

Diseño de un plan estratégico para la generación y formalización de empleos para los beneficiarios egresados del programa “becas cambian vidas”, articulado a la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja

Adolfo Erlai Rodríguez, Sandra Zulima Mora León, Jaime Arturo Peláez Salas

Trabajo de grado para optar el título de especialista En Finanzas Publicas

Director

Maryi Yurani Olarte Dueñas

Magíster en Administración

Universidad Santo Tomás, Bucaramanga

División de Ciencias Económicas, administrativas y contables

Especialización en Finanzas Públicas

2024

Contenido

1. Diseño de un plan estratégico para la generación y formalización de empleos para los beneficiarios egresados del programa “becas cambian vidas”, articulado a la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja	8
1.1 Planteamiento del problema	8
1.2 Formulación del problema.....	11
1.3 Justificación	11
1.4 Objetivos.....	15
2. Marco Referencial.....	17
2.1 Antecedentes	17
2.1.1 Antecedentes en el ámbito internacional	17
2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional	20
2.1.3 Antecedentes en el ámbito local.....	23
2.2 Marco Teórico.....	26
2.2.1 Plan Estratégico.....	26
2.2.2 Brechas Educativas vs. Mercado Laboral.....	27
2.2.3 Empleabilidad y Desarrollo de Habilidades	28
2.2.4 Capital Social y Redes Laborales.....	29
2.2.5 Políticas de Empleo y Desarrollo Económico Local.....	30
2.2.6 Evaluación y Monitoreo de Programas de Empleo	31
2.3 Marco legal	32
3. Diseño Metodológico	33

3.1 Tipo y alcance de la investigación	33
3.1.1. Tipo de investigación:	33
3.1.2 Alcance de la investigación.	34
3.2 Diseño de la investigación.....	34
3.3 Fases de la Investigación	35
3.4 Fuentes de recolección de la información.	36
3.5 Herramientas de recolección, Codificación y procesamiento de análisis de la información.	37
3.5.1 Herramientas de Recolección de Información.....	37
3.5.2 Codificación y procesamiento de análisis de información	37
3.6 Operacionalización de Variables.	38
3.7 Definición de población y muestra	39
3.7.1 Definición de Población.	39
3.7.2 Definición de la Muestra	39
4. Resultados.....	40
4.1. Diagnóstico al indicador de producto del programa “becas que cambian vidas”, que relaciona a los beneficiarios egresados.	40
4.1.1. Análisis de Impacto a los Beneficiarios del Programa becas que Cambian Vidas para la Transición Laboral.	41
4.1.2. Exploración Profunda del Programa Becas que cambian vidas: Análisis de Impacto en la Transición Laboral a través de Preguntas Abiertas a los beneficiarios	51
4.1.2. Aportes transversales en base al análisis de impacto durante la Transición Laboral de los Beneficiarios a través del Programa Becas que Cambian Vidas.....	53

4.1.3. Perspectivas del Coordinador del Programa Becas Cambian Vidas sobre su Impacto Transformador	55
4.1.4. Análisis interno y externo mediante la aplicación de las matrices EFE Y EFI	57
4.1.5. Matriz DOFA	67
4.2. Relación de los productos asignados en el programa: Generación y formalización del empleo y las actividades desarrolladas en la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento	71
4.2.1. Análisis de rendiciones de cuentas presentadas por la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento en base a las becas que cambian vidas	71
4.2.2. Identificación de variables de impacto en la evaluación del Programa Becas que Cambian Vidas en Barrancabermeja.....	73
4.2.3. Matriz costo-beneficio.....	76
4.3. Plan de mejora para la articulación de los egresados del programa becas que cambian vidas de Barrancabermeja	78
4.3.1. Variables estratégicas y operativas de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento	78
4.3.2. Plan de mejora: fortalecimiento de la articulación de egresados del programa "Becas que Cambian Vidas" con la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento en Barrancabermeja.	80
5.Conclusiones.....	85
6. Recomendaciones	87
Referencias	89
Apéndices	93

