

**Análisis del impacto laboral de los egresados de la Especialización en Dirección y Gestión
de la Calidad (Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga)**

Blanca Yamile García Rojas

Trabajo para optar el título de Especialista en Dirección y Gestión de la Calidad

Director

Luis Michael Plazas Rodríguez

Magíster en Planeación para el Desarrollo

Universidad Santo Tomas

División de Ingenierías y Arquitectura

Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad

2026

Contenido

Introducción	12
1. Análisis del impacto laboral de los egresados de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad (Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga).....	14
1.1 Planteamiento del problema.....	14
1.2 Justificación	16
1.3 Objetivos	17
1.3.1 Objetivo general.....	17
1.3.2 Objetivos específicos	18
2. Marco referencial	18
2.1 Antecedentes	18
2.1.1 Antecedentes en el ámbito Internacional	18
2.1.2 Antecedentes en el ámbito Nacional	22
2.1.3 Antecedentes en el ámbito Local	26
2.2 Marco conceptual.....	27
2.3 Marco teórico	30
2.4 Marco normativo.....	35
3. Diseño metodológico	37
3.1 Enfoque de la investigación.....	37
3.2 Diseño o tipo de investigación.....	38
3.3 Método de investigación	38
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información	39
4. Matriz de variables.....	40

5. Procedimiento	43
6. Población y muestra	44
7. Consideraciones éticas	44
8. Cronograma.....	45
9. Resultados	46
9.1 Caracterización sociodemográfica de los egresados	46
9.2 Caracterización académica.....	53
9.3 Situación laboral de los egresados	56
9.3.1 Para los empleados.....	59
9.3.2 En búsqueda de empleo	61
9.3.3 Independiente	62
9.4 Ingresos y movilidad salarial	62
9.5 Percepción del impacto del programa.....	66
9.5.1 Oportunidades laborales.....	66
9.5.2 Ingresos económicos	67
9.5.3 Promoción laboral	67
9.5.4 Reconocimiento profesional	68
9.5.5 Desarrollo de competencias	69
9.5.6 Capacidad de comunicación escrita	69
9.5.7 Capacidad de comunicación oral	69
9.5.8 Pensamiento crítico y analítico	70
9.5.9 Capacidad argumentativa	71
9.5.10 Habilidades en segunda lengua	71

9.5.11. Trabajo en equipo y liderazgo	72
9.5.12 Búsqueda de información digital	73
9.5.13 Capacidad intercultural	73
9.5.14 Uso de herramientas informáticas.....	74
9.5.15 Solución de problemáticas	75
9.6 Nivel de satisfacción con el programa	76
9.6.1 Calidad de la formación	76
9.6.2 Nivel de los docentes	76
9.6.3 Disponibilidad de los docentes	77
9.6.4 Relaciones interpersonales.....	78
9.6.5 Crecimiento y desarrollo personal	78
9.6.6 Apoyo académico y tutorías	79
9.6.7 Gestión de investigación	80
9.6.8 Calidad de los contenidos de los cursos.....	80
9.6.9 Oportunidad de participar en actividades de educación continua.....	81
9.6.10 Recursos bibliográficos.....	82
9.6.10 Recursos virtuales de las aulas.....	82
9.6.11 Satisfacción general de la formación recibida	83
9.6.12 Recomendación del programa.....	84
9.7 Análisis de los resultados	85
10. Recomendaciones	87
11. Oportunidades de mejora	90
12. Conclusiones	91

Referencias.....	93
------------------	----

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Matriz de variables</i>	40
Tabla 2. <i>Distribución de los egresados graduados</i>	44
Tabla 3. <i>Cronograma de actividades por fase de investigación</i>	45
Tabla 4. <i>Distribución de egresados graduados por año de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad</i>	46
Tabla 5. <i>Rango de edad y género de los egresados</i>	47
Tabla 6. <i>Estrato socioeconómico de los egresados</i>	50
Tabla 7. <i>Departamento de residencia de los egresados</i>	52
Tabla 8. <i>Respuesta de los egresados con respecto al pregrado cursado.</i>	53
Tabla 9. <i>Año de graduación de los egresados de la especialización.</i>	55
Tabla 10. <i>Respuesta de egresados con respecto al sector económico de la empresa donde laboran.</i>	59
Tabla 11. <i>Ingresos actuales de los egresados</i>	63
Tabla 12. <i>Ingresos de los egresados antes de cursar la especialización.</i>	64

Lista de figuras

Figura 1. <i>Distribución de los egresados según género</i>	47
Figura 2. <i>Distribución de los egresados por rango de edad y género</i>	48
Figura 3. <i>Estado civil de los egresados</i>	48
Figura 4. <i>Reconocimiento de pertenencia a grupos sociales</i>	49
Figura 5. <i>Reconocimiento de pertenencia a poblaciones</i>	50
Figura 6. <i>Distribución por estrato socioeconómico</i>	51
Figura 7. <i>Distribución de egresados por departamento de residencia</i>	52
Figura 8. <i>Distribución de egresados por municipio de residencia</i>	52
Figura 9. <i>Distribución de egresados según pregrado cursado</i>	53
Figura 10. <i>Nivel de formación alcanzado (especialización vs maestría)</i>	54
Figura 11. <i>Distribución de egresados por año de graduación</i>	55
Figura 12. <i>Egresados que laboran en el área de calidad.</i>	56
Figura 13. <i>Relación entre formación y obtención del empleo actual</i>	57
Figura 14. <i>Sector laboral de los egresados</i>	58
Figura 15. <i>Situación laboral actual de los egresados.....</i>	58
Figura 16. <i>Sector económico de las empresas donde laboran los egresados</i>	59
Figura 17. <i>Nivel del cargo ocupado por los egresados.....</i>	60
Figura 18. <i>Tiempo de vinculación laboral.....</i>	61
Figura 19. <i>Distribución de ingresos actuales de los egresados</i>	63
Figura 20. <i>Distribución de ingresos antes de cursar la especialización</i>	64
Figura 21. <i>Impacto del programa en las oportunidades laborales.</i>	66
Figura 22. <i>Impacto del programa en los ingresos económicos</i>	67

Figura 23. <i>Impacto del programa en la promoción laboral</i>	68
Figura 24. <i>Impacto del programa en el reconocimiento profesional</i>	68
Figura 25. <i>Mejora en la capacidad de comunicación escrita</i>	69
Figura 26. <i>Mejora en la capacidad de comunicación oral.</i>	70
Figura 27. <i>Mejora en el pensamiento crítico y analítico</i>	70
Figura 28. <i>Mejora en la capacidad Argumentativa</i>	71
Figura 29. <i>Mejora en habilidades en segunda lengua</i>	72
Figura 30. <i>Mejora en trabajo en equipo y liderazgo</i>	72
Figura 31. <i>Mejora en la búsqueda de información digital</i>	73
Figura 32. <i>Mejora en la capacidad intercultural</i>	74
Figura 33. <i>Mejora en el uso de herramientas informáticas</i>	74
Figura 34. <i>Mejora en la solución de problemáticas</i>	75
Figura 35. <i>Satisfacción con la calidad de la formación</i>	76
Figura 36. <i>Satisfacción con el nivel de los docentes</i>	77
Figura 37. <i>Satisfacción con la disponibilidad de tiempo de los docentes</i>	77
Figura 38. <i>Satisfacción con las relaciones interpersonales con los docentes</i>	78
Figura 39. <i>Satisfacción con el crecimiento personal</i>	79
Figura 40. <i>Satisfacción con el apoyo académico y tutorías</i>	79
Figura 41. <i>Satisfacción con la gestión de la investigación</i>	80
Figura 42. <i>Satisfacción con los contenidos de los cursos</i>	81
Figura 43. <i>Satisfacción con la educación continua</i>	81
Figura 44. <i>Satisfacción con los recursos bibliográficos</i>	82
Figura 45. <i>Satisfacción con los recursos virtuales</i>	83

Figura 46. <i>Nivel de satisfacción general</i>	83
Figura 47. <i>Porcentaje de egresados que recomendaría y no el programa académico</i>	84

Resumen

El presente trabajo de grado tuvo como propósito analizar el impacto laboral de los egresados de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga, a partir de sus experiencias, percepciones y trayectorias profesionales. Para ello, se aplicó una encuesta en línea a 40 egresados, lo que permitió recoger información relacionada con su perfil sociodemográfico, formación académica, situación laboral, niveles de ingreso, desarrollo de competencias y grado de satisfacción con el programa. En general, la percepción sobre el programa es positiva, reflejando altos niveles de satisfacción y recomendación. Esto demuestra no solo la calidad de la formación recibida, sino también su aporte al crecimiento profesional y personal de quienes han hecho parte de este proceso. En conclusión, la especialización se consolida como una opción formativa relevante y con impacto real en la vida laboral de sus egresados. No obstante, su fortalecimiento continuo dependerá de su capacidad para adaptarse a los cambios del entorno, innovar en sus estrategias formativas y mantener la calidad como eje central de su desarrollo.

palabras clave: impacto laboral, pertinencia académica, seguimiento a egresados, aseguramiento de la calidad, competencias profesionales.

Abstract

The purpose of this undergraduate thesis was to analyze the employment impact of graduates from the Specialization in Quality Management and Leadership at Santo Tomás University, Bucaramanga campus, based on their experiences, perceptions, and professional trajectories. To achieve this, an online survey was conducted with 40 graduates, allowing for the collection of information related to their sociodemographic profile, academic background, employment status, income levels, competency development, and level of satisfaction with the program. Overall, the perception of the program is positive, reflecting high levels of satisfaction and recommendation. This demonstrates not only the quality of the education received, but also its contribution to the professional and personal growth of those who have been part of this process. In conclusion, the specialization is established as a relevant educational option with a real impact on the professional lives of its graduates. However, its continued strengthening will depend on its ability to adapt to changes in the environment, innovate in its training strategies, and maintain quality as the central pillar of its development.

keywords: work impact, academic relevance, follow-up with graduates, quality assurance, professional skills.

Introducción

El análisis del impacto laboral de los egresados de programas de posgrado se ha consolidado como una línea fundamental dentro de los procesos de aseguramiento de la calidad en la educación superior tanto a nivel nacional como internacional; este impacto se entiende como el conjunto de efectos que la formación académica genera en la trayectoria profesional de los egresados, incluyendo aspectos como la inserción laboral, el desempeño en el trabajo, el desarrollo profesional y la satisfacción frente a las competencias adquiridas. En este sentido las Instituciones de educación Superior (IES) en el mundo y en Colombia, han incorporado de manera progresiva estudios de seguimiento a egresados como un mecanismo para evaluar la pertinencia y efectividad de sus programas académicos.

En el contexto colombiano, el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) establece el factor de egresados como un componente clave en los procesos de evaluación de la calidad, destacando la importancia de analizar su impacto en el entorno social y productivo (Consejo Nacional de Acreditación, 2025). Desde esta perspectiva el impacto de los egresados no solo se limita a su vinculación laboral, sino también abarca su capacidad de aportar al desarrollo de los sectores en los que se desempeñan, así como la coherencia entre la formación recibida y las demandas del contexto. Por lo tanto, este referente orienta la investigación y estructura la comprensión del impacto laboral como una categoría de análisis.

En este sentido, la presente investigación tuvo como objetivo medir el impacto laboral de los egresados de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga. Este análisis se desarrolló en un contexto caracterizado por la creciente exigencia del mercado laboral, el cual demanda profesionales con competencias específicas y capacidad de adaptación a entornos dinámicos lo que a su vez plantea desafíos

importantes para las instituciones de educación superior en términos de calidad, pertinencia y actualización de sus programas académicos. Para comprender dicho impacto se abordaron aspectos relacionados con las condiciones laborales de los egresados, su trayectoria profesional y la percepción que tiene sobre la formación recibida. De igual manera se analizó la relación entre las competencias adquiridas durante el proceso formativo y las exigencias de los sectores productivos en los que se desempeñan, permitiendo identificar fortalezas y oportunidades de mejora del programa académico.

La investigación se desarrolló desde un enfoque cuantitativo de alcance descriptivo centrado en el análisis de las percepciones de los egresados a partir de la información recolectada mediante una encuesta semiestructurada, la información obtenida fue organizada y analizada mediante técnicas de estadística descriptiva, a través de la construcción de tablas de frecuencia y porcentajes, lo que permitió identificar patrones y tendencias en las variables analizadas. Asimismo, los resultados fueron interpretados a la luz de los referentes teóricos, especialmente los lineamientos del CNA con el fin de fortalecer el análisis de los hallazgos.

Finalmente, el estudio aporta a la comunidad académica al constituirse como un referente para la evaluación del programa objeto de estudio proporcionando insumos relevantes para la toma de decisiones relacionadas con el mejoramiento curricular, el fortalecimiento de políticas institucionales y el aseguramiento de la calidad educativa.

1. Análisis del impacto laboral de los egresados de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad (Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga)

1.1 Planteamiento del problema

En el contexto actual de la educación superior las instituciones se enfrentan al desafío permanente de garantizar calidad y pertinencia de sus programas académicos en un entorno caracterizado por la creciente competitividad del mercado laboral y la consolidación de la sociedad del conocimiento. En este escenario el capital humano, la formación especializada y la capacidad de adaptación a las dinámicas productivas se convierten en elementos determinantes para la inserción y el desarrollo profesional de los egresados.

En este sentido, el seguimiento a egresados se constituye como un componente fundamental para evaluar el impacto real de los procesos formativos, de acuerdo con el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) el factor de egresados es un elemento clave dentro de los procesos de aseguramiento de la calidad, porque este permite el análisis de la pertinencia del programa académico, la coherencia entre la formación impartida y las demandas del entorno, así como el aporte de los graduados al desarrollo social y productivo (Acuerdo 02 de 2020, 2020; Consejo Nacional de Acreditación, 2025). Desde esta perspectiva el impacto de los egresados trasciende la simple vinculación laboral, incorporando dimensiones como el desempeño profesional, la movilidad laboral, el reconocimiento en el entorno y la aplicación de competencias adquiridas.

En Colombia a nivel normativo, la ley 30 de 1992, la ley 1188 de 2008 y el Acuerdo 02 de 2018 del Consejo Nacional de Educación Nacional (CESU) establecen los lineamientos para la garantía de la calidad en la educación superior, destacando la importancia de los procesos de

autoevaluación y mejoramiento continuo, dentro de los cuales el seguimiento a egresados ocupa un lugar estratégico (Acuerdo 02 de 2020, 2020; Ley 30 de 1992, 1992; Ley 1188 de 2008, 2008).

No obstante, a pesar de estos lineamientos diversas instituciones de educación superior presentan limitaciones en la consolidación de sistemas sistemáticos, actualizados y analíticos de seguimiento a egresados, lo que dificulta la generación de evidencia empírica que permita evaluar de manera integral el impacto de la formación académica en variables como la empleabilidad, las condiciones laborales, el desarrollo de competencias y la satisfacción profesional. En el caso de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga se identifica la necesidad de contar con información estructurada que permita analizar el impacto laboral de sus egresados, en coherencia con los lineamientos del CNA y los procesos institucionales de autoevaluación. Aunque la Universidad Santo Tomás ha desarrollado políticas y estrategias orientadas al seguimiento de sus egresados, se evidencia la ausencia de estudios específicos y sistemáticos que permitan comprender de manera integral la trayectoria profesional de los graduados de este programa en particular; esta situación limita la capacidad del programa para identificar fortalezas y oportunidades de mejora relacionadas con la pertinencia curricular, el desarrollo de competencias y la articulación con el entorno productivo. Asimismo, restringe la posibilidad de tomar decisiones informadas orientadas al mejoramiento continuo y al fortalecimiento de la calidad académica.

en consecuencia, surge la necesidad de dar respuesta a la pregunta: ¿Cuál ha sido el impacto de la formación recibida en la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga en el desempeño profesional de sus egresados? A partir de este cuestionamiento central se buscó analizar la relación entre la formación académica

y las condiciones laborales de los egresados, así como sus percepciones sobre el programa y oportunidades de mejora.

1.2 Justificación

La investigación se justifica en términos teóricos, prácticos e institucionales, en la medida en que aporta elementos relevantes para la comprensión del impacto laboral de los egresados en el contexto de la educación superior. Desde el punto de vista teórico la investigación responde a un vacío de conocimiento relacionado con la ausencia de información sistematizada sobre la trayectoria profesional de los egresados de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga. La falta de análisis estructurados que integren variables laborales, académicas y perceptuales limita la comprensión del impacto de la formación posgradual en el desarrollo profesional de los egresados, en este sentido el desarrollo de la investigación contribuye a la generación de conocimiento al proporcionar un análisis organizado y fundamentado que puede ser utilizado como antecedente en estudios similares, tanto a nivel institucional como en otros contextos académicos.

Además la investigación permite profundizar en la comprensión de las percepciones de los egresados frente a la formación recibida, particularmente en lo relacionado con el cumplimiento de sus expectativas profesionales, el desarrollo de competencias y la pertinencia del programa académico, también se articula con tendencias investigativas a nivel nacional e internacional que abordan el seguimiento a egresados como una estrategia para evaluar la calidad y efectividad de los programas de educación superior.

Desde el punto de vista práctico la investigación proporciona insumos para la evaluación de la pertinencia del programa académico al analizar la relación entre las competencias adquiridas

durante el proceso formativo y las exigencias del entorno laboral. En un contexto caracterizado por dinámicas productivas cambiantes y altos niveles de competitividad, este tipo de análisis permite identificar necesidades emergentes en términos de formación, así como posibles ajustes en los contenidos curriculares y en las estrategias pedagógicas. Asimismo, permite evidenciar el impacto del programa en variables asociadas a la trayectoria profesional de los egresados tales como la empleabilidad, las condiciones laborales, el desarrollo de roles de mayor responsabilidad y la percepción de estabilidad laboral. Sistematizar esta información constituye un insumo relevante para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento y actualización del plan de estudios.

En el ámbito institucional la investigación se articula con los procesos de autoevaluación y aseguramiento de calidad en concordancia con los lineamientos establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA). En particular el acuerdo 02 de 2020 el cual destaca la relevancia del factor de egresados como un componente fundamental para evaluar el impacto de los programas académicos en el entorno social y productivo; Asimismo este lineamiento se relaciona con otros factores como es la pertinencia del programa y su coherencia con las necesidades del contexto, lo que refuerza la importancia del seguimiento a egresados como herramienta para la toma de decisiones institucionales.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Analizar el impacto laboral de los egresados de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga.

1.3.2 Objetivos específicos

Identificar las necesidades y condiciones laborales de los graduados del programa mediante la aplicación de encuestas y entrevistas.

Determinar los niveles de empleabilidad de los graduados, mediante la interpretación de la información recopilada.

Evaluar la pertinencia del perfil de los graduados del programa en relación con las expectativas formativas y las exigencias de los sectores económicos en los que se insertan laboralmente.

2. Marco referencial

El presente apartado tuvo como objetivo exponer la construcción del referente teórico-conceptual de la investigación a partir de la revisión de antecedentes en los ámbitos internacionales, nacional y local, así como del desarrollo del marco conceptual. Para la selección de los estudios se consideraron criterios como su pertinencia temática, actualidad, relación con el seguimiento a egresados y el análisis del impacto laboral en programas de educación superior. Asimismo, se priorizaron investigaciones publicadas en revistas científicas y repositorios académicos reconocidos, con el fin de garantizar la validez y confiabilidad de la información.

2.1 Antecedentes

2.1.1 Antecedentes en el ámbito Internacional

En el ámbito internacional se identifican diversos estudios que abordan el seguimiento a egresados y el impacto de los programas de posgrado en la trayectoria profesional, los cuales

constituyen referentes relevantes para la presente investigación en la medida que permiten contextualizar metodologías, variables de análisis y hallazgos recurrentes.

El estudio desarrollado por (Velázquez et al., 2024) analizó las percepciones de egresados y compañeros sobre las competencias desarrolladas en la Maestría en Gestión para el Desarrollo Sustentable de la Universidad Autónoma de Guerrero, los autores partieron de la necesidad de evaluar la pertinencia del programa frente a las demandas del entorno laboral, planteando como eje central la correspondencia entre las competencias formativas y las expectativas de los actores involucrados. Metodológicamente la investigación se desarrolló bajo un enfoque descriptivo de corte transversal, utilizando encuestas estructuradas con escalas tipo Likert aplicadas a egresados y expertos con niveles adecuados de confiabilidad del instrumento, según lo señalado por los autores.

Entre los principales hallazgos se evidencia un alto nivel de satisfacción de los egresados con la formación recibida, así como una valoración positiva por parte de los participantes. No obstante, se identificaron debilidades en competencias relacionadas con la comunicación escrita, el dominio de un segundo idioma y aspectos socioemocionales. En este sentido, los autores concluyeron que, aunque el programa responde en términos generales a las demandas del entorno, requiere ajustes orientados al fortalecimiento de competencias transversales. Este estudio resulta relevante como antecedente en tanto evidencia la importancia de complementar el análisis de empleabilidad con la evaluación de competencias y percepciones, aspecto que se retoma en la presente investigación.

Por su parte, (Galarza et al., 2024) abordaron la necesidad de comprender cómo el seguimiento a egresados se convierte en una estrategia clave para las instituciones de educación superior (IES), tanto para retroalimentar sus procesos formativos como para fortalecer la

vinculación con el contexto laboral y social. El problema central de tal investigación, consistió en identificar si los programas de formación universitaria, específicamente en Enfermería de la Universidad Técnica de Babahoyo, responden a las demandas del mercado laboral y a las competencias necesarias para un ejercicio profesional pertinente y actualizado. El estudio, desarrollado bajo un enfoque cuantitativo descriptivo utilizó encuestas estructuradas para analizar variables como inserción laboral, competencias adquiridas, ubicación laboral, la jerarquía en el trabajo, participación en investigación y actualización profesional.

Los resultados indicaron una alta empleabilidad de los egresados en áreas afines a su formación, lo cual evidenció la pertinencia del programa, sin embargo, también se identificaron debilidades en el manejo de tecnologías TIC, idiomas extranjeros y participación en investigación científica. Este antecedente aporta a la investigación al evidenciar que la inserción laboral no es suficiente para evaluar el impacto de un programa académico, sino que debe complementarse con el análisis de la calidad de la formación y la actualización profesional, lo cual coincide con los lineamientos del Consejo nacional de Acreditación (CNA) en relación con el factor de egresados.