Lista de tablas

Tabla 1. <i>Normativa laboral y de empleo.....</i>	33
Tabla 2. <i>Operacionalización de variables.....</i>	38
Tabla 3. <i>Resultados cuantitativos sobre la calidad de la educación recibida</i>	41
Tabla 4. <i>Resultados cuantitativos sobre el apoyo proporcionado a los beneficiarios con el programa de becas que cambian vidas.....</i>	43
Tabla 5. <i>Resultados cuantitativos con respecto a la relación entre el programa de becas y la institución académica del beneficiario</i>	44
Tabla 6. <i>Resultados cuantitativos sobre las oportunidades de desarrollo académico brindadas en el programa de estudio</i>	45
Tabla 7. <i>Resultados cuantitativos sobre el acceso a recursos y materiales proporcionados por el programa de estudio</i>	47
Tabla 8. <i>Resultados cuantitativos sobre la contribución al desarrollo académico y profesional del programa becas que cambian vidas</i>	49
Tabla 9. <i>Resultados cuantitativos sobre la posibilidad de recomendación del programa becas que cambian vidas.....</i>	50
Tabla 10. <i>Explicación del cálculo para la matriz EFE Y EFI.....</i>	64
Tabla 11. <i>Matriz EFE.....</i>	64
Tabla 12. <i>Matriz EFI.....</i>	66
Tabla 13. <i>Matriz DOFA</i>	69
Tabla 14. <i>Evaluación de Costos y Beneficios por Componente del Programa Becas que Cambian Vidas</i>	76

Tabla 15. *Variables estratégicas y operativas relevantes para la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento* 79

Tabla 16. *Programas y estrategias para Fortalecer la Articulación de Egresados.....* 84

Lista de figuras

Figura 1. <i>Distribución porcentual de la percepción de beneficiarios sobre la calidad de la educación recibida.....</i>	41
Figura 2. <i>Distribución porcentual sobre el apoyo proporcionado a los beneficiarios con el programa de becas que cambian vidas.....</i>	42
Figura 3. <i>Distribución porcentual del nivel de satisfacción con respecto a la relación entre el programa de becas y la institución académica del beneficiario</i>	44
Figura 4. <i>Distribución porcentual sobre las oportunidades de desarrollo académico brindadas en el programa de estudio</i>	45
Figura 5. <i>Distribución porcentual sobre el acceso a recursos y materiales proporcionados por el programa de estudio</i>	47
Figura 6. <i>Distribución porcentual sobre la contribución al desarrollo académico y profesional del programa becas que cambian vidas</i>	48
Figura 7. <i>Distribución porcentual sobre la posibilidad de recomendación del programa becas que cambian vidas.....</i>	50
Figura 8. <i>Matrícula en instituciones de educación superior según nivel de formación</i>	58
Figura 9. <i>Matrículas universidades públicas a nivel de pregrado profesional.....</i>	59
Figura 10. <i>Deserción anual por área de conocimiento y nivel de formación.....</i>	60
Figura 11. <i>Deserción por nivel de formación académica en el año 2021</i>	61
Figura 12. <i>Docentes de educación superior</i>	62
Figura 13. <i>Acceso al programa becas que cambian vidas en el año 2023</i>	72
Figura 14. <i>Resultados sobre la articulación de instituciones educativas</i>	73

Resumen

Los objetivos planteados en el proyecto de grado abordaron de manera integral la problemática del desempleo y la falta de oportunidades laborales para los beneficiarios del programa "Becas que Cambian Vidas" en Barrancabermeja. El objetivo general consistió en diseñar un plan estratégico que permitiera generar y formalizar empleos para los graduados del programa en el distrito especial de Barrancabermeja. El cumplimiento abarco el desarrollo de una serie de objetivos específicos que incluyeron realizar un diagnóstico detallado del programa "Becas que Cambian Vidas", identificar los factores internos y externos que afectaban a los beneficiarios egresados a través de una matriz DOFA, y determinar la relación entre los productos asignados en el programa y las actividades desarrolladas por la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento mediante una matriz costo beneficio.