En la misma línea (Mendoza & Alvarado de Santiago, 2020) analizaron el papel de los estudios de seguimiento a egresados en la educación superior mexicana, el artículo expone la necesidad de analizar la relevancia de los estudios de seguimiento a egresados como herramienta fundamental para vincular a las instituciones de educación superior (IES) con el mercado laboral. El problema de investigación radica en que, pese a que estos estudios han sido impulsados desde finales de los años setenta en México, aún carecen de sistematización y de mecanismos claros de evaluación de impacto, lo que limita su potencial para retroalimentar planes de estudio y para incidir en la pertinencia educativa frente a los cambios sociales, tecnológicos y económicos.

En cuanto al componente metodológico, el estudio adoptó un enfoque cualitativo basado en el análisis documental. Para ello, la autoría implementó los métodos histórico-lógico y analítico-sintético para revisar reportes, bibliografía y experiencias previas en torno a estudios de egresados, tanto en México como en el plano internacional. Esta metodología permitió identificar hallazgos clave, establecer conexiones entre las prácticas institucionales y la calidad educativa y finalmente proponer recomendaciones sobre la pertinencia de los programas académicos y la necesidad de consolidar un sistema estructurado de seguimiento. Este estudio resulto relevante como referente conceptual permitiendo comprender el seguimiento a egresados no solo como un ejercicio descriptivo, sino como un mecanismo estratégico para el aseguramiento de la calidad, aspecto que orienta el enfoque de la presente investigación.

Finalmente, (Coello Caballero et al., 2021) evaluaron el impacto de la maestría en Farmacoepidemiología en el desempeño profesional de sus egresados en Cuba, los autores parten de la ausencia de información sistemática sobre el desempeño profesional de los egresados de dicho programa. En ese sentido, aunque el programa había sido acreditado como de Excelencia en 2015, no se conocía con rigor científico si sus graduados se desempeñaban efectivamente en el campo, ni en qué medida aplicaban las competencias adquiridas en su vida laboral. El problema de investigación radicó en determinar si existe correspondencia entre la formación impartida y la inserción de los egresados en la red nacional de farmacoepidemiología y áreas afines.

El diseño metodológico, trató de un estudio descriptivo de corte transversal basado en encuestas a egresados, los resultados evidenciaron un impacto positivo en el desarrollo de competencias investigativas y académicas; sin embargo, se identificó una baja correspondencia entre la formación recibida y la inserción laboral específica en el campo de estudio. Por ultimo los autores resaltaron la necesidad de mejorar la selección de candidatos y fortalecer las alianzas con

organizaciones empleadoras. Este hallazgo pone en evidencia una problemática relevante en la presente investigación, la posible desarticulación entre la formación académica y contexto laboral reforzando la necesidad de analizar no solo la empleabilidad sino también la pertinencia de la formación en relación con las oportunidades reales del entorno.

En conjunto los estudios revisados permitieron identificar patrones comunes en los análisis del impacto de los egresados, tales como el uso de enfoques descriptivos, la aplicación de encuestas estructuradas y la inclusión de variables relacionadas con empleabilidad, competencias y satisfacción. Asimismo, evidenciaron que, aunque los programas académicos suelen responder en términos generales a las demandas del entorno persisten brechas en competencias transversales, actualización profesional y articulación con el entorno laboral. Estos antecedentes sustentaron la elección del enfoque metodológico de la investigación particularmente en lo relacionado con el uso de instrumentos de recolección de información y el análisis de percepciones de los egresados. De igual manera, permitieron orientar la definición de categorías de análisis, en coherencia con los lineamientos del CNA, especialmente en lo referente al impacto de los egresados como indicador de calidad académica.

2.1.2 Antecedentes en el ámbito Nacional

En el ámbito nacional se identifican diversas investigaciones orientadas a analizar el impacto de la educación superior en la trayectoria laboral de los egresados, estos estudios fueron seleccionados por su relación directa con las variables de empleabilidad, calidad educativa y seguimiento a graduados las cuales constituyen ejes centrales de la investigación.

En primer lugar, (Corredor Romero, 2023) desarrolló una tesis de maestría en la que evaluó el impacto laboral de los egresados de un programa de maestría en educación, considerando

variables como ingresos salariales, el tipo de empleo y el nivel de satisfacción con la formación recibida, el problema de investigación se centró en determinar si la educación superior por si sola garantiza mejores condiciones de inserción laboral o si existen factores adicionales que inciden en dichos resultados, cuestionando la relación lineal entre nivel educativo y mejora en las oportunidades laborales. El estudio se situó en el contexto del sistema de educación superior colombiano, caracterizado por la ampliación del acceso y por la persistencia de desigualdades socioeconómicas que inciden en la permanencia y en los resultados académicos. Desde el punto de vista metodológico se empleó un enfoque cuantitativo basado en modelos econométricos, utilizando datos secundarios provenientes de encuestas nacionales aplicadas a población universitaria y egresados. Este enfoque permitió estimar el impacto de variables como el nivel educativo y la dedicación al estudio sobre el ingreso y la calidad del empleo.

Los resultados evidenciaron que, si bien la educación superior incrementa la probabilidad de acceder a mejores condiciones laborales, no constituye un factor suficiente por si mismo, en particular la dedicación académica se identifica como una variable determinante que potencia el efecto a nivel educativo alcanzado, en consecuencia, el estudio concluyó que el impacto de la educación superior en el mercado laboral colombiano depende de la interacción entre factores estructurales e individuales. Este antecedente resulta relevante porque introduce la necesidad de considerar variables complementarias a la titulación, como el compromiso académico y las condiciones del entorno. En consecuencia, las políticas educativas deben trascender la simple expansión de la cobertura y enfocarse en fortalecer condiciones que promuevan el compromiso académico, como apoyos a la permanencia, incentivos al estudio autónomo y formación integral. De este modo, la educación puede consolidarse como un verdadero motor de equidad y movilidad

social. De esto, puede establecerse la hipótesis de que un estudiante interesado y dedicado, busca por sí mismo mayores oportunidades para insertarse laboralmente.

En segundo lugar, (Nieto Ramírez, 2015) analizo el seguimiento a los egresados de un programa de Maestría en Educación, proponiendo un modelo estructurado que incluye componentes como finalidad, objeto de seguimiento y estrategia de vinculación, el problema abordado se relacionó con la dificultad de garantizar la pertinencia de la formación universitaria frente a las exigencias del mercado laboral, especialmente en términos de inserción laboral y desarrollo de competencias que respondan a las necesidades sociales y productivas. El estudio se enmarco en un contexto caracterizado por la expansión de la educación superior y los desafíos asociados a la empleabilidad profesional, a su vez se inscribe en el marco de las políticas publicas que buscan fortalecer los sistemas de aseguramiento de la calidad, la pertinencia curricular y el seguimiento a egresados como instrumentos de gestión universitaria.

Metodológicamente se utilizó un enfoque cualitativo basado en revisión documental y análisis teórico, mediante el uso del método analítico-sintético permitiendo integrar aportes normativos, conceptuales y empíricos relacionados con la calidad educativa y el seguimiento a egresados. Entre los hallazgos se identificó un avance en la implementación de sistemas de seguimiento por parte de las instituciones de educación superior; sin embargo, persisten limitaciones en la articulación entre la formación académica y las necesidades del sector productivo. Asimismo, se evidencia una baja participación de los compañeros en los procesos de retroalimentación curricular. En consecuencia, el estudio concluyó que los resultados del seguimiento a egresados deben integrarse en los procesos de toma de decisiones institucionales con el fin de fortalecer la pertinencia y calidad de los programas académicos. Este antecedente

aporta a la investigación al resaltar la importancia del seguimiento como herramienta estratégica para el mejoramiento continuo.

En tercer lugar, (Chamorro Lucero & Hoyos Patiño, 2018) buscaron identificar una serie de desafíos relacionados a la formación y desempeño de los egresados de una Maestría en Administración en Salud, particularmente en torno a la pertinencia y calidad del proceso de formación científica. El problema de investigación se orienta a evaluar la efectividad del programa en relación con las demandas del entorno regional y laboral. El estudio se desarrolló en la ciudad de pasto, en un contexto marcado por las transformaciones y desafíos del sector salud. Se adopto un enfoque metodológico mixto, combinando técnicas cuantitativas y cualitativas, en una primera fase se aplico una encuesta a 63 egresados con altos niveles de confiabilidad, se realizaron entrevistas semiestructuradas a 12 participantes lo que permitió profundizar en sus percepciones. El análisis cuantitativo se llevó a cabo con SPSS, mientras que el análisis cualitativo implico codificación y triangulación de datos.

El aspecto más destacado de los resultados fue la percepción positiva de los egresados respecto a la calidad de la formación con un 74.7% calificándola como buena y un 84.12% expresando interés en volver a estudiar en la misma universidad. Además, el programa ha permitido ampliar las oportunidades laborales de los egresados quienes en su mayoría ocupan cargos relacionados con la gestión y administración en el sector salud y la mayoría señala que su trabajo contribuye significativamente a su crecimiento personal. Sin embargo, un porcentaje pequeño consideró que la formación no fue suficiente para afrontar los desafíos del sector y algunos manifestaron que las asesorías no siempre fueron de la mejor calidad, debido a restricciones de tiempo y modalidad virtual. En conclusión, la maestría sí tuvo un impacto positivo sobre la integración laboral y la percepción de calidad académica. Pese a ello, hay áreas de mejora

en esferas como la formación investigativa. El programa requiere, además, de un ajuste para satisfacer las necesidades del sector en un contexto de crisis del sistema de salud.

En conjunto los antecedentes nacionales revisados evidenciaron que el impacto de la educación superior en el contexto colombiano no depende exclusivamente del nivel de formación alcanzado, sino de la interacción entre factores individuales, institucionales y del entorno laboral. Asimismo, se identificaron limitaciones recurrentes relacionadas con la articulación entre los programas académicos y las demandas del sector productivo, así como con el uso efectivo de los sistemas de seguimiento a egresados en los procesos de mejora institucional. Estos hallazgos sustentaron la necesidad de analizar el impacto laboral desde una perspectiva integral incorporando variables como empleabilidad, condiciones laborales, satisfacción y pertinencia de la formación, en coherencia con los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

2.1.3 Antecedentes en el ámbito Local

En el ámbito local se identifican investigaciones orientadas al fortalecimiento de los sistemas de seguimiento a egresados y su relación con la mejora institucional y la pertinencia académica.

(Céspedes Badillo, 2024) realizó una tesis de maestría centrada en la optimización de los procesos de seguimiento y caracterización de egresados en la Universidad Autónoma de Bucaramanga (UNAB), el problema abordado se relacionó con la insuficiencia en la gestión de la información sobre graduados y su limitada utilización en la toma de decisiones institucionales, por lo tanto la autora propuso un modelo de gestión estratégica que integra componentes tecnológicos, humanos y organizacionales incluyendo el diseño de un observatorio laboral y el uso de indicadores de seguimiento. Este antecedente es relevante para la presente investigación porque

evidencia la importancia de contar con sistemas estructurados de información que permitan analizar la trayectoria laboral de los egresados y orientar procesos de mejora.

Por su parte (Gómez & Sandoval, 2017) realizaron un estudio para tesis de pregrado sobre el seguimiento a egresados de la Escuela de Ingeniería Metalúrgica y Ciencia de los Materiales de la Universidad Industrial de Santander, basándose en como la formación académica recibida por los egresados se traduce en su desempeño en el mercado laboral, buscando identificar las percepciones de los egresados con respecto a la calidad y pertinencia de su educación, así como su nivel de satisfacción en relación con su inserción laboral. El estudio se desarrolló bajo un enfoque descriptivo y transversal, utilizando información de 1521 egresados mediante un cuestionario estructurado. El análisis incluyó técnicas multivariadas como el análisis factorial y el clustering, finalmente los resultados evidenciaron la necesidad de fortalecer los canales de comunicación con los egresados y de revisar la pertinencia del plan de estudios, dado que se identifican percepciones heterogéneas respecto a la calidad de la formación recibida. Este estudio aporta a la presente investigación al destacar la relevancia de la retroalimentación de los egresados como insumo para la mejora curricular.

2.2 Marco conceptual

Para el desarrollo de la investigación se definieron una serie de conceptos clave que orientaron el impacto laboral de los egresados, permitiendo delimitar las categorías de estudio y facilitar la interpretación de los resultados.

Egresado: el ministerio de Educación Nacional establece una distinción entre los conceptos de egresado y graduado. El egresado corresponde a la persona que ha cursado y aprobó en su totalidad los requisitos académicos de un programa de educación superior, sin que necesariamente

haya recibido aún el título formal. Por su parte el graduado es quien ha obtenido dicho reconocimiento oficial por parte de la institución. Certificando la culminación de su proceso formativo (Ministerio de Educación Nacional, 2021). No obstante, en el contexto de las políticas de aseguramiento de la calidad en Colombia, el termino egresado suele emplearse de manera amplia para referirse a quienes han finalizado su formación y mantienen un vínculo con la institución, en este sentido la ley 1188 de 2008 establece las condiciones de calidad para el registro calificado, resalta la importancia de los programas de egresados como mecanismos institucionales orientados al seguimiento de la trayectoria profesional de los titulados (Ley 1188 de 2008 , 2008). De manera complementaria, el Decreto 1330 de 2019 enfatiza que las instituciones de educación superior deben implementar estrategias que permitan no solo monitorear la inserción laboral de sus egresados, sino también promover su participación en procesos de formación continua y retroalimentación académica. Esto implica reconocer al egresado como un actor clave en la dinámica institucional cuya experiencia contribuye al mejoramiento de la calidad educativa y la pertinencia de los programas académicos (Decreto 1330 de 2019, 2019). En coherencia con lo anterior, en la presente investigación el termino egresado se utilizará para hacer referencia a los graduados del programa objeto de estudio, priorizando su vínculo con la institución y su trayectoria en el ámbito laboral como elementos centrales de análisis.

Competencias profesionales: las competencias profesionales, desde el enfoque de la complejidad propuesto por (Tobón, 2008) se conciben como procesos integrales de desempeño que implican la actuación idónea de los individuos en contextos específicos, mediante la articulación de diversos saberes: saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir. Estas competencias no se reducen a la adquisición de conocimientos técnicos, sino que suponen la

capacidad de responder de manera pertinente a situaciones reales, integrando elementos como la flexibilidad, la creatividad, la motivación y la capacidad de resolver problemas.

En este sentido, (Tobón, 2008) plantea que las competencias deben entenderse como procesos complejos orientados al logro de un desempeño con idoneidad, en el que intervienen no solo habilidades cognitivas, sino también dimensiones éticas, sociales y metacognitivas. Esto implica que el profesional no solo actúa, sino que reflexiona sobre su propio desempeño, lo evalúa y lo mejora continuamente en función de los retos del entorno, también reconoce seis componentes esenciales en la estructuración de las competencias: los procesos, la complejidad, el desempeño, la idoneidad, la metacognición y la ética, elementos que permiten comprender mejor el desarrollo de las competencias profesionales de forma técnica, orientándose hacia la formación integral del individuo y su capacidad para contribuir al desarrollo social, económico y ambiental. En consecuencia, las competencias profesionales constituyen un eje fundamental para analizar el impacto laboral de los egresados, permitiendo no solo evaluar su inserción en el mercado laboral, sino también su capacidad de adaptación, desempeño y aporte en los contextos en los que se desenvuelven.

Competencias académicas: según (Charria et al., 2011) las competencias académicas se relacionan con las condiciones básicas del aprendizaje desarrollados a lo largo de la formación formal, orientados a la apropiación y aplicación del conocimiento en diversos contextos, estas incluyen habilidades fundamentales como la lectura, la escritura, el razonamiento matemático y la comunicación, así como capacidades de pensamiento crítico, resolución de problemas y toma de decisiones. Asimismo, comprende cualidades personales como la responsabilidad, la autonomía y la capacidad de interacción social, las cuales favorecen el desempeño integral del estudiante. En este sentido, las competencias académicas implican la integración de conocimientos, habilidades,

actitudes y valores que permiten al individuo responder de manera eficaz a situaciones concretas. Por lo tanto, estas competencias constituyen un elemento esencial en la formación de los egresados, incidiendo en su capacidad de adaptación, desempeño y desarrollo en el ámbito laboral.

2.3 Marco teórico

El seguimiento a egresados constituye un componente fundamental en los sistemas de aseguramiento de la calidad en la educación superior, en la medida que permite evaluar la pertinencia de los programas académicos y su impacto en el desempeño profesional de los graduados. En este sentido, se configura como una estrategia de retroalimentación institucional que aporta información clave para la toma de decisiones y el mejoramiento continuo de la formación académica (Aldana et al., 2008) de acuerdo con estos autores, el seguimiento a egresados cumple una doble función por un lado, favorece el autoconocimiento institucional al permitir identificar fortalezas y áreas de mejora en los programas académicos a partir del análisis de variables como la empleabilidad, la satisfacción con la formación, las competencias adquiridas y el impacto social de los graduados. Por otro lado, contribuye a la planificación y gestión institucional, facilitando la formulación de estrategias orientadas al fortalecimiento de la relación entre la universidad, sus egresados y el entorno laboral.

En este marco, la educación superior asume un papel estratégico en el desarrollo social y territorial como lo plantea (Plazas, 2025)

Hoy en día la universidad como universalidad del conocimiento, busca fortalecer las funciones sustantivas declaradas en la mayoría de los sistemas de educación superior de América Latina y el Caribe como gestora y agenciadora de procesos de desarrollo territorial que realmente tenga la capacidad de atender las dinámicas y demandas territoriales (p. 17).

Esta perspectiva amplía el alcance del seguimiento a egresados, al situarlo no solo como un mecanismo de evaluación académica, sino como un medio para comprender el impacto de la formación en el entorno.

Desde el punto de vista metodológico, los estudios de egresados implican procesos sistemáticos orientados a analizar la trayectoria de los graduados después de obtener su título, incluyendo su inserción laboral, condiciones de empleo, desarrollo profesional y percepción sobre la pertinencia de la formación recibida (Maya & Herrera, 2012). Para ello, se emplean instrumentos como encuestas, entrevistas y cuestionarios estandarizados, que permiten recolectar tanto información objetiva como es empleabilidad, ingresos, tipo de contratación como información subjetiva, como es la satisfacción, motivaciones y percepciones.

En coherencia con lo anterior, organismos como la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) proponen que el seguimiento a egresados debe abordar aspectos como el impacto de la formación en el mercado laboral, la calidad de la docencia desde la percepción del egresado, la ubicación profesional y el desempeño laboral. En la presente investigación, estos lineamientos se retoman específicamente en el análisis de variables como la empleabilidad, las condiciones laborales, la pertinencia de la formación y el nivel de satisfacción con el programa, las cuales fueron indagadas a través del instrumento aplicado.

Para (Alpízar-Rojas et al., 2023) el seguimiento a egresados no debe limitarse al levantamiento de información, sino que debe concebirse como un proceso estratégico que fortalece la relación entre universidad y el mercado laboral, convirtiendo la experiencia de los egresados y graduados en un insumo esencial para la mejora de la calidad educativa. En esta línea, se recomienda considerar variables como el perfil sociodemográfico (edad, género, lugar de residencia, etc.), el plan de estudios cursado (satisfacción con la formación recibida, pertinencia

del perfil de salida frente al mercado laboral), situación académica (estudios actuales, interés en continuar formación futura), situación laboral (empleo al egresar y empleo actual, calidad del trabajo con condiciones contractuales, perspectivas del desarrollo profesional) y desarrollo profesional (necesidades de capacitación, posgrados). A su vez, hacen advertencias metodológicas, como considerar a los graduados en los últimos cinco años, excluyendo el año inmediatamente anterior para dar tiempo a la inserción laboral.

Por su parte, (Elizondo et al., 2023) subrayan la importancia de diseñar instrumentos confiables que permitan analizar de manera integral la trayectoria educativa educativa y laboral de los egresados, incluyendo aspectos como la relación entre formación y empleo, la percepción del empleador, la satisfacción con la formación y las oportunidades de desarrollo profesional, así como el control de sesgos asociados a la memoria en estudios retrospectivos.

En relación con la categoría de percepción, (Fréré Arauz et al., 2022) la definen como un proceso cognitivo mediante el cual los individuos captan, procesan e interpretan la información del entorno, construyendo significados a partir de la experiencia. Además, se entiende como un mecanismo individual de recibo, interpretación y comprensión de señales externas que usan los seres humanos, codificándolas a partir de la actividad sensorial. En otras palabras, consiste en una imagen mental formada por la experiencia, lo cual incluye la organización, cultura y necesidades del individuo. Hay que agregar que tiene dos componentes: el externo y el interno. El primero, consiste en la sensación captada (imagen, sentido, color, tamaño, etc.) y el segundo, en la interpretación subjetiva del estímulo, que varía según cada persona. En este estudio, la percepción se aborda como una categoría clave para comprender la valoración que los egresados hacen de su formación académica.

En cuanto a los enfoques teóricos que sustentan la relación entre educación y desempeño laboral, la teoría del capital humano-desarrollada por (Schultz, 1961), concibe la educación como una inversión que incrementa la productividad, los ingresos y las oportunidades laborales de los individuos. Desde esta perspectiva, la formación de posgrado representa un mecanismo de acumulación de capital humano avanzado, que debería traducirse en mejores condiciones de empleabilidad, ascenso profesional y salarios más altos. Schultz argumenta que el retorno de la inversión educativa no solo beneficia al individuo, sino también a las organizaciones y a la sociedad en su conjunto, al mejorar la eficiencia económica y la competitividad. En el contexto de esta investigación, la teoría del capital humano permite analizar empíricamente si la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad genera rendimientos laborales positivos para sus egresados, así como identificar posibles brechas entre la inversión educativa realizada y los resultados obtenidos en el mercado laboral.