El diagnóstico propuesto permitió obtener una comprensión completa de las necesidades y desafíos a los que se enfrentaban los egresados del programa, lo que sirvió de base para la formulación de estrategias efectivas. Además, al establecer la relación entre los productos del programa y las actividades de la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento, se pudo identificar cómo estas iniciativas se alineaban y contribuían al objetivo general de generar y formalizar empleos para los egresados. Finalmente, la elaboración de objetivos, estrategias y un plan de mejora integró todas estas consideraciones para articular de manera efectiva los esfuerzos de los egresados del programa con la misión de la Secretaría, garantizando así un enfoque coherente y coordinado para abordar el problema del desempleo en Barrancabermeja.

Palabras claves: Plan estratégico, Generación de empleo, Formalización de empleos

Abstract

The objectives set out in the degree project comprehensively addressed the problem of unemployment and the lack of job opportunities for the beneficiaries of the "Scholarships that Change Lives" program in Barrancabermeja. The general objective was to design a strategic plan that would allow for the generation and formalization of jobs for graduates of the program in the special district of Barrancabermeja. Compliance encompassed the development of a series of specific objectives that included carrying out a detailed diagnosis of the "Scholarships that Change Lives" program, identifying the internal and external factors that affected the graduated beneficiaries through a SWOT matrix, and determining the relationship between the products assigned in the program and the activities developed by the Ministry of Employment, Business and Entrepreneurship through a cost-benefit matrix.

The proposed diagnosis allowed a complete understanding of the needs and challenges faced by program graduates, which served as the basis for the formulation of effective strategies. Furthermore, by establishing the relationship between the program products and the activities of the Ministry of Employment, Business and Entrepreneurship, it was possible to identify how these initiatives aligned and contributed to the general objective of generating and formalizing jobs for graduates. Finally, the development of objectives, strategies and an improvement plan integrated all these considerations to effectively articulate the efforts of the program graduates with the mission of the Secretariat, thus guaranteeing a coherent and coordinated approach to address the problem of unemployment in Barrancabermeja.

Keywords: Strategic plan, Job creation, Job formalization

1. Diseño de un plan estratégico para la generación y formalización de empleos para los beneficiarios egresados del programa “becas cambian vidas”, articulado a la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja

1.1 Planteamiento del problema

“La educación se considera como un factor elemental para el desarrollo social y económico de una sociedad” (Lesmes y Daza, 2018,p.17.). En la ciudad de Barrancabermeja, Santander, el programa "Becas que Cambian Vidas" ha brindado diversas oportunidades educativas a cientos de jóvenes, permitiendo que estos adquieran el debido conocimiento y habilidades indispensables para mejorar su calidad de vida y forjar un futuro prometedor en el ámbito laboral.

El crecimiento alarmante de las tasas de desempleo en Barrancabermeja, que se elevó del 20.9% en 2019 al 55.6% en 2022 según datos del DANE (2022), refleja una crisis económica en la región. Esta situación se agrava por el alto índice de pobreza multidimensional, con un 26.4% de la población viviendo en condiciones de miseria. Estos indicadores subrayan la urgente necesidad de programas como "Becas Cambian Vidas" para ofrecer formación y oportunidades de empleo a los beneficiarios (p.4). Al abordar las causas subyacentes del desempleo y la pobreza, estas becas no solo ayudarán a los jóvenes a adquirir habilidades competitivas, sino que también contribuirán a la reducción de las tasas de desempleo y la mejora de las condiciones de vida en la comunidad.

No obstante, uno de los desafíos que ha prevalecido después de la culminación de dichas becas es la ausencia de oportunidades de tipo laboral para los egresados, lo mencionado es

sustentado por las estadísticas del DANE (2022), donde se menciona que Barrancabermeja se posicionó como la tercera ciudad intermedia de Colombia con una alta tasa de desempleo, contabilizando un total de 14,686 personas desocupadas, donde 11,722 son egresados universitarios que carecen de oportunidades laborales por la falta de experiencia(p.6). Por lo tanto, pese a haber alcanzado la debida educación y formación de habilidades, muchos de los participantes han enfrentado diversas dificultades para poder tener acceso a empleos adecuados y estables que les permitan la aplicación de su aprendizaje y asegurar una economía estable (Alguero, 2022, p. 24).

Barrancabermeja, como muchas otras regiones, se encuentra en una encrucijada en cuanto a la creación y formalización de empleos. Pese a que los programas de becas han fomentado la elevación del nivel educativo, la falta de correspondencia entre las habilidades adquiridas y las demandas del mercado laboral ha generado una limitación de las oportunidades de empleo. Por lo que la informalidad laboral se ha convertido en un problema recurrente en el sector, lo que repercute la seguridad y estabilidad de los trabajadores.

El programa "Becas que Cambian Vidas" ha invertido en la educación de estos jóvenes, pero el impacto completo de esta inversión no se ha logrado materializar netamente si no se les brinda el enlace con oportunidades de empleo que permita la aplicación de habilidades y contribuir a la sociedad y la economía de manera sostenible.

Este problema se agrava por la falta de un plan estratégico claro que articule los esfuerzos de la Secretaría de Empleo Empresa y Emprendimiento (EEE) del Distrito de Barrancabermeja para abordar esta situación. La ausencia de una estrategia integral para la generación y formalización de empleos para los egresados del programa "Becas que Cambian Vidas" limita la efectividad de las inversiones en educación y no maximiza el potencial de

desarrollo humano y económico de la región.

Cabe señalar que los desafíos y factores considerados se caracterizan por la coincidencia de Habilidades lo cual es fundamental que las competencias adquiridas por los egresados coincidan con las necesidades del mercado laboral local y regional. La falta de alineación puede resultar en desempleo o subempleo. Así como también, la formalización del empleo debido a que la informalidad laboral es un desafío en muchas regiones.

Por otro lado, las conexiones empresariales se identifican la falta de vínculos entre los beneficiarios egresados y las empresas locales que buscan empleados cualificados convirtiéndose en un obstáculo para la generación de empleos, según el autor Alguero (2022), menciona en su artículo sobre las recientes estadísticas de desocupación laboral entregadas por el DANE que 4,142 egresados becarios afirman no poseer un vínculo con las empresas de la ciudad de Barrancabermeja que les permita obtener una posibilidad de empleo formal (p.14).. Además, de no poseer capacitación complementaria con los egresados los cuales puedan requerir capacitación adicional para cumplir con los requisitos del mercado laboral. Por ende, la falta de oportunidades de formación puede limitar sus perspectivas de empleo. Así mismo, la ausencia de un sistema de seguimiento y evaluación impide medir el impacto real de los esfuerzos para generar empleo y realizar ajustes según sea necesario.

El diseño del plan estratégico tiene un impacto positivo en la vida de los beneficiarios del programa "Becas que Cambian Vidas". Al crear oportunidades laborales, se empoderará a los egresados para que apliquen profesionalmente y contribuyan al desarrollo económico de la región.

1.2 Formulación del problema

La sistematización del problema en Barrancabermeja, Santander, revela una serie de desafíos interrelacionados que afectan profundamente a los egresados del programa "Becas que Cambian Vidas". En primer lugar, la elevada tasa de desempleo en la ciudad, que ha aumentado drásticamente en los últimos años, representa un obstáculo significativo para que estos jóvenes encuentren oportunidades laborales adecuadas que correspondan a su nivel de formación. Además, la crisis económica que ha golpeado la región ha agravado aún más la situación, lo que hace que sea crucial abordar este problema de manera efectiva.

En segundo lugar, la pobreza multidimensional en Barrancabermeja es un factor preocupante, con más de una cuarta parte de la población viviendo en condiciones de miseria. Esto destaca la urgente necesidad de crear empleos que permitan a los egresados mejorar sus condiciones de vida y, al mismo tiempo, contribuir a la reducción de la pobreza en la comunidad. El programa de becas ha brindado educación y formación, pero su impacto completo solo se materializará si se les brinda acceso a oportunidades laborales adecuadas. En base a lo planteado

¿Cuáles son las medidas clave que deben incorporarse en un plan estratégico para generar y formalizar empleos para los beneficiarios egresados del programa "Becas que Cambian Vidas" en Barrancabermeja, considerando los desafíos de desempleo, falta de correspondencia de habilidades, informalidad laboral y limitadas conexiones empresariales en la región?

1.3 Justificación

La informalidad laboral es un problema endémico en muchas regiones. La falta de

empleos formales expone a los jóvenes a condiciones laborales precarias y limita su acceso a beneficios sociales y financieros (Lesmes y Daza, 2018, p.19.).