En relación con el desarrollo de competencias, (Tobón, 2006) plantea que la educación superior debe orientarse al desarrollo integral de competencias que articulen el saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir, en función de la resolución de problemas reales del contexto social y laboral. En este marco, las competencias no se reducen a habilidades técnicas, sino que implican desempeños éticos, reflexivos y colaborativos que permiten a los egresados responder de manera pertinente a las exigencias del mercado laboral y a las necesidades sociales. Tobón sostiene que la evaluación de la calidad de los programas académicos debe centrarse en el impacto real que la formación tiene sobre el desempeño profesional, la empleabilidad y la capacidad de innovación de los graduados. Así, el seguimiento a egresados se convierte en un insumo clave para valorar la efectividad de la formación basada en competencias y para retroalimentar los currículos desde una perspectiva de mejora continua y pertinencia social. Este enfoque resulta especialmente relevante

en programas orientados a la gestión de la calidad, donde se requiere la articulación entre el saber, el hacer y el ser en contextos organizacionales.

(Harvey, 2001) propone una concepción crítica de la empleabilidad, entendida no únicamente como la capacidad de obtener un empleo, sino como un conjunto de atributos, competencias y disposiciones que permiten a los graduados desenvolverse de manera efectiva y sostenible en contextos laborales cambiantes. Desde su enfoque, la calidad educativa en la educación superior debe evaluarse en función de la capacidad de los programas académicos para preparar a los estudiantes para la vida profesional, el aprendizaje permanente y la adaptación a nuevas demandas del mercado. En este sentido, Harvey señala que la relación entre universidad y empleo no es lineal ni automática, por lo que el seguimiento a egresados resulta fundamental para identificar el impacto real de la formación en la trayectoria laboral, consolidándose, así como un indicador clave de la calidad académica y la pertinencia de los programas de posgrado.

(De Castro Sanz, 2005) propone que la responsabilidad social empresarial debe entenderse como un compromiso ético que trasciende el cumplimiento normativo y se orienta al impacto social de las organizaciones. En esta misma línea, Cortina señala que las organizaciones socialmente responsables requieren profesionales con competencias éticas sólidas, capaces de equilibrar eficiencia, rentabilidad y justicia social. En el marco de esta investigación, su enfoque permite analizar si la formación de posgrado contribuye no solo al mejoramiento del desempeño laboral de los egresados, sino también a su capacidad para aportar a la construcción de organizaciones más responsables y sostenibles.

Finalmente, en coherencia con los lineamientos del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) el análisis de egresados se reconoce como un factor fundamental para evaluar la calidad de los programas académicos, en tanto permite evidenciar su impacto en el entorno y en el desempeño

profesional de los graduados. En este sentido, los aportes teóricos revisados no solo permiten comprender el fenómeno del seguimiento a egresados, sino que orientan directamente el enfoque de la presente investigación. En particular, el modelo de (Aldana et al., 2008) guía la identificación de variables relacionadas con la empleabilidad, la satisfacción con la formación y la pertinencia académica, las cuales se retoman en el diseño del instrumento aplicado. Asimismo, la propuesta de (Maya & Herrera, 2012) sustenta el abordaje integral del estudio, al considerar dimensiones académicas, laborales y de percepción en el análisis de la trayectoria de los egresados. De manera complementaria, los enfoques de empleabilidad (Harvey, 2001) y capital humano (Schultz, 1961) permiten interpretar la relación entre la formación de posgrado y el desempeño en el mercado laboral, mientras que el enfoque de competencias de (Tobón, 2008) orienta la comprensión del desarrollo profesional desde una perspectiva integral. En conjunto estos referentes configuran un marco teórico articulado que guio la selección de variables, el análisis de resultados y la interpretación del impacto de la formación en los egresados del programa.

2.4 Marco normativo

El Consejo Nacional de Acreditación (CNA) establece, dentro de sus lineamientos para la acreditación de programas de educación superior, que el factor de egresados constituye un criterio fundamental para evaluar la calidad académica, en tanto permite evidenciar el impacto de la formación en el entorno social y laboral. en este sentido, se consideran variables como la empleabilidad, la trayectoria profesional, el nivel de ingresos y la pertinencia de la formación recibida, las cuales resultan centrales en el desarrollo de esta investigación (Consejo Nacional de Acreditación, 2025).

De manera complementaria la ley 30 de 1992 que regula el servicio público de la educación superior en Colombia, establece que las instituciones deben garantizar la calidad de los programas académicos y su articulación con las necesidades del contexto social y productivo. En este marco, el seguimiento a egresados se configura como una herramienta clave para evaluar el cumplimiento de estos principios (Ley 30 de 1992, 1992). Asimismo, el Decreto 1330 de 2019 del Ministerio de Educación nacional, que reglamenta el registro calificado, señala la importancia de la autoevaluación permanente y del seguimiento a egresados como mecanismos para evidenciar la pertinencia y el mejoramiento continuo de los programas académicos. Este decreto refuerza la necesidad de recopilar y analizar información sobre el desempeño de los graduados en el ámbito laboral (Decreto 1330 de 2019, 2019) .

En relación con el contexto laboral el Decreto 1072 de 2015 establece el marco normativo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo en Colombia, con el objetivo de promover condiciones laborales dignas, seguras y saludables. Este decreto resulta relevante para el análisis del impacto laboral de los egresados, en la medida en que introduce criterios normativos sobre la calidad del empleo, la estabilidad laboral y la responsabilidad de las organizaciones frente al bienestar de los trabajadores. Desde esta perspectiva, el impacto laboral no debe evaluarse únicamente en términos de inserción y salario, sino también considerando las condiciones de trabajo, el cumplimiento de derechos laborales y la gestión responsable del talento humano. Así, este referente normativo aporta una dimensión regulatoria al análisis de la empleabilidad y del desempeño profesional de los egresados (Decreto 1072 de 2015, 2015).

Por otra parte, la norma NTC-ISO 9004:2018 proporciona orientaciones para lograr el éxito sostenido de las organizaciones mediante una gestión de la calidad integral y de largo plazo. Esta norma enfatiza la importancia de evaluar el desempeño organizacional no solo a través de

indicadores internos, sino también considerando la satisfacción de las partes interesadas, entre ellas los usuarios de los servicios educativos y los egresados. En el contexto de la educación superior, la ISO 9004 respalda la necesidad de implementar procesos sistemáticos de evaluación y mejora continua, como el seguimiento a egresados, para garantizar la pertinencia, eficacia y sostenibilidad de los programas académicos. De esta manera, el análisis del impacto laboral de los graduados se alinea con los principios de calidad organizacional y con la orientación hacia resultados sostenibles.

3. Diseño metodológico

3.1 Enfoque de la investigación

En coherencia con el objetivo de estudio se adoptó un enfoque metodológico cuantitativo, el cual permitió analizar el impacto laboral de los egresados a partir de la medición de variables objetivas como la empleabilidad, las condiciones laborales y la pertinencia de la formación recibida.

De acuerdo con (Hernández et al., 2003) el enfoque cuantitativo se caracteriza porque permite la recolección y análisis de datos numéricos con el fin de describir fenómenos, señalando que este tipo de investigaciones busca organizar, resumir y presentar los datos de manera informática. En este sentido, el presente estudio se orientó a la medición y análisis de variables relacionadas con la trayectoria laboral de los egresados del programa.

Este enfoque permitió obtener información estructurada y sistemática, facilitando la identificación de tendencias, patrones y relaciones entre las variables analizadas.

3.2 Diseño o tipo de investigación

El estudio se desarrolló bajo un alcance descriptivo, con diseño no experimental y corte transversal. El alcance descriptivo permitió caracterizar el impacto laboral de los egresados analizando variables como empleabilidad, condiciones laborales e ingresos. En este sentido, (Hernández et al., 2003) afirman que los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas o grupos, lo cual se ajusta al propósito del presente estudio.

Por su parte, el diseño no es experimental dado que no se manipularon las variables de estudio, sino que estas se observaron en su contexto natural. Según (Hernández et al., 2003) en este tipo de estudios “no se manipulan deliberadamente las variables, sino que se observan tal como se dan en su contexto natural” (p.#).

Asimismo, la investigación es de corte transversal ya que la recolección de la información se realizó en un único momento en el tiempo, permitiendo analizar la situación actual de los egresados respecto a su desempeño laboral.

3.3 Método de investigación

Para el desarrollo del componente cuantitativo se empleó el método de estadística descriptiva, mediante el cual se organizaron y analizaron los datos a través de tablas de frecuencia y porcentaje con el fin de describir las principales características laborales de los egresados. Este tipo de análisis permite “organizar, resumir y presentar los datos de manera informativa” (Hernández et al., 2003, p.#), facilitando la comprensión de las variables objeto de estudio, como la empleabilidad, los ingresos y las condiciones laborales.

De esta manera, el análisis estadístico permitió interpretar de forma clara los resultados obtenidos, en coherencia con los objetivos planteados en la investigación.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de información

La técnica principal de recolección de información fue la encuesta, aplicada de manera virtual mediante la plataforma Google Forms. El instrumento estuvo compuesto por preguntas cerradas, incluyendo escalas tipo Likert y preguntas abiertas orientadas a profundizar en la percepción de los egresados. A través de este instrumento se recolectó información relacionada con la caracterización de los participantes, sus condiciones laborales, el nivel de empleabilidad, el desarrollo de competencias y el grado de satisfacción con el programa académico.

En relación con la calidad del instrumento, no se realizó una prueba piloto formal, dado que se trata de una herramienta institucional diseñada, validada y aprobada previamente por la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga. La validación de confiabilidad de esta encuesta se asume a partir de su integración como parte integral de un instrumento previamente validado por la dirección de Egresados de la Universidad Santo Tomás, según se detalla en (Camargo, 2025), quien desarrolló un estudio sobre el impacto y satisfacción de los servicios educativos en egresados de posgrado.

Dicha formalización del instrumento se ha establecido específicamente para los estudios de impacto de los egresados de los programas de posgrado de la Facultad de Ingeniería Industrial de la USTA Bucaramanga, garantizando así la robustez metodológica y la consistencia en la medición de variables como satisfacción, competencias adquiridas y empleabilidad.

En términos de confiabilidad estadística, las dimensiones evaluadas presentan coeficientes alfa de crombach cercanos a 1, lo cual indica un alto nivel de consistencia interna, evidenciando que el instrumento es confiable para la medición de las variables objeto de estudio.

La decisión de prescindir de un nuevo proceso de validación se fundamenta en que el instrumento ya cuenta con propiedades psicométricas verificadas por la institución para su aplicación específica en el programa de Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad. Asimismo, debido a que la población del presente estudio comparte características sociodemográficas y académicas similares a las de la muestra original con la que se estandarizó la herramienta, se garantiza la confiabilidad y pertinencia del instrumento, manteniendo la integridad de los resultados sin incurrir en redundancias metodológicas.

4. Matriz de variables

La matriz de variables se estructuró a partir de las dimensiones evaluadas en el instrumento de recolección de información, las cuales permiten analizar de manera integral el impacto laboral de los egresados, considerando aspectos relacionados como la empleabilidad, el desarrollo de competencias y la satisfacción con la formación recibida.

Tabla 1. *Matriz de variables*

Variable	Dimensión	Indicadores
Impacto laboral de los egresados	Oportunidades laborales	*Oportunidades laborales *Promoción laboral (ascensos) *Reconocimiento profesional
	Condiciones económicas	Ingresos económicos
	Desarrollo de competencias profesionales	*Pensamiento crítico y analítico *Capacidad argumentativa *identificar y dar soluciones a problemáticas

Variable	Dimensión	Indicadores
	Competencias transversales	*Trabajo en equipo y liderazgo *Habilidades en segunda lengua *Capacidad para desenvolverse en contextos interculturales
	Competencias digitales	*Uso de herramientas informáticas básicas *búsqueda productiva de información en recursos digitales
	Calidad de la formación	*Calidad de la formación recibida *Calidad de los contenidos de los cursos
	Docencia	*Nivel de formación de los docentes *Disponibilidad de tiempo de los docentes *Relaciones interpersonales con los docentes
	Apoyo institucional	*Apoyo académico y tutorías *Gestión de la investigación
	Oportunidades académicas	*oportunidad para crecimiento y desarrollo personal *Oportunidad de participar en educación continua
	Recursos académicos	*recursos bibliográficos *Recursos virtuales de las aulas
	Satisfacción	*Satisfacción general de la formación recibida
Impacto económico	Ingresos y beneficios	*Ingresos económicos *Mejoras salariales *Estabilidad económica
	Movilidad Laboral	*Promoción laboral (ascensos) *Oportunidades laborales
Impacto profesional	Desarrollo profesional	*Reconocimiento profesional *Crecimiento laboral *Desempeño en el cargo
	Inserción laboral	*Acceso a empleo *pertinencia del empleo con la formación
Desarrollo de competencias	Competencias comunicativas	*Expresión escrita *Expresión Oral *Comprensión lectora

Variable	Dimensión	Indicadores
	Competencias cognitivas	*Pensamiento crítico y analítico *Capacidad argumentativa *Solución de problemas
	Competencias Sociales	*Trabajo en equipo y liderazgo *Relaciones interpersonales
	Competencias globales	*Habilidades en segunda lengua *Capacidad intercultural
	Competencias digitales	*Uso de herramientas informáticas *Búsqueda de información digital
Satisfacción con el programa	Calidad académica	*Calidad de formación recibida *Calidad de los contenidos
	Docencia	*Nivel de formación de los docentes *Disponibilidad docente
	Apoyo institucional	*Tutorías *Apoyo académico *Gestión de la investigación
	Recursos	*Recursos bibliográficos *Recursos virtuales
	Satisfacción global	*Satisfacción general con la formación
Experiencia del programa	Relación con docentes	*Relaciones interpersonales con docentes
	Desarrollo personal	*Crecimiento personal *Desarrollo profesional percibido
	Oportunidades académicas	*Educación continua *Participación en actividades académicas
	Percepción general	*Experiencia en el programa

La matriz de variables fue construida a partir de los ítems del instrumento de recolección de información, los cuales fueron agrupados en dimensiones según su afinidad conceptual. Posteriormente, estas dimensiones se organizaron en variables de análisis más amplias.

5. Procedimiento

El desarrollo de la investigación se llevó a cabo a través de una serie de fases articuladas, en coherencia con el enfoque metodológico adoptado. En primer lugar, se realizó la formulación del problema, en el cual se definieron la pregunta de investigación, los objetivos y la justificación del estudio, delimitando el contexto y la pertinencia del análisis del impacto laboral en egresados. Posteriormente, se desarrolló la revisión teórica y conceptual que permitió construir el marco referencial mediante la integración de antecedentes y fundamentos relacionados con la empleabilidad, el desarrollo de competencias y el seguimiento a egresados, sustentando así el abordaje del fenómeno de estudio.

En una fase posterior, se estructuró el diseño metodológico, definiendo el enfoque cuantitativo, el alcance descriptivo los métodos de análisis y el instrumento de recolección de información. Seguidamente, se llevó a cabo la recolección de la información mediante la aplicación de una encuesta a los egresados del programa, la cual integro preguntas cerradas y abiertas, permitiendo obtener datos cuantitativos de manera simultánea.

En cuanto al análisis de los datos, los resultados cuantitativos fueron procesados mediante estadística descriptiva, específicamente a través de frecuencias y porcentajes, con el fin de caracterizar las condiciones laborales de los egresados. Por su parte, las preguntas abiertas se utilizaron como apoyo interpretativo de los resultados cuantitativos, permitiendo contextualizar la información obtenida.

Finalmente, se desarrolló la fase de interpretación y elaboración de conclusiones en la cual se construyeron metainferencias a partir de la integración de ambos enfoques, permitiendo una comprensión más amplia del fenómeno estudiado. Este procedimiento se fundamenta en los planteado por (Sampieri & Mendoza, 2018).

6. Población y muestra

La población objeto de estudio estuvo conformada por 60 egresados de la Especialización en dirección y gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, Seccional Bucaramanga, graduados entre los años 2021 y 2025, según información suministrada por la institución por medio del boletín estadístico de la Universidad Santo Tomás (Universidad Santo Tomás, 2025) este boletín, incluye en total los 60 egresados graduados distribuidos como se muestra en la Tabla 2. Inicialmente se planteó un censo poblacional, sin embargo, se obtuvo respuesta de 40 egresados, lo que corresponde al 66,67% de la población total, configurándose una muestra no probabilística por conveniencia.

Tabla 2. *Distribución de los egresados graduados*

Año	Cohorte	Total, Egresados	Total, Egresados no Graduados	Total, Egresados Graduados
2021	Cohorte 1	13	2	11
2022	Cohorte 2	9		9
	Cohorte 3	7	3	4
2023	Cohorte 4	9		9
	Cohorte 5	9	1	8
2024	Cohorte 6	10	1	9
	Cohorte 7	12	5	7
2025	Cohorte 8	9	6	3
	Total	78	18	60

Tomado de boletín estadístico 2023 (Universidad Santo Tomás, 2025).

7. Consideraciones éticas

La presente investigación contempló para su desarrollo analítico y de redacción, criterios de rigor científico basados en los propuesto por (Noreña et al., 2012) tales como la validez, confiabilidad y relevancia. En cuanto a la validez, se garantizó una interpretación fundamentada teóricamente, derivada de la aplicación de una metodología rigurosa y coherente con los objetivos

de la investigación. La credibilidad se aseguró mediante el manejo responsable de la información recolectada, evitando la alteración o invención de datos durante la fase de análisis. Por su parte, la relevancia se mantuvo a partir de la correspondencia entre los objetivos planteados, la justificación del estudio y los resultados obtenidos.

Adicionalmente, se implementó el uso de consentimientos informados, en el cual se especificaron aspectos como la naturaleza de la investigación, los objetivos del estudio, las condiciones de participación de los egresados, su derecho a retirarse de manera voluntaria en cualquier momento y la garantía de confidencialidad y protección de la información suministrada.

8. Cronograma

Tabla 3. *Cronograma de actividades por fase de investigación*

Fase de la investigación	Actividades	Mes 1	Mes 2	Mes 3	Mes 4
Preparación	Construcción y validación del instrumento	X			
Trabajo de campo	Aplicación de instrumentos de recolección de datos (encuesta)		X		
Análisis de datos	Tabulación, transcripción y disposición de los datos en los diversos softwares. Aplicar los procedimientos analíticos estipulados en la metodología.			X	
Interpretación e integración de hallazgos	Interpretación de resultados cuantitativos.				X

9. Resultados

9.1 Caracterización sociodemográfica de los egresados

De acuerdo con la información suministrada por el programa de Maestría en Dirección y Gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga, entre los años 2021 y 2025 la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad registró un total de 60 egresados graduados, los cuales se encuentran distribuidos por año de la siguiente manera:

Tabla 4. *Distribución de egresados graduados por año de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad*

Año	Cohorte	Total, egresados	Total, egresados no graduados	Total, egresados graduados
2021	Cohorte 1	13	2	11
2022	Cohorte 2	9		9
	Cohorte 3	7	3	4
2023	Cohorte 4	9		9
	Cohorte 5	9	1	8
2024	Cohorte 6	10	1	9
	Cohorte 7	12	5	7
2025	Cohorte 8	9	6	3
	Total	78	18	60

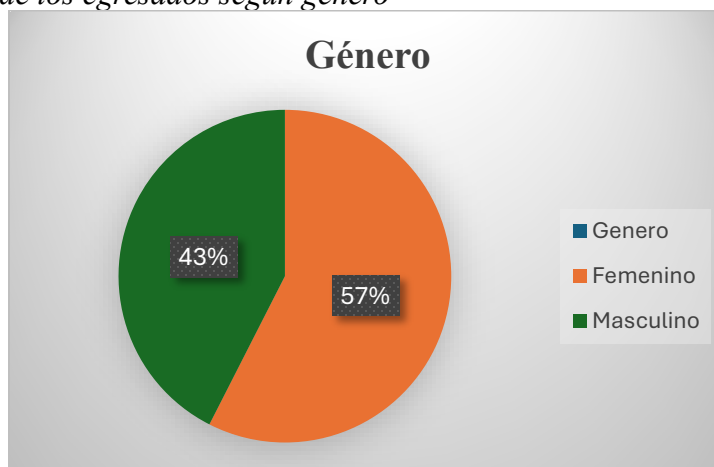
Adaptado de datos estadísticos 2023 (Universidad Santo Tomás, 2025).

Inicialmente, se planteó como objetivo contar con la participación de la totalidad de los 60 egresados en la encuesta. No obstante, a pesar de las estrategias implementadas para su convocatoria, se obtuvo la participación de 40 egresados, lo que corresponde al 66,67% de la población objetivo.

A continuación, se presentan los resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta, los cuales se exponen mediante tablas y gráficos que permiten una mejor visualización de los datos. Asimismo, en cada apartado se incluye un análisis descriptivo breve, orientado a facilitar la interpretación de los resultados y la identificación de los principales hallazgos.

En relación con el género, se identificó una mayor participación del género femenino con 23 personas correspondiendo al 57%, mientras que el género masculino estuvo representado por 17 participantes con una participación del 43% tal como se muestra en la Tabla 4 y la Figura 1.