La relación entre la informalidad laboral y las oportunidades de estudio en Barrancabermeja, es una cuestión interconectada y multifacética. Por un lado, la falta de acceso a una educación de calidad puede llevar a las personas a trabajar en empleos informales, donde no se requiere formación específica. A su vez, la informalidad laboral puede limitar la capacidad de las personas para buscar oportunidades de estudio o capacitación adicional, ya que los ingresos inestables y bajos dificultan su capacidad para pagar la educación superior. Las políticas gubernamentales que fomentan la educación y la capacitación pueden desempeñar un papel importante en romper este ciclo y mejorar las perspectivas tanto de empleo formal como de acceso a una educación de calidad.

Este proyecto busca abordar este desafío al promover la formalización de empleos, lo que garantizará derechos laborales, condiciones seguras y acceso a servicios financieros que promuevan la movilidad social y económica de los egresados y sus familias. Las actividades a ejecutar abarcan en primer lugar un diagnóstico al indicador de producto del programa “becas que cambian vidas”, que relaciona a los beneficiarios egresados, por medio de la elaboración de una matriz DOFA aplicando la evaluación de factores internos y externos. Seguidamente, se determina la relación de los productos asignados en el programa: Generación y formalización del empleo, respecto a las actividades desarrolladas en la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento, a través de una matriz costo beneficio. Los resultados obtenidos permitirán la elaboración de objetivos, estrategias y plan de mejora, que articule a egresados del programa becas que cambian vidas, con la misión de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja.

El diseño de un plan estratégico de generación y formalización de empleos para los beneficiarios egresados del programa "Becas que Cambian Vidas" en el Distrito de Barrancabermeja se fundamenta en la necesidad imperante de cerrar la brecha entre educación y empleo, maximizar el potencial de desarrollo humano y económico, y promover un ciclo virtuoso de progreso en la comunidad. La inversión en la educación de los jóvenes a través de este programa ha sido significativa y valiosa, pero para lograr un impacto sostenible y transformador, es esencial que los egresados tengan la oportunidad de aplicar sus conocimientos en un entorno laboral adecuado y estable. La relevancia de este proyecto radica en que, a pesar de haber adquirido una educación de calidad, muchos egresados se enfrentan a un escenario de desempleo o subempleo debido a la falta de conexiones efectivas con el mundo laboral. Esta desconexión entre la formación y las oportunidades de empleo impide que los jóvenes aprovechen plenamente sus habilidades y limita sus perspectivas de crecimiento personal y profesional, sobre lo mencionado anteriormente, los autores Soler, Jácome, Rodríguez y Muñoz (2020) mencionan que esta desconexión puede deberse a diversos factores, como la falta de programas educativos que se adapten a las necesidades del mercado laboral local, la escasa inversión en capacitación laboral y la presencia de empleos informales y precarios que no requieren habilidades específicas (p.18). La falta de oportunidades laborales adecuadas puede llevar a la emigración de jóvenes talentosos a otras regiones o países en busca de empleo, lo que también tiene un impacto negativo en el crecimiento y el desarrollo de la comunidad local. Por lo tanto, es esencial abordar esta desconexión entre la formación y las oportunidades de empleo para aprovechar plenamente el potencial de los jóvenes y fomentar un crecimiento personal y profesional sostenible en la región.

La Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento (EEE) es una entidad clave en este proceso, ya que reúne la experiencia y los recursos necesarios para articular la educación y el empleo de manera efectiva. La colaboración entre la Secretaría y los egresados del programa permitirá una mayor integración de la formación con las necesidades del mercado laboral, lo que resultará en la creación de empleos más alineados con las habilidades y competencias de los jóvenes.

En última instancia, el diseño de este plan estratégico busca no solo abordar una problemática concreta en el Distrito de Barrancabermeja, sino también sentar las bases para un desarrollo sostenible y equitativo en la comunidad. La generación y formalización de empleos para los egresados no solo cambiará sus vidas individualmente, sino que también tendrá un efecto positivo en la economía local al estimular la demanda de bienes y servicios.

Además, al brindar a los jóvenes la oportunidad de aplicar sus habilidades y conocimientos, se promoverá una mayor participación ciudadana, estabilidad social y una cultura de desarrollo sostenible. Frente a lo mencionado los autores López y Villamil (2019) mencionan que “brindar a los jóvenes oportunidades laborales que les permitan aplicar sus habilidades y conocimientos no solo contribuye a su crecimiento personal y profesional, sino que también promueve una mayor participación ciudadana al involucrarlos en iniciativas cívicas”(p,32). Por lo tanto fortalece la estabilidad social al reducir la inseguridad laboral, y fomenta una cultura de desarrollo sostenible al aprovechar su potencial innovador para beneficio de la comunidad, generando un impacto positivo en la sociedad en su conjunto.

En resumen, el diseño de un plan estratégico de generación y formalización de empleos para los beneficiarios egresados del programa "Becas que Cambian Vidas" es una respuesta indispensable y pertinente a los desafíos que se enfrentan actualmente los jóvenes después

de culminar su educación. Por lo que el presente proyecto asocia el empoderamiento económico y social de los egresados, así como la necesidad de aprovechar la inversión en educación, promocionar las condiciones laborales formales y seguras, y la relevancia de la colaboración de empresas y entidades del sector que permitan alcanzar un desarrollo sostenible y equitativo en el Distrito de Barrancabermeja.

El proyecto de diseño de un plan estratégico para la generación y formalización de empleos dirigido a los beneficiarios egresados del programa "Becas Cambian Vidas", en colaboración con la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja, beneficia directamente a los jóvenes beneficiarios del programa. Los actores clave involucrados incluyen a los propios beneficiarios, la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento encargada de coordinar y ejecutar el plan, instituciones académicas que brindan orientación educativa, y el sector empresarial local que proporciona oportunidades de empleo. La contribución de este proyecto es académica, al mejorar las habilidades de los jóvenes, metodológica al planificar estrategias efectivas, y gubernamental al tomar decisiones que respalden el plan.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo general

Diseñar un plan estratégico para la generación y formalización de empleos de los beneficiarios graduados del programa becas que cambian vidas en el distrito especial de Barrancabermeja.

1.4.2 Objetivos específicos

- Realizar un diagnóstico al indicador de producto del programa “becas que cambian

vidas", que relaciona a los beneficiarios egresados, por medio de la elaboración de una matriz DOFA aplicando la evaluación de factores internos y externos.

- Determinar la relación de los productos asignados en el programa: Generación y formalización del empleo, respecto a las actividades desarrolladas en la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento, a través de una matriz costo beneficio.
- Elaborar objetivos, estrategias y plan de mejora, que articule a egresados del programa becas que cambian vidas, con la misión de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja.

2. Marco Referencial

2.1 Antecedentes

A continuación, se desarrolla el estudio de antecedentes a nivel internacional, nacional y local con el fin de identificar los criterios tenidos en cuenta para el cumplimiento de los objetivos trazados. Los investigadores encontrados permitirán al autor tener una guía clara para la ejecución del proyecto investigativo.}

2.1.1 Antecedentes en el ámbito internacional

A nivel internacional el autor González (2020) realizó un proyecto de grado titulado “Diseño del programa de impulso empresarial para las licenciaturas de la Facultad de Administración bajo el Modelo Universitario Minerva” para la Universidad Autónoma de Puebla en México. El estudio se ejecutó a partir de una metodología con enfoque cuantitativo y cualitativo, requerido para el desarrollo de un análisis de la realidad socio productiva y a la vista de la situación que atraviesa la ciudad como lo es la elevada tasa de desempleo con enfoque en satisfacer las demandas de un segmento poblacional que ha experimentado un incremento constante en los últimos años y que, en consonancia con la situación actual de México, es probable que siga expandiéndose (p.28); este grupo comprende a los estudiantes recién graduados que tienen un interés en iniciar sus propios negocios.

Conforme a estos resultados se concluyó que, debido al aumento del desempleo en México en los últimos años y a la sobresaturación de las instituciones de educación superior, especialmente en el ámbito económico-administrativo, es de suma importancia crear un entorno propicio en el país para fomentar el emprendimiento. Esto es esencial para lograr un

desarrollo sostenible y mejorar la calidad de vida de sus habitantes. En particular, se destaca la relevancia de promover el emprendimiento en la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP), dado que esta institución se ha consolidado como un referente en la educación a nivel estatal, nacional e internacional, como lo respaldan los logros recientes.