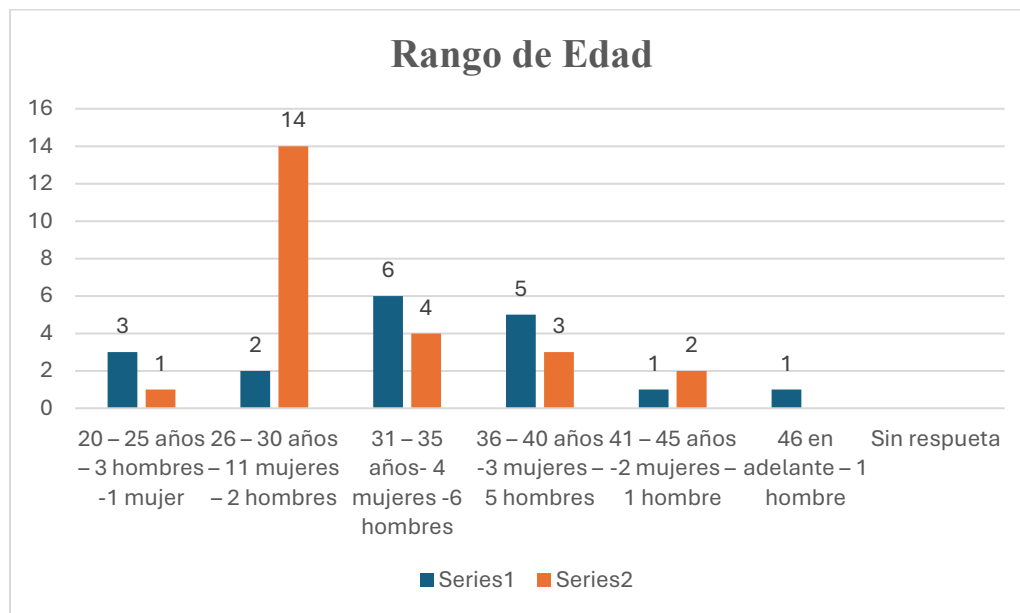
Figura 1. *Distribución de los egresados según género*



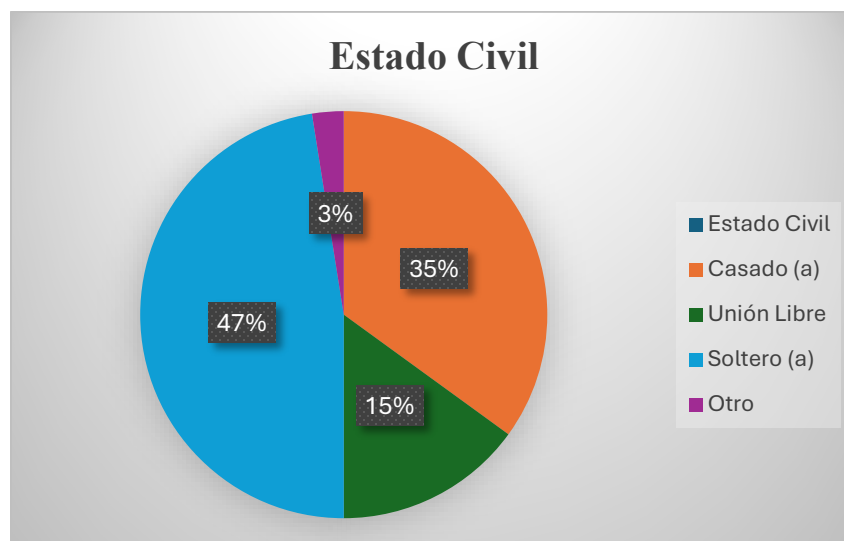
Respecto a la edad, se evidencia una mayor concentración en el rango de 26 a 30 años, especialmente en mujeres, seguido del grupo entre 31 y 35 años, con mayor participación masculina. En general, los resultados reflejan una población diversa, distribuida en distintas etapas del ciclo de vida profesional, lo que permite analizar percepciones desde diferentes niveles de experiencial laboral.

Tabla 5. *Rango de edad y género de los egresados*

Rango de Edad	Hombres	Mujeres
20 – 25 años	3	1
26 – 30 años	2	11
31 – 35 años-	6	4
36 – 40 años	5	3
41 – 45 años	1	2
46 en adelante	1	

Figura 2. Distribución de los egresados por rango de edad y género.

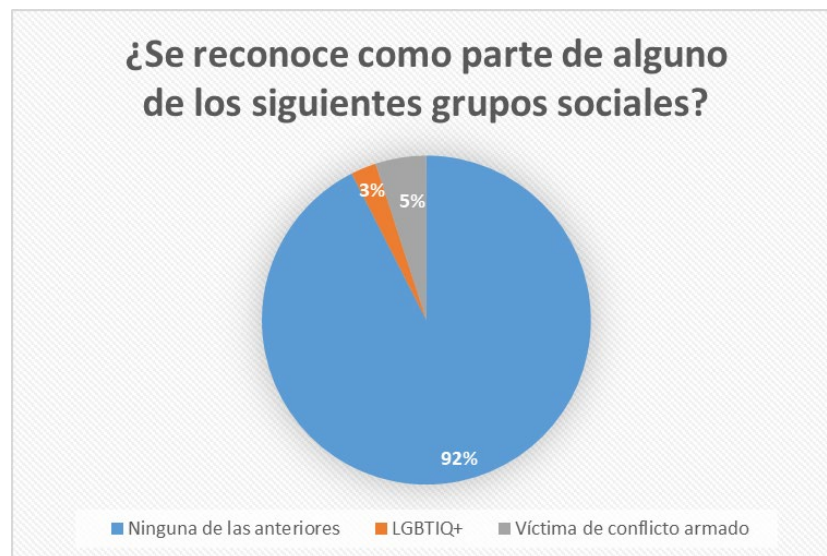
En cuanto al estado civil de los egresados, la mayoría de los egresados son solteros con una representación de 47%, seguidos por casados con una participación de 35% y en unión libre con un 15%, lo que evidencia diversidad en las condiciones personales de los participantes.

Figura 3. Estado civil de los egresados.

Frente al reconocimiento como parte de grupos sociales, la gran mayoría de los egresados (37 personas, equivalentes al 92 %) manifestó no identificarse con ninguno de los grupos propuestos. Mientras que una minoría se reconoce como víctima del conflicto armado (2 participantes, equivalentes al 5%) o perteneciente a la comunidad LGBTIQ+ (1%). De manera similar, el 88% indicó identificarse con ninguna categoría poblacional específica.

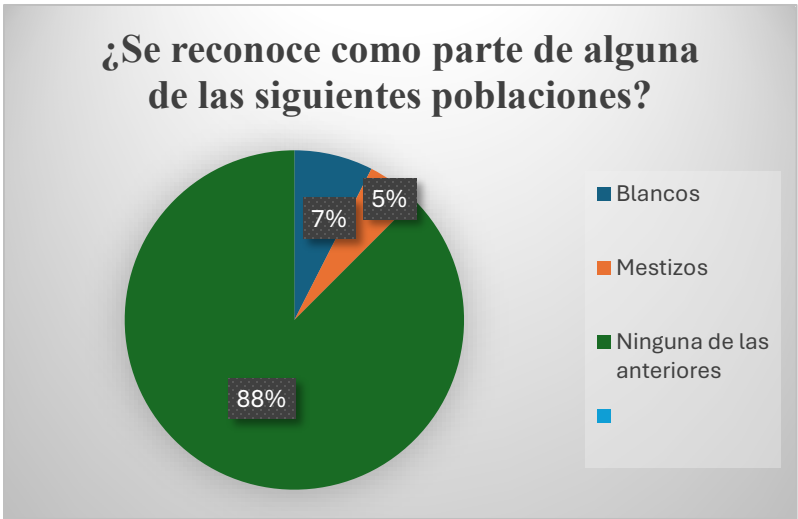
Estos resultados evidencian una comunidad diversa, donde cada experiencia y trayectoria aporta valor, y reafirman la importancia de seguir promoviendo espacios inclusivos, respetuosos y sensibles a las distintas realidades de nuestros egresados.

Figura 4. *Reconocimiento de pertenencia a grupos sociales.*



Al consultar si se reconoce como parte de alguna de las poblaciones mencionadas, la mayoría de los egresados (35 personas, equivalente al 88%) indicó no identificarse con ninguna de las opciones propuestas. Por otra parte, 3 participantes (7%) se reconocen como blancos, 2 participantes como mestizos (5%).

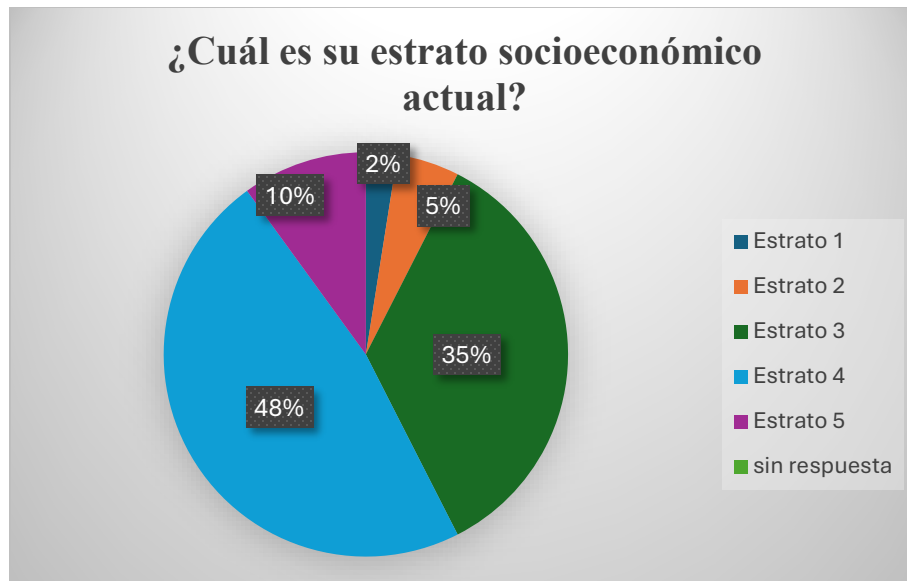
Figura 5. Reconocimiento de pertenencia a poblaciones.



En relación con el estrato socioeconómico, la mayor concentración se encuentra en los estratos 3 y 4 (83% en conjunto), lo que indica que la mayoría de los egresados pertenece a niveles socioeconómicos medios.

Tabla 6. Estrato socioeconómico de los egresados.

Estrato	
Estrato 1	1
Estrato 2	2
Estrato 3	14
Estrato 4	19
Estrato 5	4

Figura 6. *Distribución por estrato socioeconómico.*

En cuanto al lugar de residencia, todos los egresados reportaron vivir en Colombia, mostrando una amplia representación del país. Por departamentos, la mayoría se concentra en Santander con 34 personas (85 %), seguido de Antioquia y Bogotá con 2 egresados cada uno (5 %), y con un participante en Caquetá y Atlántico (2,5 % cada uno).

Al analizar los municipios, se observa una mayor concentración en Bucaramanga con 16 egresados, seguida de Floridablanca con 8 y Barrancabermeja y Girón con 4 cada uno. Otros municipios como Piedecuesta y El Playón aportan 1 egresado cada uno, al igual que Medellín, Santa Rosa de Osos, Barranquilla y Florencia, mientras que Bogotá cuenta con 2 participantes.

Estos datos reflejan la diversidad geográfica de los egresados, destacando tanto la concentración en la región de Santander como la presencia en distintos rincones del país, lo que evidencia la amplitud del impacto y la movilidad de la formación académica de la Universidad Santo Tomás seccional Bucaramanga.

Tabla 7. *Departamento de residencia de los egresados*

Antioquia	2
Atlántico	1
Bogotá	2
Caquetá	1
Santander	34

Figura 7. *Distribución de egresados por departamento de residencia.*

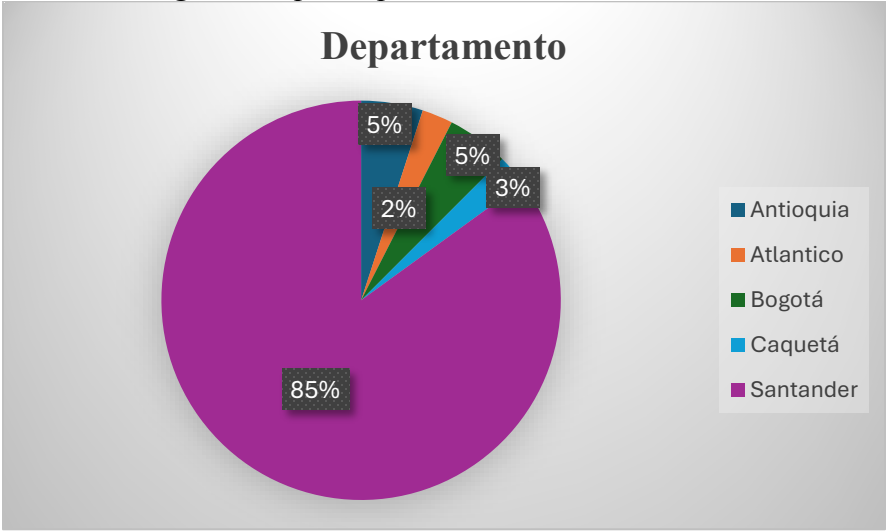
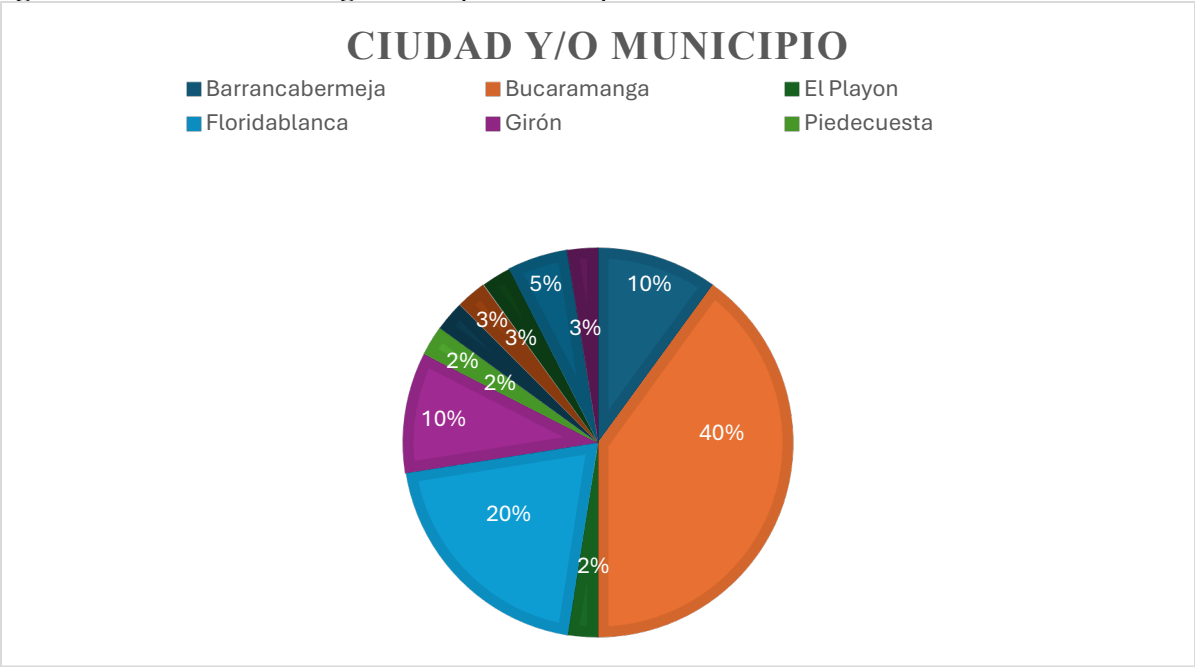


Figura 8. *Distribución de egresados por municipio de residencia.*



9.2 Caracterización académica

Frente a la pregunta del pregrado cursado, los egresados responden tal como se muestra en la Tabla 8.

Tabla 8. *Respuesta de los egresados con respecto al pregrado cursado*

Pregrado Cursado	
Administración de Empresas	5
Administración Pública	1
Contador Público	2
Enfermería	2
Ingeniería Ambiental	3
Ingeniería Electromecánica	1
Ingeniería en Higiene y seguridad industrial	1
Ingeniería Industrial	22
Microbiología	2
Química	1

Figura 9. *Distribución de egresados según pregrado cursado.*

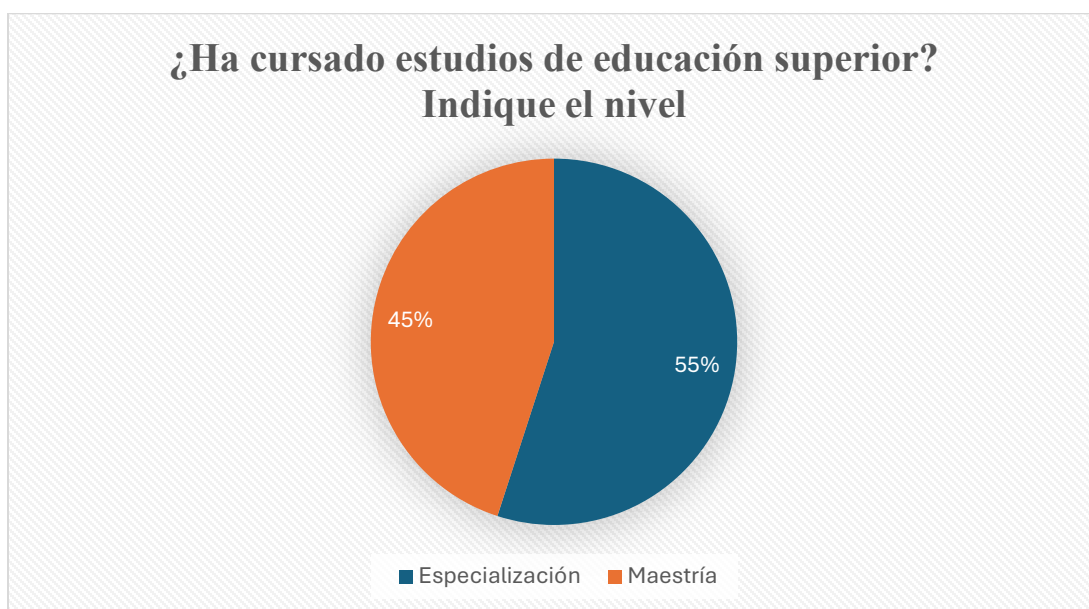


De acuerdo con la información recopilada, se observa que la población encuestada presenta una alta concentración en el área de ingeniería, especialmente en Ingeniería Industrial, con 22 de los 40 egresados, lo que equivale al 55% de la muestra. En menor proporción, se identifican otras ingenierías como Ingeniería Ambiental (7,5%), Ingeniería Electromecánica (2,5%) e Ingeniería en Higiene y Seguridad Industrial (2,5%).

Por otra parte, se evidencia una participación diversificada pero minoritaria de profesionales provenientes de otras disciplinas, tales como Administración de Empresas (12,5%), Contaduría Pública (5%), Enfermería (5%), Microbiología (5%), Química (2,5%) y Administración Pública (2,5%).

Respecto a la pregunta sobre estudios de educación superior, los egresados respondieron indicando el nivel en el que se graduaron en el programa de Dirección y Gestión de la Calidad. Del total de 40 participantes, 23 egresados obtuvieron el nivel de Especialización lo que equivale al 57,5% y 17 alcanzaron el nivel de maestría equivalente al 42,5%.

Figura 10. Nivel de formación alcanzado (especialización vs maestría).

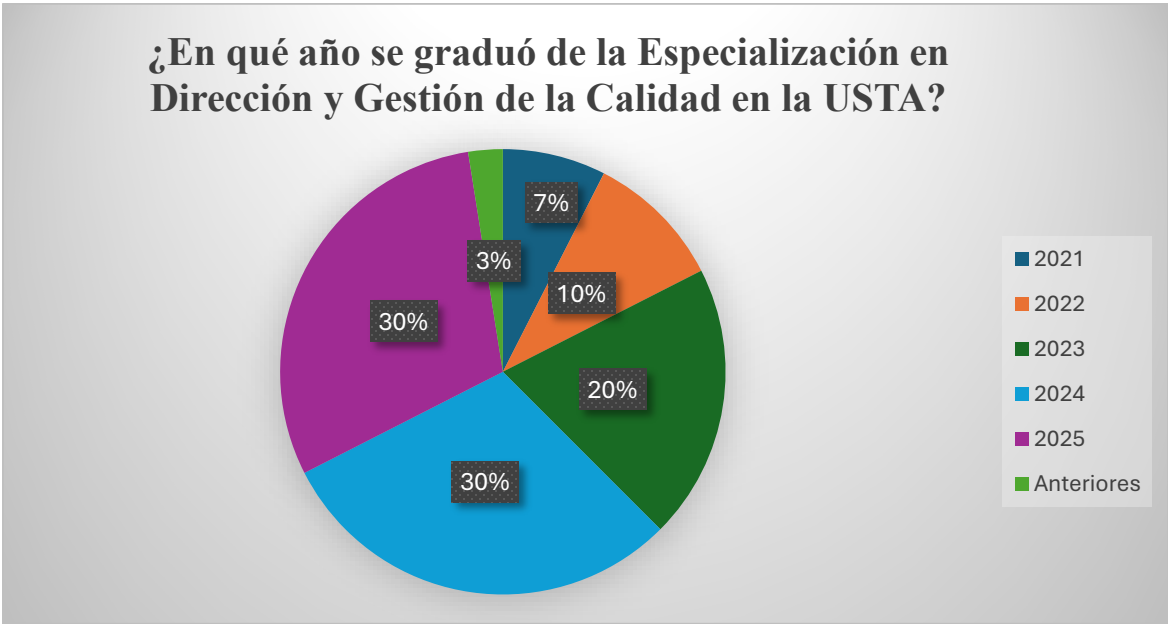


Al analizar los años de graduación y de acuerdo con la información reportada por los egresados, el número de graduados ha mostrado una mejora notable a partir del año 2023, alcanzando un total de 8 egresados. Esta tendencia positiva continúa en los años 2024 y 2025, lo que sugiere un fortalecimiento en la gestión y el acompañamiento brindado desde el programa académico de la Universidad. En conjunto, estos resultados reflejan avances en las estrategias implementadas para favorecer la permanencia y culminación exitosa de los estudiantes en su proceso formativo.

Tabla 9. Año de graduación de los egresados de la especialización

Año	
2021	3
2022	4
2023	8
2024	12
2025	12
Anteriores	1

Figura 11. Distribución de egresados por año de graduación.



9.3 Situación laboral de los egresados

En cuanto a la situación laboral, se evidencia que 25 de los egresados actualmente se desempeñan en el área de calidad, lo cual representa un resultado muy positivo. Este dato refleja que, desde la universidad, se están formando profesionales capaces de aportar valor a las organizaciones y contribuir de manera significativa al Desarrollo Empresarial y Social, por lo tanto, el 62,5% de los egresados se encuentra laborando en el área de calidad evidenciando pertinencia del programa frente al campo profesional.