El autor Alvarado (2019) desarrollo un proyecto titulado “Vinculación universidad – empresa y su contribución al desarrollo regional” en la Universidad Autónoma Indígena de México en el proyecto se destaca la importancia de fortalecer la relación entre las universidades y las empresas, enfocándose en promover una mayor colaboración entre ambas partes (p.5). El estudio se ejecutó a partir de una metodología con enfoque cuantitativo y cualitativo, además se utilizó la entrevista como método de información primaria, se argumenta que esta colaboración mutua puede contribuir significativamente al desarrollo regional, con impactos notables en la sociedad en términos de generación de empleo y transferencia de conocimiento. Además, se subraya que esta colaboración puede mejorar la competitividad tanto de las instituciones educativas superiores como de las empresas. El estudio se basó en un análisis cualitativo y explicativo de múltiples casos en dos universidades en el estado de Sinaloa: la Universidad Autónoma de Sinaloa y la Universidad de Occidente.

En conclusión, se enfatiza que la universidad desempeña un papel fundamental en la sociedad y debe contribuir activamente a su desarrollo. Se sugiere la necesidad de repensar el enfoque educativo en su conjunto, reconociendo que la universidad va más allá de la mera preparación para el empleo. Se espera que, en el futuro, la colaboración entre la educación y el sector productivo se integre de manera más efectiva en las políticas y programas de

desarrollo social y económico en sectores como la agricultura, la industria y los servicios, así como en las políticas y programas de desarrollo educativo.

Barrueta (2020) en su investigación titulada “Modelo de cultura emprendedora para la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP Filial Huánuco” para la Universidad Alas Peruanas de Perú. El estudio se ejecutó a partir de una metodología descriptiva con enfoque cualitativo, además se utilizó la revisión bibliográfica como método de información primaria, en la investigación se señaló que se ha observado una desconexión evidente entre el mundo laboral, que busca maximizar la producción y obtener beneficios, y la educación técnica y superior, que también opera siguiendo la lógica del mercado y la rentabilidad.

En varios países, las políticas relacionadas con el empleo, la educación y la economía se centran en fomentar la mentalidad emprendedora como una vía para crear nuevas y mejores oportunidades laborales y empresas. Esto se hace con el objetivo de mejorar la competitividad a nivel nacional y elevar el nivel de vida. En el contexto de México, es imperativo cultivar la cultura emprendedora para competir eficazmente con otras naciones y lograr un desarrollo socioeconómico más sólido. Por lo tanto, resulta esencial que las autoridades responsables de dirigir las instituciones de educación superior, quienes toman decisiones fundamentales, reconozcan que la cultura emprendedora debe ser un componente integral de la formación de los estudiantes. Esto facilitaría los esfuerzos del gobierno para promover programas de apoyo a los egresados que se conviertan en generadores de empleo y contribuyan al crecimiento económico del país.

El investigador Gallardo (2021) en su tesis titulada “Plan estratégico multisectorial para el desarrollo sostenible de los comerciantes de la Municipalidad de Bambamarca” para

la Universidad Cesar Vallejo en Perú. El estudio se ejecutó a partir de una metodología deductiva con enfoque cuantitativo y cualitativo, además se utilizó la entrevista como método de información primaria, en ella señala que, en las últimas décadas, se ha incrementado la inversión en investigación sobre el desempleo y sus causas principales, donde se concluyó que existe una fuerte correlación positiva entre el comercio informal y el desarrollo sostenible.

Esto se debe a que, en la ciudad de Bambamarca, un gran número de comerciantes opera en la informalidad, lo que resulta en una recaudación tributaria insuficiente. Un desafío significativo que enfrenta la Municipalidad de Bambamarca es la falta de conocimiento por parte de los contribuyentes sobre la cultura tributaria y sus responsabilidades en términos de tasas municipales e impuestos. Esto se traduce en dificultades para recaudar los ingresos tributarios necesarios para el desarrollo sostenible de la región.