Figura 12. *Egresados que laboran en el área de calidad.*



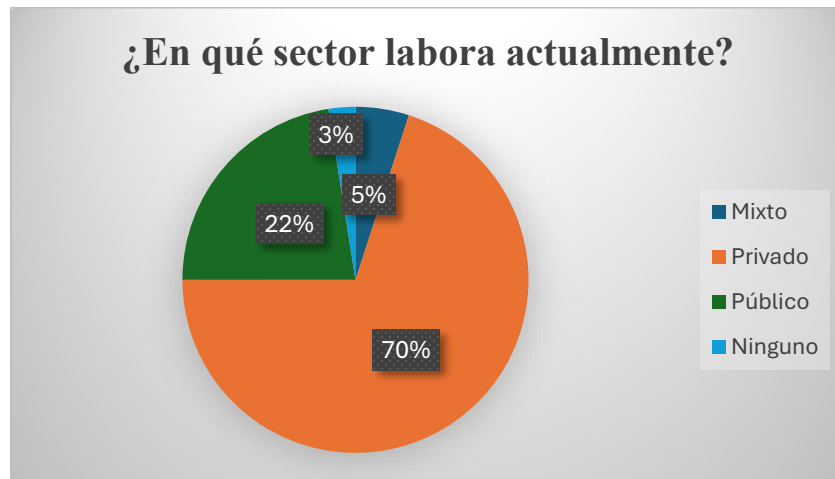
A pesar de que 25 de los egresados indicaron que no obtuvieron su último empleo como resultado directo de la formación en la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad, es posible interpretar que estos profesionales ya se desempeñan en áreas relacionadas con la calidad al momento de ingresar al programa. Por lo tanto, su decisión de realizar el postgrado refleja un interés en fortalecer, actualizar y ampliar sus competencias profesionales, aprovechando tanto los

recursos de la universidad como la estructura académica del programa para mejorar su desempeño y preparación en el ámbito laboral.

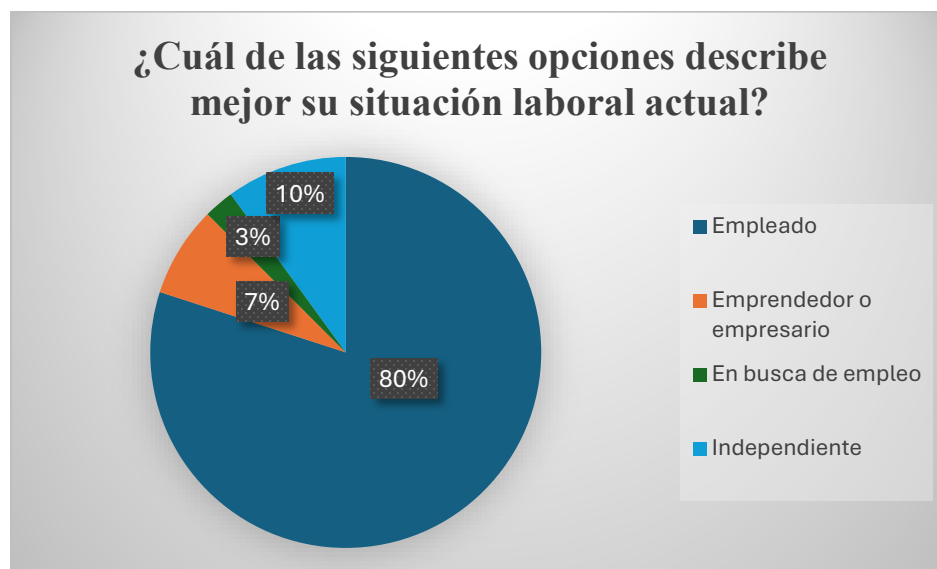
Figura 13. *Relación entre formación y obtención del empleo actual.*



En cuanto al sector laboral, Del total de los egresados encuestados, 29 (70%) se desempeñan en el sector privado, 9 (22%) en el sector público, 2 (5%) en el sector mixto, 1 (3%) actualmente no se encuentra laborando. Estos datos indican que la mayoría de los graduados aplica sus competencias en entornos privados, aunque también existe participación significativa en el sector público.

Figura 14. *Sector laboral de los egresados.*

La situación laboral actual de los egresados es favorable: 32 se encuentran empleados, 3 son empresarios o emprendedores, 4 trabajan de manera independiente, y 1 está en búsqueda de empleo. Esto evidencia que la mayoría de los graduados ha logrado o se ha mantenido exitosamente en el mercado laboral.

Figura 15. *Situación laboral actual de los egresados.*

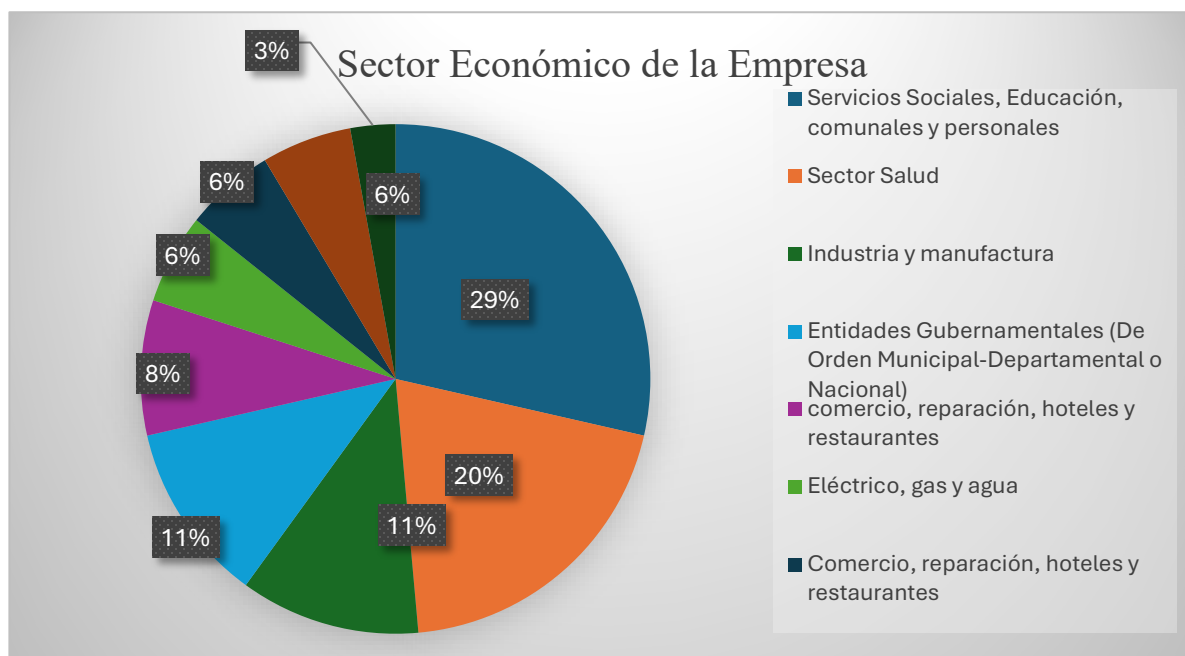
9.3.1 Para los empleados

Se analizó el sector de las empresas en las que laboran actualmente los egresados. Sector Económico de la empresa, teniendo en cuenta que únicamente se analizaran los que son empleados, las respuestas de los egresados se muestran en la Tabla 10.

Tabla 10. Respuesta de egresados con respecto al sector económico de la empresa donde laboran.

Servicios Sociales, Educación, comunales y personales	10
Sector Salud	7
Industria y manufactura	4
Entidades Gubernamentales (De Orden Municipal-Departamental o Nacional)	4
Comercio, reparación, hoteles y restaurantes	3
Eléctrico, gas y agua	2
Comercio, reparación, hoteles y restaurantes	2
Agropecuario, caza, pesca, silvicultura	2
Explotación de minas y canteras	1

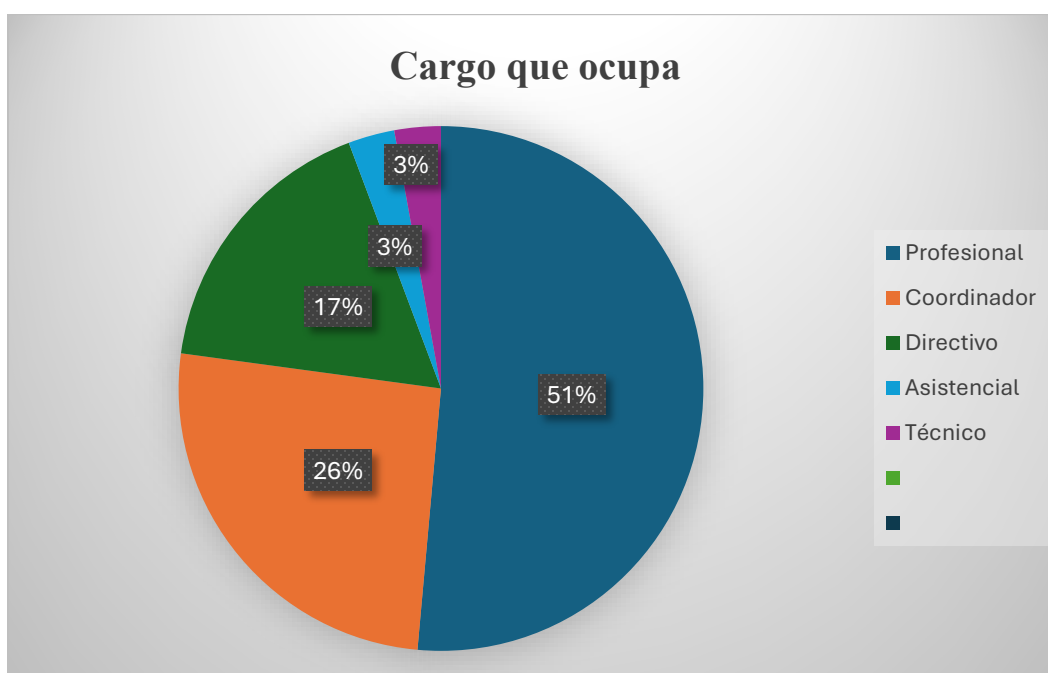
Figura 16. Sector económico de las empresas donde laboran los egresados.



En el sector privado en donde se encuentra gran parte de los egresados de la especialización en dirección y gestión de la calidad es en de Servicios Sociales, Educación, comunales y personales con 10 egresados siendo el 29%, sigue el sector salud con 7 para un total del 20%, en el sector de Industria y manufactura, Entidades Gubernamentales (De Orden Municipal-Departamental o Nacional) se cuenta con 4 egresados en cada uno de los sectores, le sigue el sector de comercio, reparación, hoteles y restaurantes con 3 egresados , en los sectores Eléctrico, gas y agua, Comercio, reparación, hoteles y restaurantes, Agropecuario, caza, pesca, silvicultura de a 2 egresados y en el sector de Explotación de minas y canteras 1 egresado. Para un total de 35 egresados que están caracterizados como empleados.

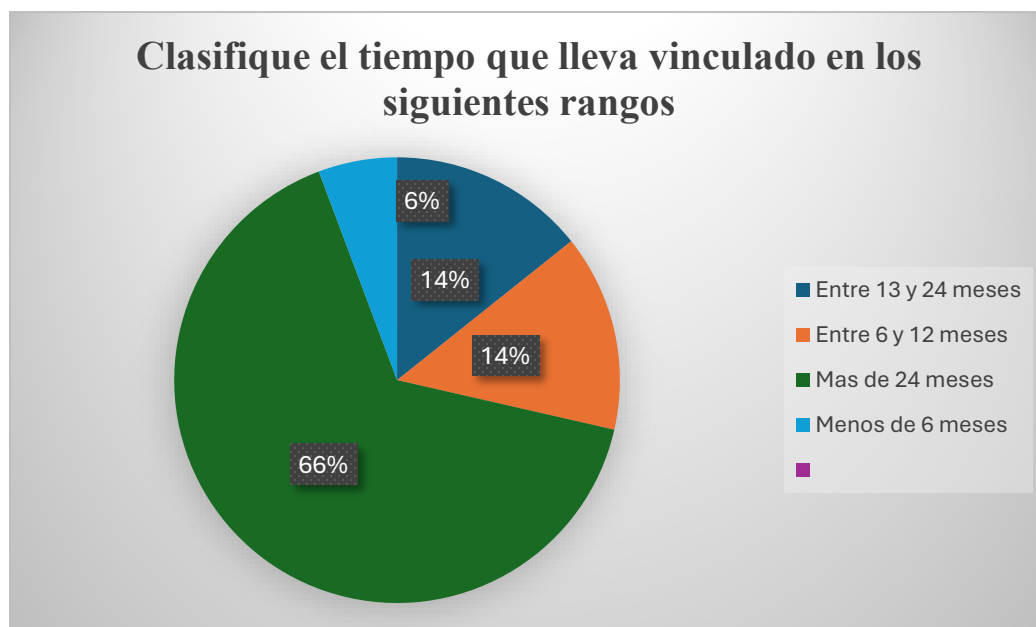
En relación con los cargos, la mayoría ocupa posiciones profesionales con una representación del 51% y de coordinación con un 26%, lo que evidencia niveles intermedios de responsabilidad organizacional.

Figura 17. Nivel del cargo ocupado por los egresados.



Asimismo, la mayoría de los egresados (23) lleva más de 24 meses laborando en sus respectivas empresas, mientras que 5 tienen entre 13 y 24 meses, otros 5 entre 6 y 12 meses, y 2 llevan menos de 6 meses. Estos resultados indican que la mayoría de los graduados cuenta con experiencia laboral consolidada, lo que sugiere que el programa ha sido cursado por profesionales con trayectoria estable en sus áreas de desempeño.

Figura 18. *Tiempo de vinculación laboral.*



9.3.2 En búsqueda de empleo

De los 40 participantes únicamente una egresada está en búsqueda de empleo, con un tiempo menor a 6 meses, y ha manifestado que hasta el momento no ha presentado dificultades en su proceso de búsqueda.

9.3.3 Independiente

En la muestra analizada 4 egresados se desempeñan como trabajadores independientes bajo la modalidad de prestación de servicios, de los cuales uno fue clasificado también en el sector privado, pero mantiene su condición de independiente. Respecto al sector de actividad, uno trabaja en el sector salud, dos en entidades gubernamentales (municipales, departamentales o nacionales) y uno en una entidad privada.

En relación con el sector económico en el que desarrollan sus actividades, se evidencia una distribución diversa: un egresado se desempeña en el sector de industria y manufactura, uno en el sector salud y dos en entidades gubernamentales de orden municipal, departamental o nacional. Esta distribución refleja la capacidad de los egresados para insertarse en diferentes contextos laborales, evidenciando la aplicabilidad transversal de las competencias adquiridas durante la formación.

Respecto al tiempo de ejercicio en esta modalidad, se observa que dos egresados llevan menos de 6 meses, uno entre 6 y 12 meses y uno entre 13 y 24 meses. Estos resultados indican que la mayoría se encuentra en etapas iniciales de su trayectoria como trabajadores independientes, lo que sugiere un proceso de consolidación progresiva en este tipo de vinculación laboral.

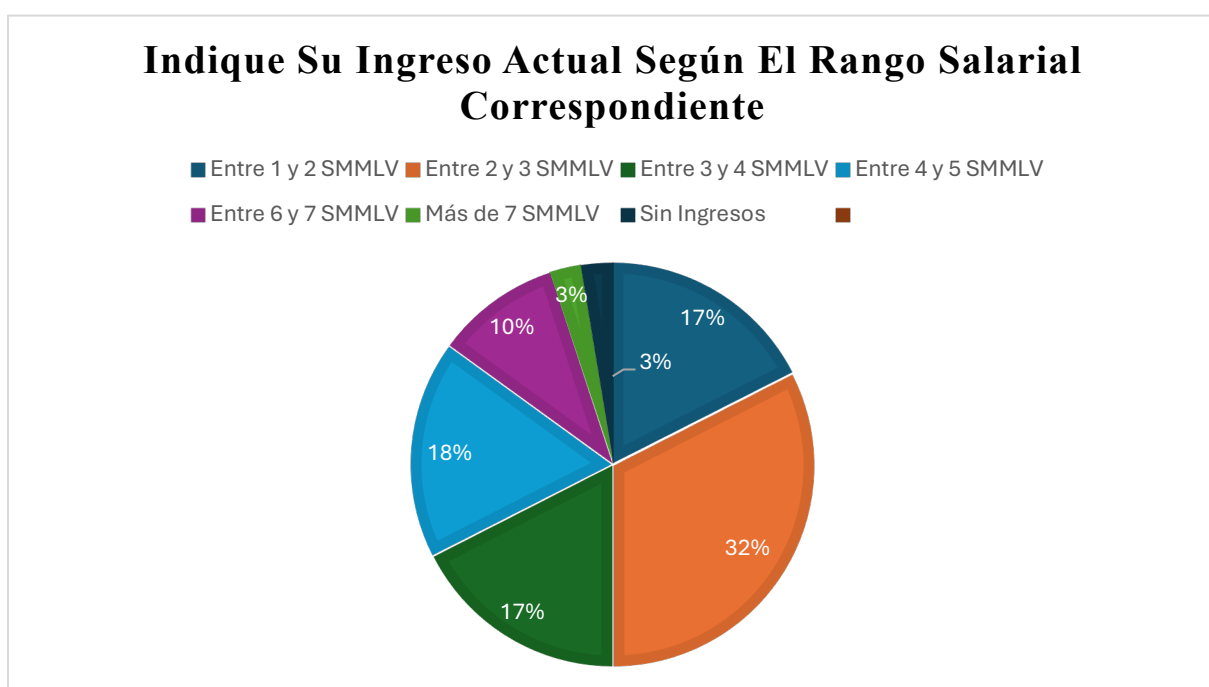
En conjunto estos hallazgos evidencian que el trabajo independiente representa una alternativa laboral en crecimiento entre los egresados, caracterizado por su incursión en diversos sectores económicos y por trayectorias aun en proceso de fortalecimiento.

9.4 Ingresos y movilidad salarial

De acuerdo con el salario actual de los egresados tenemos lo siguiente:

Tabla 11. *Ingresos actuales de los egresados*

Entre 1 y 2 SMMLV	7
Entre 2 y 3 SMMLV	13
Entre 3 y 4 SMMLV	7
Entre 4 y 5 SMMLV	7
Entre 6 y 7 SMMLV	4
Más de 7 SMMLV	1
Sin Ingresos	1

Figura 19. *Distribución de ingresos actuales de los egresados*

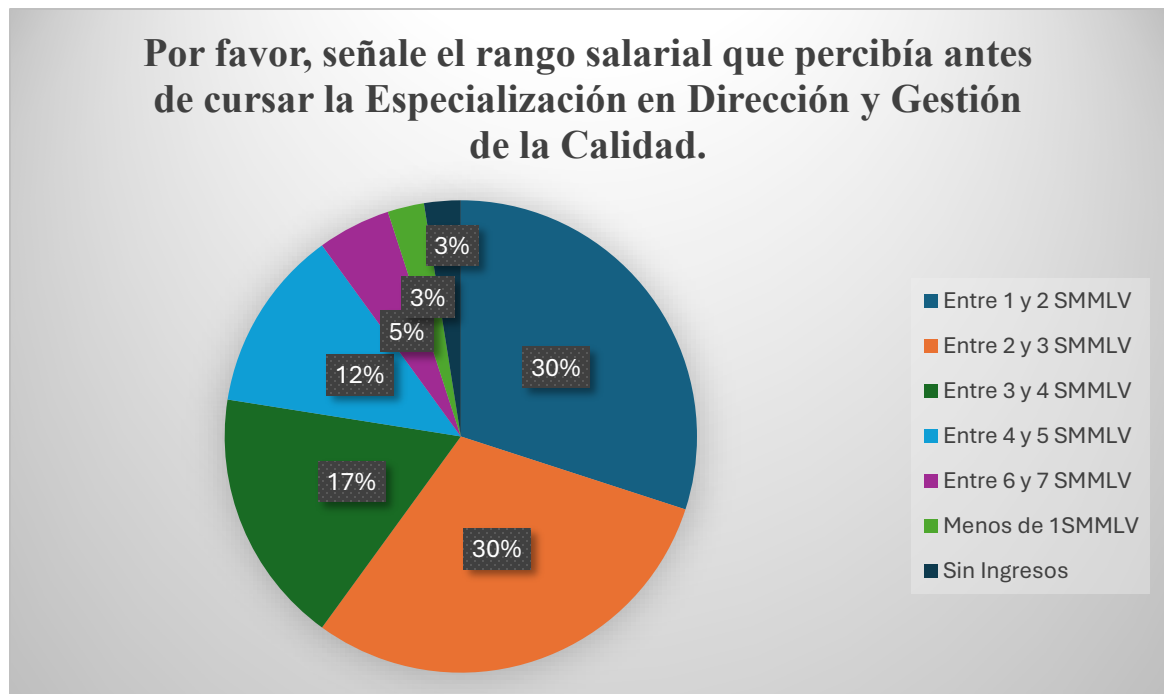
Los resultados indican que la mayoría de los egresados (63%) se encuentran en un rango salarial de 1 a 5 SMMLV, reflejando una distribución concentrada en niveles medios, con un pequeño grupo alcanzando niveles altos de ingreso. Esta información sugiere que la especialización en Dirección y Gestión de la Calidad contribuye a consolidar posiciones profesionales con ingresos competitivos, aunque todavía existe potencial para promover trayectorias hacia rangos salariales superiores.

La Tabla 12 muestra el ingreso salarial de los egresados antes de cursar la especialización en Dirección y Gestión de la calidad.

Tabla 12. *Ingresos de los egresados antes de cursar la especialización.*

Entre 1 y 2 SMMLV	12
Entre 2 y 3 SMMLV	12
Entre 3 y 4 SMMLV	7
Entre 4 y 5 SMMLV	5
Entre 6 y 7 SMMLV	2
Menos de 1SMMLV	1
Sin Ingresos	1

Figura 20. *Distribución de ingresos antes de cursar la especialización.*



Al comparar los salarios de los egresados antes y después de cursar la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad, se observa una mejora progresiva en los niveles de ingreso. Antes de realizar la especialización, la mayoría se concentraba en el rango de 1 a 3 SMMLV (24 egresados), mientras que, tras culminar el programa, aumenta el número de profesionales que perciben salarios entre 2 y 5 SMMLV, y se evidencia un mayor acceso a rangos salariales superiores.

Este comportamiento indica que la formación especializada ha fortalecido el perfil profesional de los egresados, facilitando su acceso a mejores oportunidades laborales y favoreciendo una progresión salarial significativa.

En relación con la participación en redes o asociaciones profesionales, se evidencia que 38 egresados no pertenecen a ningún tipo de organización, mientras que únicamente 2 manifiestan estar afiliados, aunque sin especificar el nombre de las mismas. Estos resultados indican una baja vinculación de los graduados a redes profesionales formales, lo que puede interpretarse como una oportunidad de mejora para fortalecer espacios de interacción, actualización, networking que contribuyan al desarrollo continuo de los egresados.

Por otra parte, frente a la pregunta sobre la obtención de reconocimientos especiales posteriores a su graduación en la especialización en Dirección y Gestión de la Calidad, 36 egresados indicaron no haber recibido ningún tipo de distinción, mientras que 4 manifestaron haber obtenido reconocimientos en ámbitos profesionales, académicos y sociales. Entre los reconocimientos reportados por estos egresados se destacan: la nominación al premio San Martín de Porres; el reconocimiento como docente promotor del desarrollo comunitario y el voluntariado; la vinculación como docente universitario de medio tiempo en la especialización de gestión pública en la UNIR y la obtención de rango bronce en medición de huella de carbono bajo la norma ISO

14064. En conjunto, estos resultados sugieren que, aunque la mayoría de los egresados no ha recibido reconocimientos formales, existe un grupo que ha logrado destacarse en diferentes ámbitos, lo que evidencia su potencial del programa para contribuir al desarrollo profesional y académico de sus graduados.

9.5 Percepción del impacto del programa

9.5.1 Oportunidades laborales

La mayoría de los egresados percibe un impacto positivo o medianamente positivo de la especialización en sus oportunidades laborales, con (16) positivos y (12) medianamente positivos, mientras que (10) reportan un impacto intermedio y solo (2) consideran que ha sido negativo.

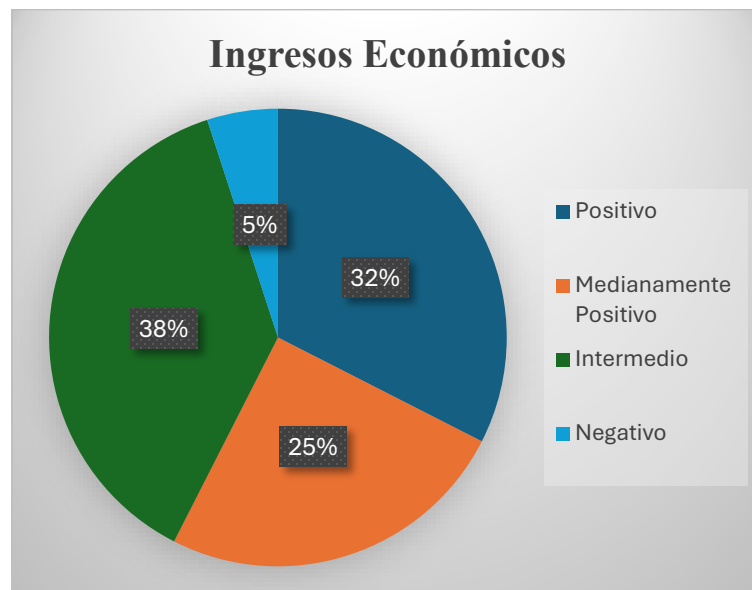
Figura 21. *Impacto del programa en las oportunidades laborales.*



9.5.2 Ingresos económicos

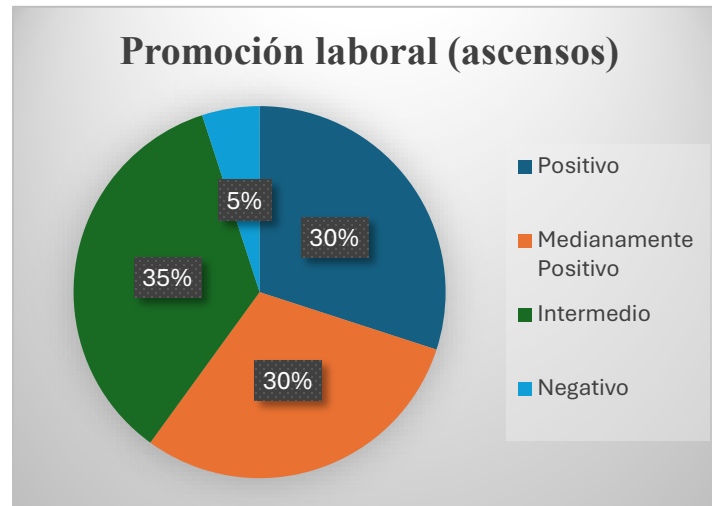
Respecto a los ingresos económicos, (13) egresados reportan un efecto positivo, (10) medianamente positivo, (15) intermedio y (2) negativo. Estos resultados muestran que la Especialización tiene un impacto moderado en la mejora salarial, con un grupo importante percibiendo cambios intermedios que podrían consolidarse con experiencia laboral adicional.

Figura 22. Impacto del programa en los ingresos económicos.



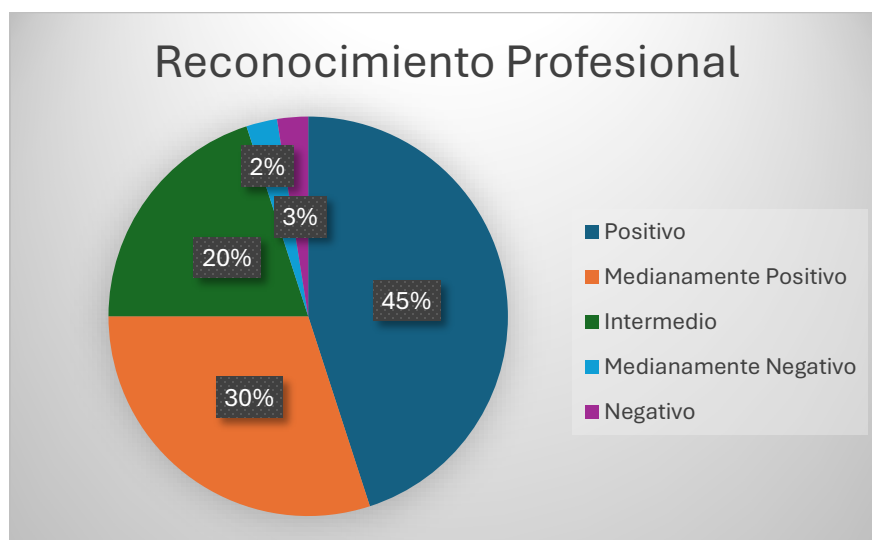
9.5.3 Promoción laboral

En cuanto a promociones o ascensos, (12) egresados consideran que la especialización ha tenido un efecto positivo, (12) medianamente positivo, (14) intermedio, y (2) negativo. Esto evidencia que la formación favorece el desarrollo profesional, aunque algunos profesionales aún perciben impacto limitado en la movilidad jerárquica.

Figura 23. *Impacto del programa en la promoción laboral.*

9.5.4 Reconocimiento profesional

El reconocimiento profesional es el ítem con mayor valoración positiva: (18) egresados reportan un impacto positivo, (12) medianamente positivo, (8) intermedio, (1) medianamente negativo y (1) negativo. Esto refleja que la Especialización mejora la percepción del profesional en su entorno laboral, fortaleciendo su viabilidad y prestigio profesional.

Figura 24. *Impacto del programa en el reconocimiento profesional.*

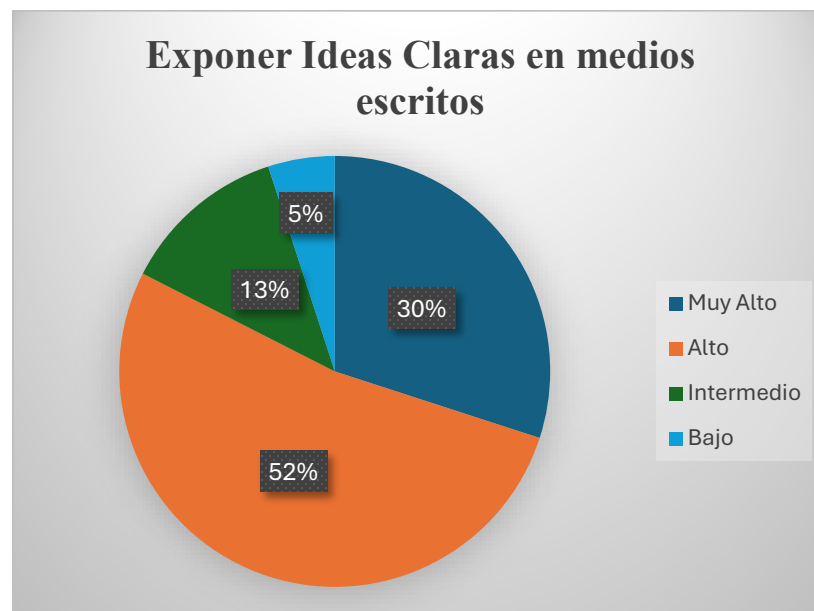
9.5.5 Desarrollo de competencias

Se constata un impacto positivo en el reconocimiento profesional, fundamentado en la adquisición de competencias de alto nivel que fortalecen el desempeño en el entorno laboral.

9.5.6 Capacidad de comunicación escrita

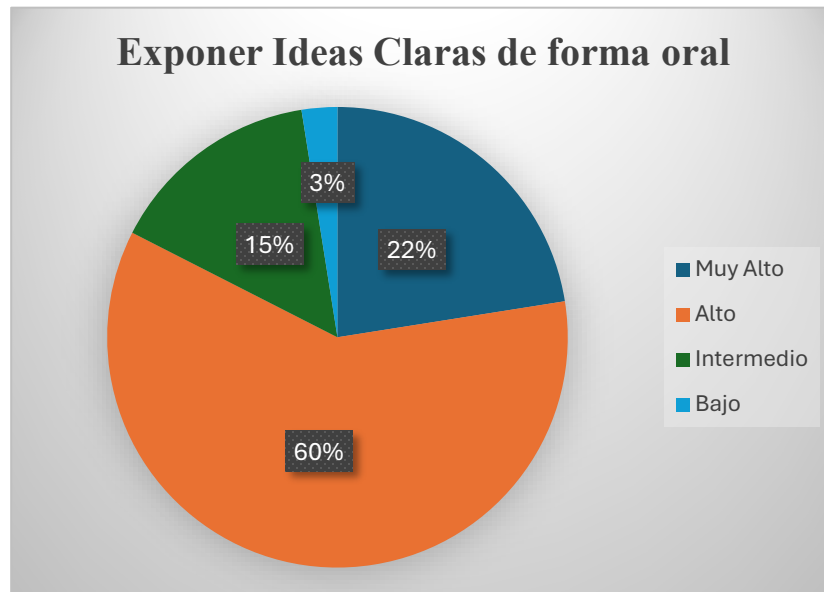
Se evidencia una mejora significativa, con predominio de valoraciones en niveles alto (21) y muy alto (12), lo que indica un fortalecimiento sólido de la comunicación escrita en contextos profesionales.

Figura 25. Mejora en la capacidad de comunicación escrita.



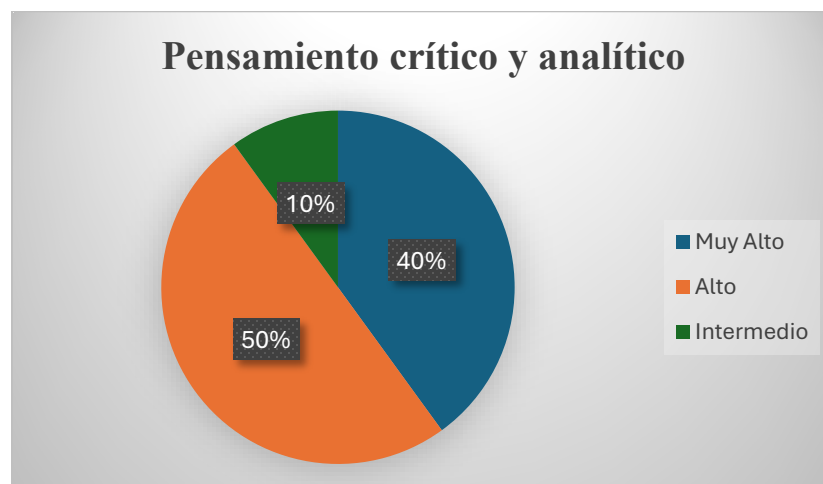
9.5.7 Capacidad de comunicación oral

La mayoría de los egresados reporta niveles alto (24) y muy alto (9), reflejando un desarrollo favorable en habilidades de comunicación oral, clave para la interacción profesional

Figura 26. *Mejora en la capacidad de comunicación oral.*

9.5.8 Pensamiento crítico y analítico

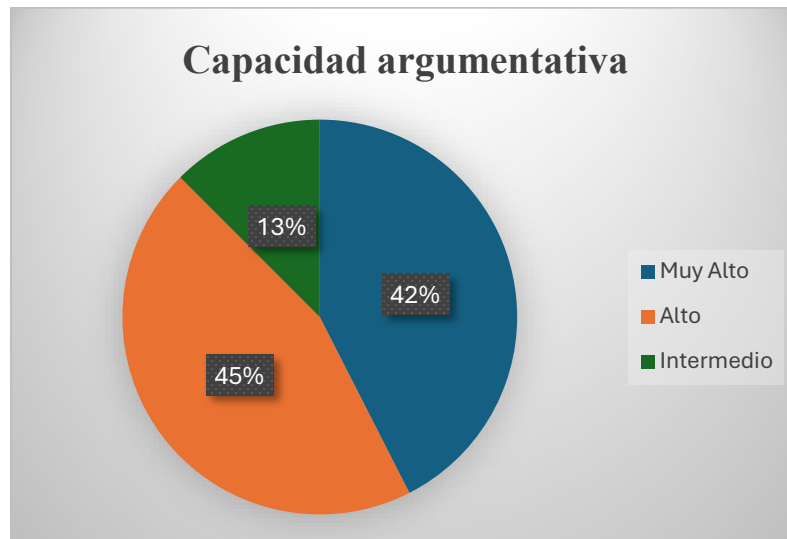
Con (20) valoraciones en alto y (16) en muy alto, esta competencia presenta uno de los niveles más elevados de mejora, evidenciando un impacto positivo en la capacidad de análisis y toma de decisiones.

Figura 27. *Mejora en el pensamiento crítico y analítico.*

9.5.9 Capacidad argumentativa

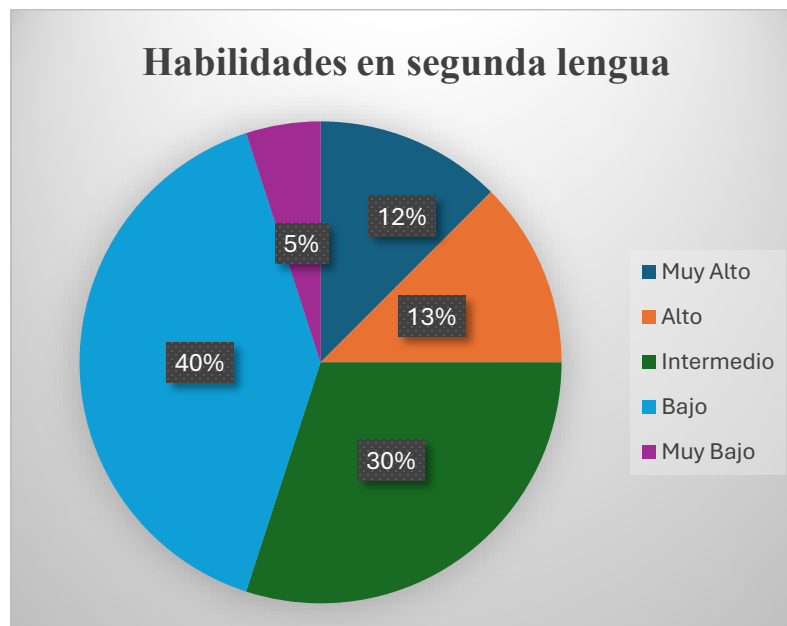
Se observa una mejora destacada, con (18) en nivel alto y (17) en muy alto, lo que demuestra el fortalecimiento en la sustentación de ideas y posiciones profesionales.

Figura 28. *Mejora en la capacidad Argumentativa.*



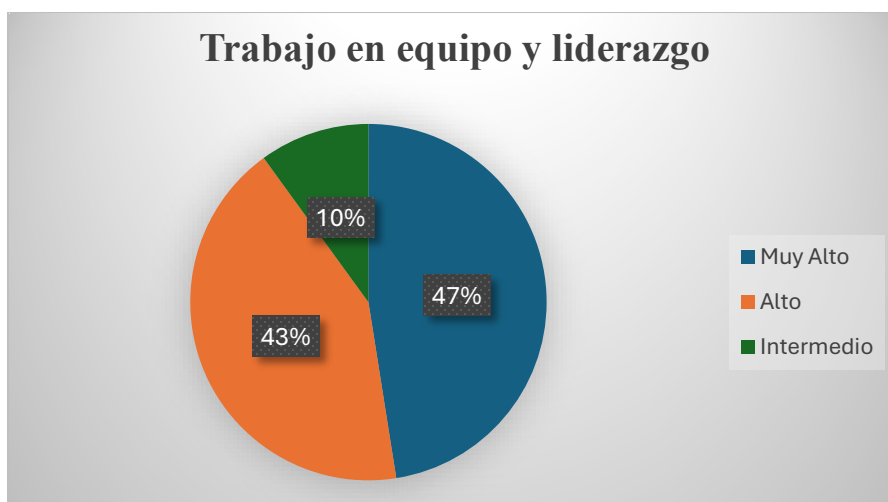
9.5.10 Habilidades en segunda lengua

Predominan los niveles intermedios (12) y bajo (16), con baja presencia en niveles altos, lo que indica una debilidad en el desarrollo de esta competencia dentro del programa.

Figura 29. *Mejora en habilidades en segunda lengua.*

9.5.11. Trabajo en equipo y liderazgo

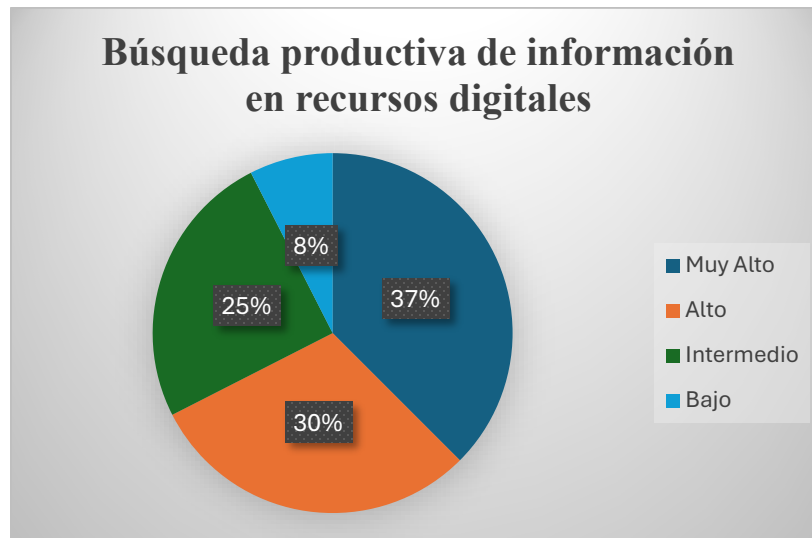
La mayoría de las respuestas se ubican en muy alto (19) y alto (17), evidenciando un impacto positivo en habilidades colaborativas y liderazgo.

Figura 30. *Mejora en trabajo en equipo y liderazgo.*

9.5.12 Búsqueda de información digital

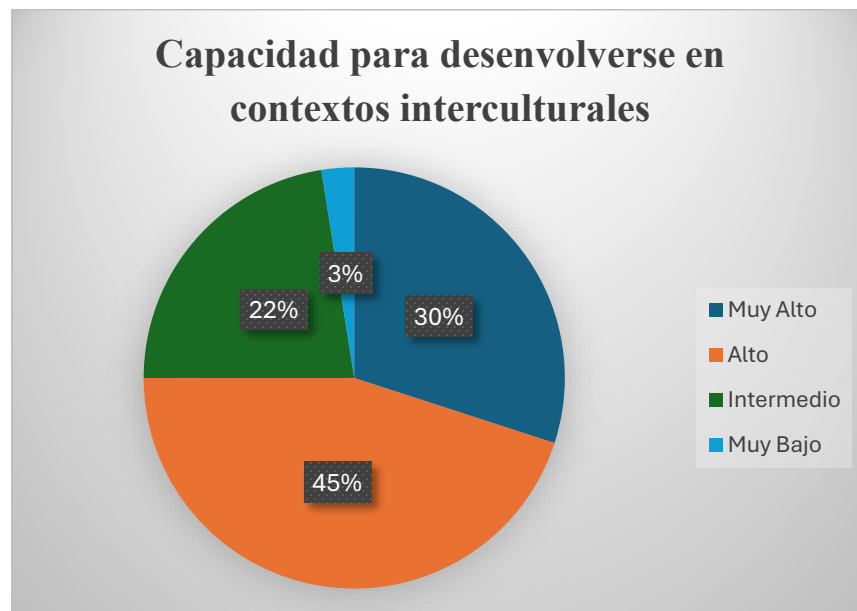
Se presenta una tendencia positiva con (15) en muy alto y (12) en alto, aunque con algunos niveles intermedios 10, lo que sugiere un buen desarrollo con oportunidades de fortalecimiento.

Figura 31. *Mejora en la búsqueda de información digital*



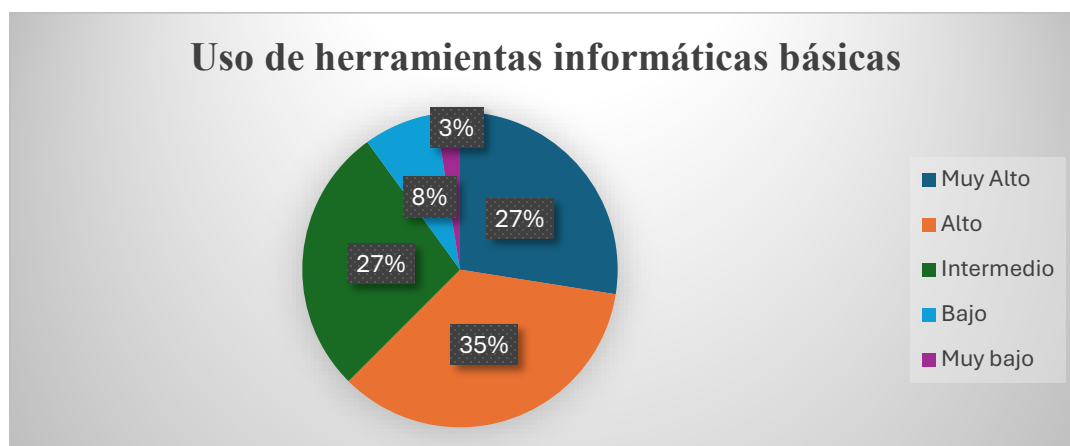
9.5.13 Capacidad intercultural

Los resultados muestran predominio en niveles alto (18) y muy alto (12), indicando un adecuado desarrollo de esta competencia, aunque con presencia intermedia que sugiere margen de mejora.

Figura 32. *Mejora en la capacidad intercultural.*

9.5.14 Uso de herramientas informáticas

Se observa una distribución equilibrada entre niveles alto (14), muy alto (11) e intermedio (11), lo que indica un desarrollo adecuado, pero no completamente consolidado en todos los egresados.

Figura 33. *Mejora en el uso de herramientas informáticas.*

9.5.15 Solución de problemáticas

Esta competencia presenta altos niveles de desarrollo, con (18) en un muy alto y (17) en alto evidenciando un fuerte impacto del programa en la resolución de problemas.

Figura 34. *Mejora en la solución de problemáticas.*



Los resultados evidencian que la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad ha fortalecido de manera significativa varias competencias clave en los egresados. La mayoría percibe mejoras altas y muy altas en habilidades como el pensamiento crítico y analítico, la capacidad argumentativa, el trabajo en equipo y liderazgo, así como en la identificación y solución de problemáticas, lo que refleja un aporte importante del programa en la consolidación de capacidades para la toma de decisiones y la gestión organizacional.

Asimismo, se destacan avances en la comunicación escrita y oral, y en la búsqueda de información en recursos digitales, competencias que favorecen un desempeño profesional más efectivo. No obstante, en habilidades relacionadas con la segunda lengua se observa una mayor

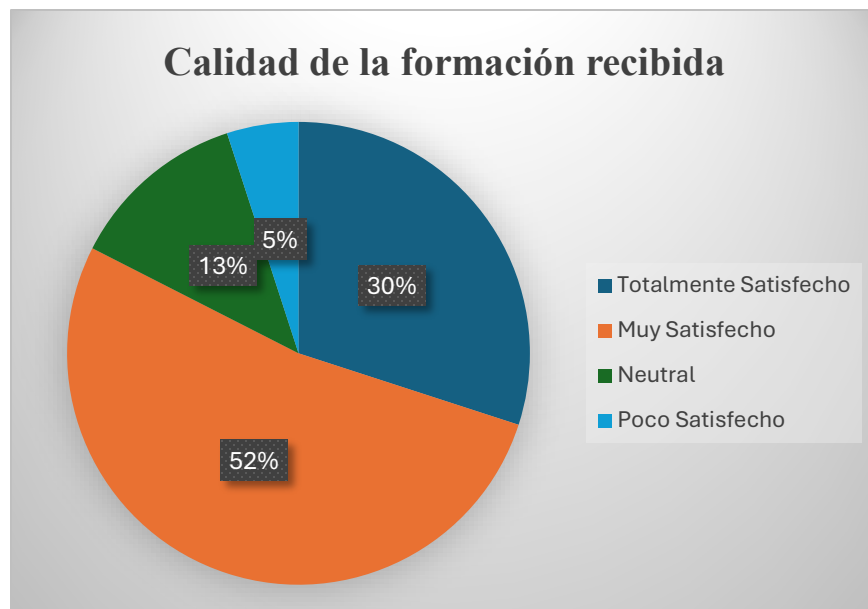
concentración en niveles intermedios y bajos, lo que sugiere una oportunidad de fortalecimiento en este aspecto para continuar potenciando la proyección profesional de los egresados.

9.6 Nivel de satisfacción con el programa

9.6.1 Calidad de la formación

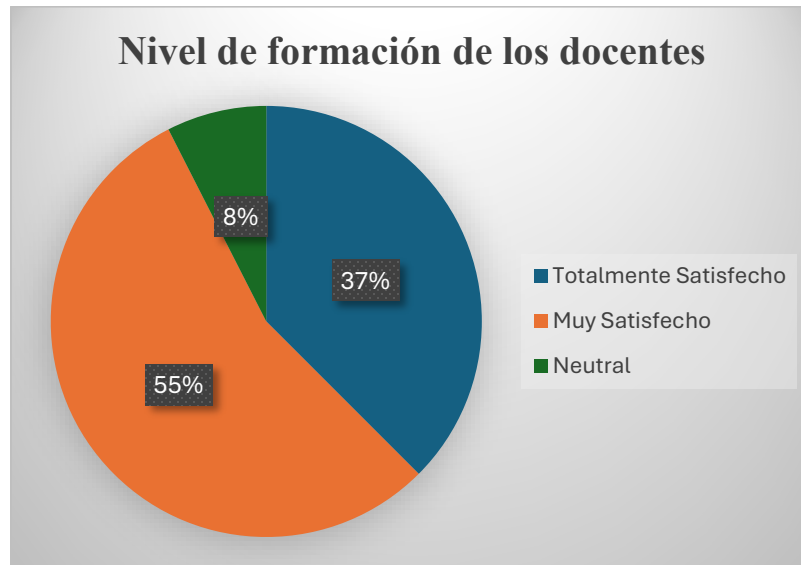
Se evidencia un alto nivel de satisfacción, con (21) respuestas en muy satisfecho y (12) en totalmente satisfecho, lo que indica una valoración positiva de la calidad académica del programa.

Figura 35. *Satisfacción con la calidad de la formación*



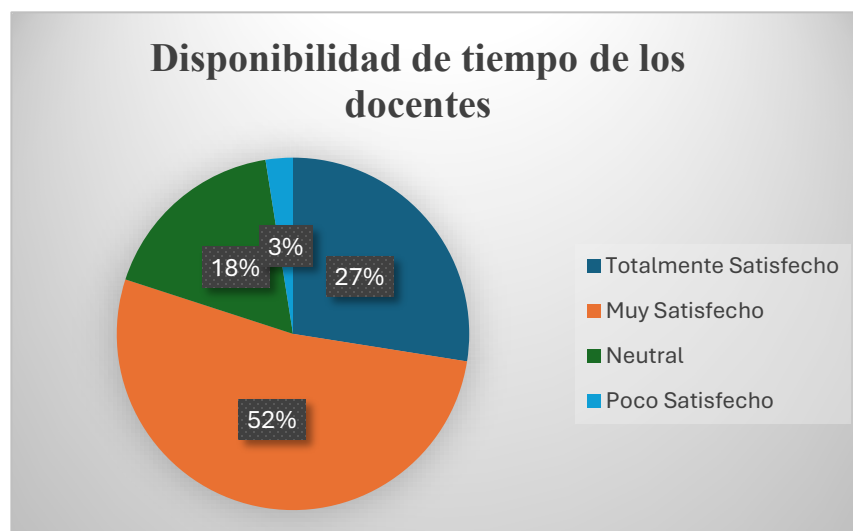
9.6.2 Nivel de los docentes

La mayoría de los egresados califica este aspecto en niveles muy satisfecho (22) y totalmente satisfecho (15), reflejando un reconocimiento significativo a la idoneidad y preparación del cuerpo docente.

Figura 36. *Satisfacción con el nivel de los docentes.*

9.6.3 Disponibilidad de los docentes

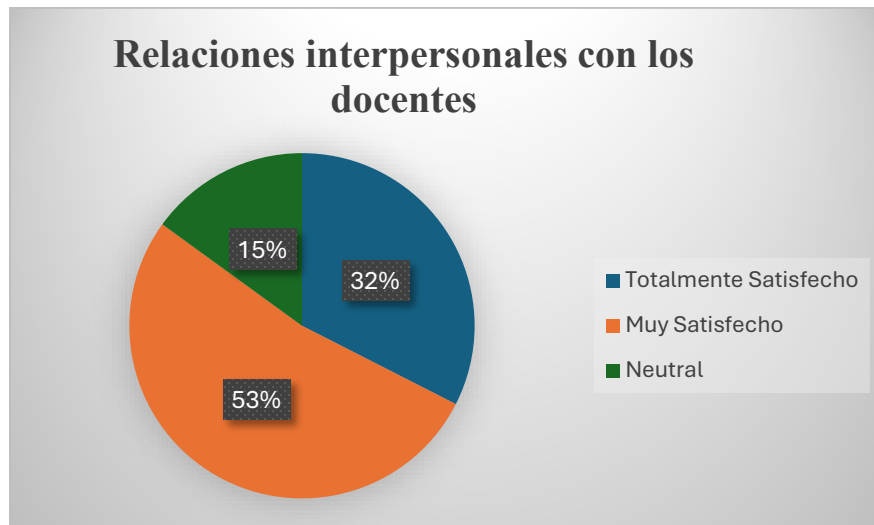
Predominan valoraciones positivas (21) muy satisfecho y (11) totalmente satisfecho, aunque se presentan algunos niveles neutros (7) , lo que sugiere oportunidades de mejora en la disponibilidad percibida.

Figura 37. *Satisfacción con la disponibilidad de tiempo de los docentes.*

9.6.4 Relaciones interpersonales

Se observa una percepción favorable, con (21) muy satisfecho y (13) totalmente satisfecho, evidenciando un ambiente académico adecuado y relaciones positivas.

Figura 38. *Satisfacción con las relaciones interpersonales con los docentes.*



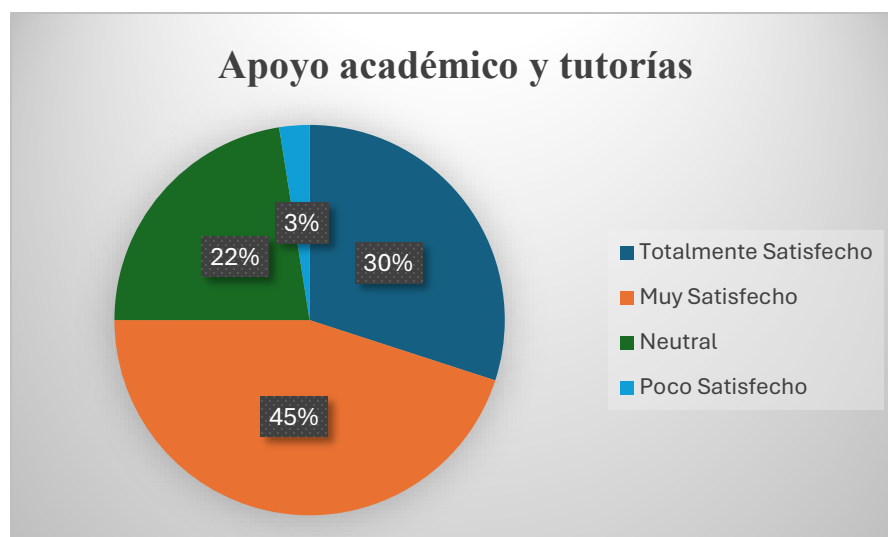
9.6.5 Crecimiento y desarrollo personal

Este aspecto presenta altos niveles de satisfacción (24) muy satisfecho y (12) totalmente satisfecho, indicando que el programa contribuye al desarrollo integral de los egresados.

Figura 39. *Satisfacción con el crecimiento personal.*

9.6.6 Apoyo académico y tutorías

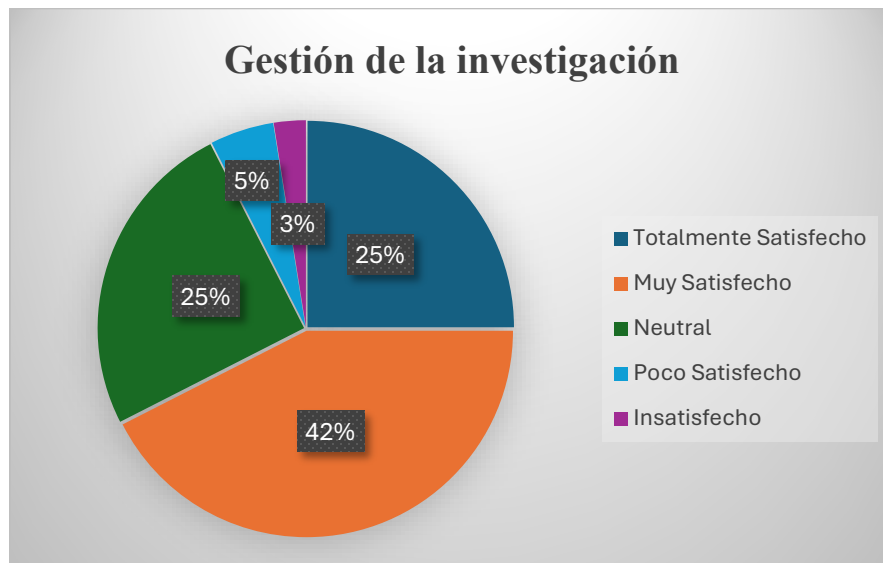
Aunque predominan valoraciones positivas, (18) muy satisfecho y (12) totalmente satisfecho, la presencia de respuestas neutras (9) sugiere oportunidades de fortalecimiento en este componente.

Figura 40. *Satisfacción con el apoyo académico y tutorías.*

9.6.7 Gestión de investigación

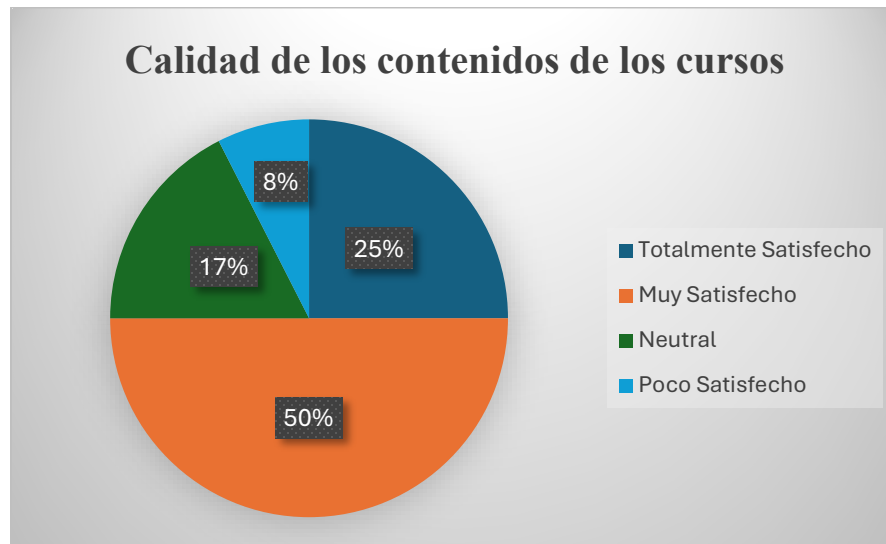
Se presenta una distribución más equilibrada, con (17) muy satisfecho y (10) totalmente satisfecho, pero también (10) respuestas neutrales y algunos niveles de insatisfacción, lo que indica un área susceptible de mejora.

Figura 41. *Satisfacción con la gestión de la investigación.*



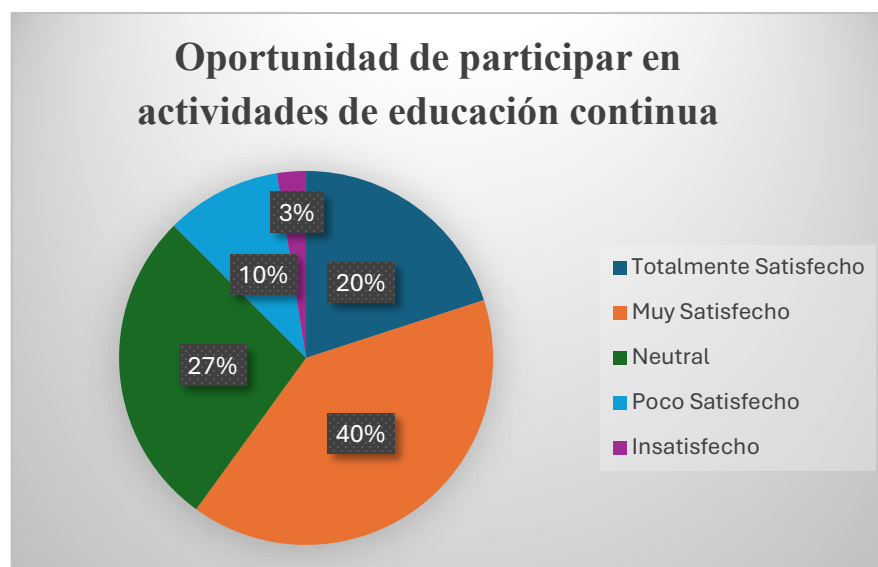
9.6.8 Calidad de los contenidos de los cursos

La mayoría de los egresados se ubica en niveles muy satisfecho (20) y totalmente satisfecho (10), reflejando una valoración positiva, aunque con algunos niveles neutros y bajos que sugieren ajustes en contenidos.

Figura 42. *Satisfacción con los contenidos de los cursos.*

9.6.9 Oportunidad de participar en actividades de educación continua

Se evidencian valoraciones positivas (16) muy satisfecho y (8) totalmente satisfecho, pero con una presencia importante de niveles neutros (11) y algunos de insatisfacción, lo que indica una oportunidad de fortalecimiento.

Figura 43. *Satisfacción con la educación continua.*

9.6.10 Recursos bibliográficos

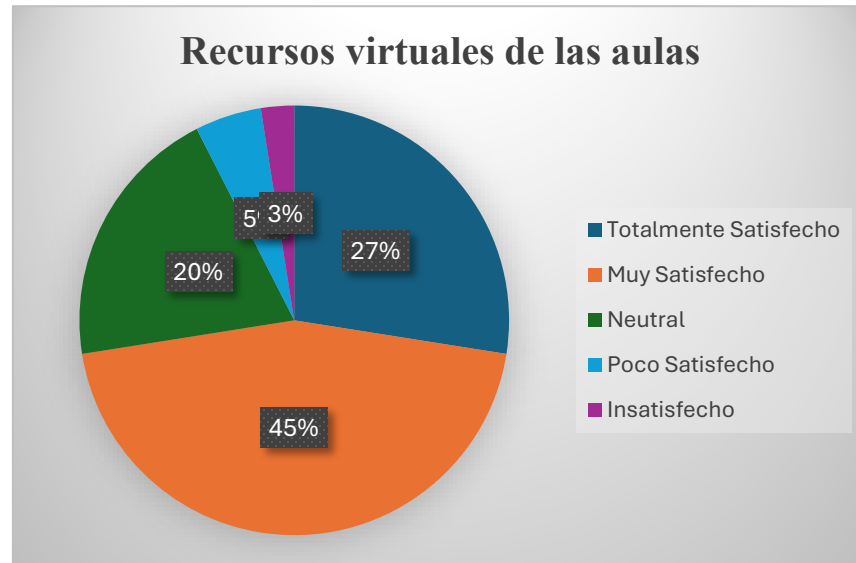
Predominan niveles altos de satisfacción (19) muy satisfecho y (12) totalmente satisfecho, aunque existen algunos niveles bajos (5), lo que sugiere revisar la disponibilidad o actualización de recursos.

Figura 44. Satisfacción con los recursos bibliográficos.



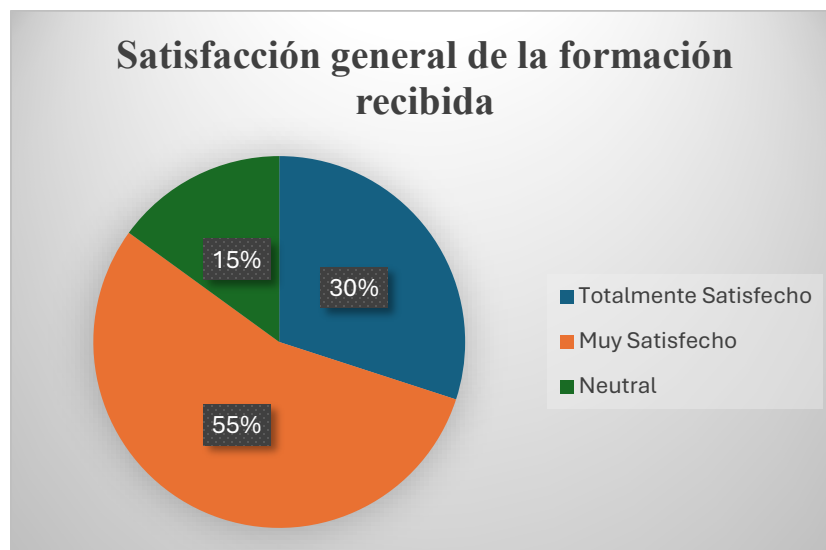
9.6.10 Recursos virtuales de las aulas

Se observa una valoración mayoritariamente positiva (18) muy satisfecho y (11) totalmente satisfecho, con algunos niveles neutros que indican margen de mejora en la experiencia virtual.

Figura 45. *Satisfacción con los recursos virtuales.*

9.6.11 Satisfacción general de la formación recibida

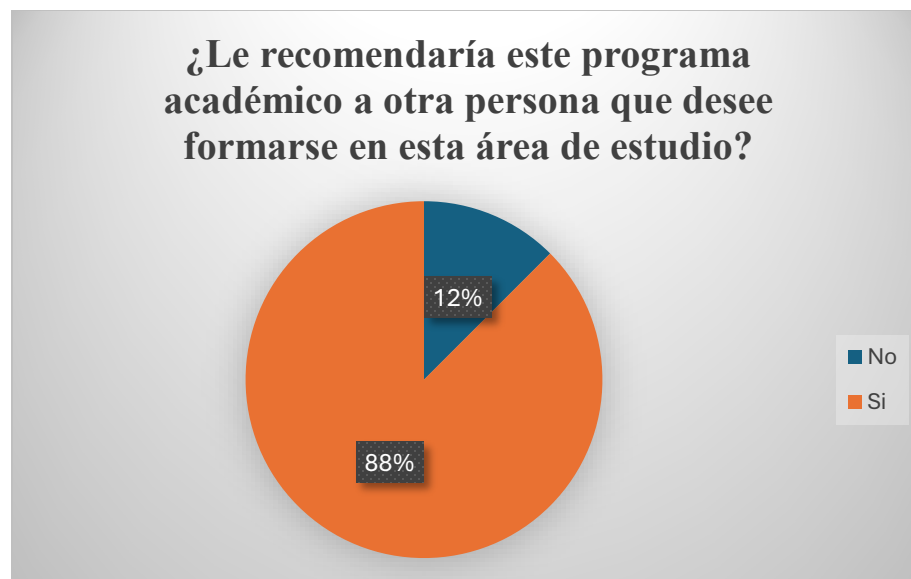
El nivel de satisfacción global es alto, con (22) muy satisfecho y (12) totalmente satisfecho, lo que confirma una percepción favorable del programa en su conjunto.

Figura 46. *Nivel de satisfacción general.*

9.6.12 Recomendación del programa

Frete a la recomendación del programa los resultados evidencian una percepción ampliamente favorable, ya que 35 egresados (87,5%) manifestaron que si recomendarían la especialización, mientras que 5 (12,5%) indicaron que no lo harían. Este resultado es coherente con los hallazgos del análisis cualitativo, donde predominan las valoraciones positivas ¿, especialmente asociadas a la calidad académica y al aporte en el desarrollo profesional. No obstante, el grupo que no lo recomendaría refuerza la necesidad de atender las debilidades identificadas, particularmente en términos de práctica, actualización de contenidos y gestión administrativa. Por lo tanto, la recomendación del programa se configura como un indicador global de satisfacción, que, aunque favorable, también evidencia oportunidades de mejora Para fortalecer la calidad el sentido de pertenencia.

Figura 47. Porcentaje de egresados que recomendaría y no el programa académico.



9.7 Análisis de los resultados

El análisis de resultados se realizó a partir de la información recolectada mediante la encuesta aplicada a 40 egresados de la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad de la Universidad Santo Tomás, seccional Bucaramanga, lo que corresponde al 66,7% de la población total de graduados entre el periodo de 2021 y 2025, para el procesamiento de la información se emplearon técnicas de estadística descriptiva principalmente frecuencias y porcentajes, lo que permitió identificar tendencias, comportamientos y relaciones relevantes frente a los objetivos de la investigación.

En relación con la caracterización sociodemográfica se evidencia una mayor participación del género femeninos 57% frente al masculino 43%, con una concentración predominante en rangos de edades de entre los 26 y 35 años, esto indica que la mayoría de los egresados se encuentran en etapas activas de desarrollo profesional. Asimismo, predominan los estratos socioeconómicos 3 y 4 representado por el 83% lo que ubica la población en niveles medios y una alta concentración geográfica en el departamento de Santander representada por el 85%, particularmente en el área metropolitana de Bucaramanga. Estos resultados permiten inferir que el programa tiene un impacto principalmente regional, aunque con presencia en otras zonas del país.

En cuanto a la caracterización académica se observó una alta concentración de egresados provenientes del área de ingeniería especialmente ingeniería industrial con un 55%, lo que evidencia afinidad entre el perfil de ingreso y la naturaleza del programa. No obstante, también se identifica participación de otras disciplinas, lo que refleja un carácter interdisciplinar. Además, el 57% de los participantes curso el nivel de especialización y el 42,5% maestría, mostrando diversidad en los niveles de formación alcanzados.

Respecto con la situación laboral, los resultados evidencian una inserción favorable en el mercado laboral, ya que el 80% de los egresados se encuentra empleado y el 62,5% se desempeña específicamente en el área de calidad, lo que demuestra la pertinencia del programa frente a las demandas del entorno profesional. La mayoría trabaja en el sector privado con un 70%, aunque también existe participación en el sector público con un 22%. Asimismo, se observa estabilidad laboral, dado que un alto porcentaje lleva más de 24 meses vinculados a sus organizaciones.

En relación con los ingresos y movilidad salarial se identificó una mejora progresiva posterior a la realización del programa. Antes de cursar la especialización la mayoría de los egresados se concentraba en rangos de 1 a 3 SMMLV, mientras que posteriormente aumenta la proporción en rangos de 2 a 5 SMMLV e incluso superiores. Esto sugiere que la formación contribuye al fortalecimiento del perfil profesional y mejores oportunidades económicas.

En cuanto al impacto percibido del programa los resultados muestran una valoración mayoritariamente positiva, el reconocimiento profesional es el aspecto mejor valorado, seguido de las oportunidades laborales y la promoción laboral. no obstante, en variables como ingresos y ascensos se presentan valoraciones intermedias, lo que indica que estos beneficios pueden depender también de factores externos como la experiencia y el contexto laboral.

Respecto al desarrollo de competencias se evidencian mejoras significativas en habilidades como el pensamiento crítico, la capacidad argumentativa, el trabajo en equipo, el liderazgo y la solución de problemas, con predominio de valoraciones altas y muy altas. También se destacan avances en comunicación oral y escrita. Sin embargo, las habilidades en segunda lengua presentan niveles bajos e intermedios, lo que constituye una oportunidad de mejora dentro del programa.

Con relación al nivel de satisfacción, los resultados reflejan una percepción ampliamente favorable en la mayoría de los componentes evaluados, especialmente en la calidad de la

formación, el nivel de los docentes, el crecimiento personal y las relaciones interpersonales. No obstante, aspectos como la gestión de la investigación, el apoyo académico, la educación continua y algunos recursos presentan valoración mas neutral lo que sugiere áreas susceptibles de fortalecimiento.

La recomendación del programa alcanza un 87,5% consolidándose como un indicadores global de satisfacción positiva. Sin embargo, el porcentaje restante evidencia la existencia de oportunidades de mejora, particularmente en aspectos relacionados con la actualización de contenidos, el componente práctico y algunos procesos administrativos.

De manera complementaria, las respuestas abiertas de los egresados permitieron identificar tendencias generales que refuerzan los resultados cuantitativos, en estas se destacan valoraciones positivas sobre la calidad académica y el nivel docente, así como observaciones relacionadas con la necesidad de fortalecer la aplicación práctica del conocimiento, la actualización y algunos aspectos de gestión del programa.

En conjunto los hallazgos evidencian que la Especialización en Dirección y Gestión de la Calidad presenta un impacto positivo en la inserción laboral, el desarrollo de competencias y la satisfacción de los egresados, aunque también se identifican oportunidades de mejora orientadas al fortalecimiento de la pertinencia práctica, la proyección internacional y la gestión del programa.

10. Recomendaciones

Al revisar los hallazgos, resulta evidente que el programa cuenta con una base sólida, especialmente en lo relacionado con la calidad académica y el nivel de sus docentes. Sin embargo, para avanzar hacia un modelo aún más pertinente y competitivo, es clave dar algunos pasos adicionales.

En primer lugar, se hace necesario fortalecer el componente práctico. Los egresados valoran el conocimiento adquirido, pero también manifiestan la necesidad de vivir más experiencias aplicadas: auditorías reales, simulaciones, estudios de caso o incluso mayor interacción con el sector empresarial. Esto no solo enriquecería el aprendizaje, sino que facilitaría una transición más fluida entre la formación académica y el ejercicio profesional.

Asimismo, es recomendable actualizar y profundizar los contenidos curriculares de manera periódica. El entorno organizacional cambia constantemente, y con él, las exigencias en temas de calidad, productividad e innovación. En este sentido, mantener un currículo dinámico permitiría asegurar la pertinencia del perfil del egresado frente a las necesidades reales del mercado.

Otro aspecto clave es la integración de una segunda lengua dentro del proceso formativo. Los resultados muestran que esta es una de las competencias más débiles, a pesar de ser cada vez más demandada en contextos laborales globalizados. Incorporar estrategias formativas en este campo podría ampliar significativamente las oportunidades profesionales de los egresados.

Desde una perspectiva institucional, también se sugiere fortalecer los procesos administrativos y la planeación académica. La organización de cronogramas, el cumplimiento de actividades y el acompañamiento a los estudiantes son elementos que impactan directamente la percepción de calidad del programa.

Por otra parte, teniendo en cuenta los objetivos relacionados con la empleabilidad, sería pertinente impulsar alianzas estratégicas, especialmente con entidades del sector público. Aunque la mayoría de los egresados se desempeña en el sector privado, existe una oportunidad importante de ampliar la presencia del programa en el ámbito estatal, facilitando el acceso de funcionarios a este tipo de formación.

De igual forma, se recomienda promover y fortalecer una bolsa de empleo especializada en calidad, que conecte a los egresados con oportunidades laborales acordes a su perfil. Esto no solo mejoraría los niveles de empleabilidad, sino que también reforzaría el posicionamiento del programa en el mercado.

Finalmente, es importante ampliar la promoción del programa hacia otras áreas del conocimiento, especialmente en los campos de economía y administración, sin dejar de lado disciplinas como la salud o las ciencias básicas. La calidad, como se evidencia en los resultados, no es exclusiva de un sector: es un eje transversal que impacta todos los procesos organizacionales, permitiendo mejorar la productividad, el cumplimiento de objetivos y la gestión de indicadores.

En relación con el sustento teórico, los hallazgos del estudio se articulan con lo planteado por (Tobón, 2006) quien señala que la formación por competencias debe integrar no solo el conocimiento teórico, sino también su aplicación en contextos reales. En este sentido, las percepciones de los egresados confirman la importancia de fortalecer el componente práctico como parte fundamental del desarrollo profesional. Asimismo, los resultados guardan coherencia con lo expuesto por (Harvey, 2001) sobre empleabilidad, al evidenciar que si bien el programa contribuye al fortalecimiento del perfil profesional y al reconocimiento laboral, su impacto en variables como el acceso al empleo o la mejora salarial puede estar mediado por factores adicionales como la experiencia previa y el contexto laboral del egresado. De esta manera, los resultados no solo confirman parcialmente estos postulados teóricos, sino que también lo matizan, al mostrar que la relación entre formación y empleabilidad es compleja y multidimensional.

11. Oportunidades de mejora

Los resultados permiten identificar oportunidades concretas que, más que debilidades, representan caminos de crecimiento.

Una de las principales está relacionada con la articulación entre teoría y práctica. Aunque el programa logra fortalecer competencias clave como el pensamiento crítico, la argumentación y la resolución de problemas, aún existe la necesidad de llevar estos aprendizajes a escenarios más aplicados.

También se evidencia la oportunidad de fortalecer la investigación y el acompañamiento académico, especialmente en procesos de grado. Algunos egresados perciben este componente como susceptible de mejora, lo que sugiere la necesidad de generar estrategias más cercanas, continuas y estructuradas. Una apuesta interesante sería articular los trabajos de grado con necesidades reales del entorno, por ejemplo, a través de convenios con empresas o instituciones. Esto no solo haría más significativo el proceso investigativo, sino que también aumentaría la motivación del estudiante al ver que su trabajo tiene un impacto real.

En términos de empleabilidad, si bien los resultados son positivos con una alta tasa de ocupación y estabilidad laboral, se identifica la oportunidad de potenciar el impacto directo del programa en la obtención de empleo y en la movilidad laboral. Esto implica no solo formar, sino también conectar de manera más efectiva a los egresados con el mercado.

Adicionalmente, el bajo nivel de participación en redes o asociaciones profesionales muestra la necesidad de fomentar el networking y la vinculación a comunidades académicas y profesionales, lo que puede contribuir significativamente al crecimiento y reconocimiento de los egresados.

12. Conclusiones

A partir del análisis de los resultados, se concluye que la especialización en dirección y gestión de la calidad cumple en gran medida con su propósito de aportar al desarrollo profesional de sus egresados, evidenciando un impacto positivo en su inserción y desempeño laboral.

En relación con el objetivo específico 1, orientado a identificar las necesidades y condiciones laborales de los graduados, se evidenciaron condiciones favorables: la mayoría se encuentra vinculado al sector privado, con trayectorias laborales estables y niveles de ingreso principalmente entre 1 y 5 SMMLV. No obstante, también se identifican oportunidades de mejora relacionadas con el fortalecimiento de competencias como el manejo de una segunda lengua y una mayor articulación con redes profesionales.

Respecto con el objetivo específico 2, enfocado en determinar los niveles de empleabilidad, se encontró un alto nivel de ocupación, alcanzando un 97,5% de egresados laboralmente activos. Este resultado confirma la capacidad del programa para facilitar la inserción laboral, aunque el impacto en mejoras salariales y movilidad laboral depende también de factores externos como la experiencia previa y el contexto del mercado.

En cuanto al objetivo 3, relacionado con la pertinencia del perfil profesional, se evidencia que el programa responde de manera adecuada a las exigencias del entorno laboral, dado que un porcentaje significativo de egresados se desempeñan en áreas relacionadas con la calidad y la gestión organizacional. Asimismo, los resultados muestran un fortalecimiento importante de competencias transversales como el liderazgo, el pensamiento crítico y la resolución de problemas, altamente valoradas en el ámbito laboral.

En términos generales, la percepción de los egresados es positiva: el 70% manifiesta satisfacción con el programa y una amplia mayoría lo recomendaría. Esto refleja confianza en la formación recibida y reconoce su impacto en el desarrollo profesional.

En síntesis, el programa se posiciona como una opción formativa relevante y con impacto real en la vida laboral de sus egresados. No obstante, su evolución dependerá de la capacidad de adaptarse, innovar y responder de manera estratégica a las nuevas demandas del entorno. La calidad, entendida como eje transversal en las organizaciones, no solo es el objeto de estudio del programa, sino también el principio que debe guiar su mejora continua.

Referencias

- Acuerdo 02 de 2020, Pub. L. 02, 1 (2020). https://www.cna.gov.co/1779/articles-402848_documento.pdf
- Aldana, G., Morales, F., Aldana, J., Sabogal, F., & Ospina, Á. (2008). Seguimiento a Egresados. Su importancia para las instituciones de educación superior. *Revista Teoría y Praxis Investigativa*, 3(2), 61–65. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3701001>
- Alpízar-Rojas, H., Marín Villalobos, R., Baltodano-Chacón, M., & Marín-Picado, B. (2023). Seguimiento a personas graduadas y egresadas universitarias: consideraciones y recomendaciones para su gestión. *Wimb Lu*, 18(1), 61–81. <https://doi.org/10.15517/wl.v18i1.54239>
- Camargo, G. X. (2025). *Impacto y Satisfacción de los Servicios Educativos en los Graduados de la Especialización en Seguridad y Salud en el Trabajo de la Universidad Santo Tomás Seccional Bucaramanga*. [Universidad Santo Tomás]. <http://hdl.handle.net/11634/67523>
- Céspedes Badillo, N. D. (2024). *Modelo de gestión para el seguimiento a graduados de la Universidad Autónoma de Bucaramanga* [Maestría, Universidad Autónoma de Bucaramanga]. <http://hdl.handle.net/20.500.12749/23638>
- Chamorro Lucero, M. A., & Hoyos Patiño, X. A. (2018). *Impacto de la Maestría en Administración en Salud a través de sus egresados y graduados, 2013 - 2016*. 25(1), 27–37. <https://doi.org/10.31948/rev.criterios.25.1-art-2>
- Charria, V., Sarsosa, K., Uribe, A., López, C., & Arenas, F. (2011). Definición y clasificación teórica de las competencias académicas, profesionales y laborales. Las competencias del psicólogo en Colombia. *Psicología Desde El Caribe*, (28), 133–165. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21320758007>

- Coello Caballero, H., Cruz Barrios, M., & Furones, J. A. (2021). Desempeño profesional de egresados de la maestría en Farmacoepidemiología. *Educación Médica Superior*, 35(2). http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412021000200013
- Consejo Nacional de Acreditación. (2025). *Lineamientos y Aspectos por evaluar para la acreditación en alta calidad de los programas académicos, las unidades académicas y las instituciones de educación superior*. https://www.cna.gov.co/1779/articles-426854_recurso_1.pdf
- Corredor Romero, E. (2023). *El Impacto Laboral de los Egresados de la Maestría en Educación, Universidad Cooperativa de Colombia, Campus Bogotá, 2020 - 2021* [Universidad Cooperativa de Colombia]. <https://hdl.handle.net/20.500.12494/53675>
- De Castro Sanz, M. (2005). La Responsabilidad Social de las Empresas, o un nuevo concepto de empresa. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (53), 29–51. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17405304>
- Decreto 1072 de 2015 (2015). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>
- Decreto 1330 de 2019 (2019). <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=98270>
- Elizondo, C. E., Eymann, A., Carrió, S., Ladenheim, R., Olivar, G., & Eder, M. (2023). Estudio sobre la trayectoria educativa y profesional de las personas graduadas en una institución universitaria privada de la Ciudad de Buenos Aires. *Revista Del Hospital Italiano de Buenos Aires*, 43(3), 212–227. <https://doi.org/https://doi.org/10.51987/revhospitalbaire.v43i3.272>
- Freré Arauz, J. S., Véliz Gavilanes, J. P., Sarco Alemán, E. M., & Campoverde Jimenez, K. J. (2022). La percepción, la cognición y la interactividad. *Revista Científica Mundo de La*

- Investigación y El Conocimiento*, 6(2), 151–159.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(2\).abr.2022.151-159](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(2).abr.2022.151-159)
- Galarza, C. M., Vivero, C., & Menoscal, J. (2024). Seguimientos a egresados y su importancia para las instituciones de educación superior. *Sinergia Académica*, 7(3), 1–0.
<https://sinergiaacademica.com/index.php/sa/article/view/240/481>
- Gómez, A., & Sandoval, Y. (2017). *Estudio de seguimiento a egresados de la Escuela de Ingeniería Metalúrgica y Ciencia de los Materiales de la Universidad Industrial de Santander* [Pregrado, Universidad Industrial de Santander].
<https://noesis.uis.edu.co/handle/20.500.14071/36766>
- Harvey, L. (2001). Defining and Measuring Employability. *Quality in Higher Education*, 7(2).
<https://doi.org/10.1080/1353832012005999>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación* (3rd ed.). Editorial Mc Graw-Hill.
- Ley 30 de 1992 (1992). *Reglamentado por el Decreto 1229 de 1993 - Reglamentado por el Decreto 1403 de 1993. "Por la cual se organiza el servicio público de la educación superior"*.
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=253>
- Ley 1188 de 2008 (2008). *Por la cual se regula el registro calificado de programas de Educación Superior y se dictan otras disposiciones. El Congreso de la República.ver el art. 8, Ley 749 de 2002, ver la Sentencia de la Corte Constitucional C-782 de 2007, ver el Decreto Nacional 1295 de 2010.* <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=30009>
- Maya, J. I., & Herrera, M. (2012). Aproximación al estado del arte sobre los estudios de desempeño de graduados de programas de educación superior. *Revista Virtual Universidad Católica Del Norte*, 1(36), 127–157. <http://revistavirtual.ucn.edu.co/><http://revistavirtual.ucn.edu.co/>

- Mendoza, E., & Alvarado de Santiago, M. (2020). La importancia de los estudios de seguimiento a egresados: un vínculo entre las instituciones de educación superior y el mercado laboral. *Políticas Sociales Sectoriales*, 4(1), 45–60. <https://politicassociales.uanl.mx/index.php/pss/article/view/136/117>
- Ministerio de Educación Nacional. (2021). *Sistema Nacional de Seguimiento a Egresados*. <https://educacionrindecuentas.mineducacion.gov.co/pilar-1-educacion-de-calidad/sistema-nacional-de-seguimiento-a-egresados/>
- Nieto Ramírez, I. (2015). *Estudio de seguimiento a egresados de la maestría en educación, una propuesta para la búsqueda de la excelencia académica* [Universidad Tecnológica de Pereira]. <https://hdl.handle.net/11059/6411>
- Noreña, A., Alcaraz-Moreno, N., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263–274. <https://doi.org/https://doi.org/10.5294/aqui.2012.12.3.5>
- Plazas, L. M. (2025). Raíces sostenibles: Procesos de transferencia y apropiación para la dinamización de los ODS en contextos regionales y locales del desarrollo territorial. *LatArXiv*. <https://doi.org/10.62059/LatArXiv.preprints.541>
- Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. . McGRAW-HILL.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <https://la.utexas.edu/users/hcleaver/330T/350kPEESchultzInvestmentHumanCapital.pdf>
- Tobón, S. (2006). *Aspectos básicos de la formación basada en competencias*. <https://www.uv.mx/rmipe/files/2019/07/Aspectos-basicos-de-la-formacion-basada-en-competencias.pdf>

Tobón, S. (2008). La formación basada en Competencias en la Educación Superior: El enfoque complejo. *Universidad Autónoma de Guadalajara*.

<https://share.google/BrMbirKva0MEYBJ7M>

Universidad Santo Tomás. (2025). Boletín estadístico 2023. In *La universidad Santo Tomás en Cifras 2023*. <https://estrategia-prospectiva.usta.edu.co/index.php/boletines-estadisticos>

Velázquez, E., Méndez, M., Fontalvo, J. C., Quintero, D. M., & López, R. (2024). Competencias profesionales en un programa de maestría: Una mirada desde egresados y empleadores. *Revista de La Universidad Del Zulia*, 15(44), 83–105. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13650494>