2.1.2 Antecedentes en el ámbito nacional

A nivel nacional el autor Hurtado (2023) en su estudio “Las multinacionales y el empleo en Colombia” para la Universidad Santo Tomás de Bogotá, se entra en la dinámica del empleo en Colombia, con un enfoque particular en la influencia de las empresas multinacionales en este aspecto, se implementó una metodología descriptiva y una investigación mixta. Se destacó la capacidad de estas empresas para generar empleo directo, compartir conocimientos y tecnología, así como estimular la cadena de suministro local. No obstante, también se identifican desafíos considerables, como la competencia laboral y las disparidades regionales en materia de empleo.

Los desafíos más apremiantes incluyen el desempleo, el subempleo y la informalidad laboral, así como la falta de diversificación económica. Además, se analizan los factores que inciden en la dinámica laboral, tales como la salud de la economía nacional, las políticas gubernamentales y la calidad de la educación y la capacitación profesional. En respuesta a estos desafíos y para aprovechar las oportunidades, se plantean estrategias clave. Esto engloba la promoción de la colaboración entre empresas multinacionales y locales, el fomento de la formación y el desarrollo de habilidades de la fuerza laboral, la promoción de la responsabilidad social corporativa y la implementación de políticas que promuevan un desarrollo económico regional equitativo.

González (2020) en su proyecto titulado “Análisis del Emprendimiento y la Creación de Empleo en Villavicencio: Percepción y Experiencia de los Egresados del Programa de Administración de Empresas” para la Universidad de los Llanos en Villavicencio, la investigación estuvo fundamentada en un estudio exploratorio y descriptivo con una población de 546 egresados , concluyendo que en relación al impacto del plan de estudios, un promedio del 35% de los graduados reporta haber adquirido conocimientos y habilidades en áreas clave, como la reorganización dentro del marco de la insolvencia empresarial, la implementación de programas de gestión del talento humano, la formulación de estrategias para mejorar la productividad a través de la gestión del personal y ejecución de planes de mejora.

Estos resultados confirman que los egresados de la carrera de Administración de Empresas en Unillanos obtienen competencias específicas que les permiten destacarse en sus campos de trabajo. No obstante, es relevante profundizar en estos conocimientos y

capacidades, ya que son esenciales en el ámbito empresarial, y al mismo tiempo, fortalecer aquellos relacionados con la creación de empresas y la generación de empleo.

Loaiza, Romero y Santacruz (2021) en su proyecto “Factores que Inciden en las Oportunidades Laborales en el Primer Empleo del Administrador de Empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia Campus Villavicencio “para la Universidad Cooperativa de Colombia en Villavicencio, hacen uso de una investigación descriptiva y deductiva con enfoque cualitativo, menciona que el acceso al primer empleo representa uno de los desafíos más significativos que enfrentan los jóvenes universitarios, una problemática que no es nueva, sino que ha persistido a lo largo del tiempo. A pesar de contar con una sólida formación académica, encontrar empleo de manera formal puede resultar complicado, ya que los empleadores suelen mostrar preferencia por candidatos dispuestos a aceptar condiciones salariales inferiores a las de un profesional.

Los resultados del estudio subrayan la dificultad de la búsqueda de empleo, en gran parte debido a que los perfiles profesionales no suelen destacarse lo suficiente para las empresas, y los currículums no están adecuadamente adaptados a las ofertas laborales específicas a las que se aspira. Además, la encuesta revela una tendencia creciente hacia el emprendimiento entre los graduados de administración de empresas. Algunos de ellos han optado por dirigir empresas familiares, mientras que otros han comenzado sus propios proyectos empresariales desde cero.

El autor Borda (2020) en su tesis titulada “Plan de capacitaciones para el fortalecimiento de las competencias en la empleabilidad de los próximos graduados y egresados de la universidad cooperativa de Colombia, campus Pereira”, desarrollo un plan de capacitación, por medio de una metodología exploratoria y un enfoque cualitativo, el plan de capacitación

abarca varios aspectos clave, incluyendo la elaboración de currículums efectivos, la identificación de fuentes confiables de ofertas laborales, la utilización de beneficios disponibles para estudiantes y graduados de la UCC, como la bolsa de empleo, y la preparación para entrevistas de trabajo.

También se enfocó en la preparación adecuada para entrevistas laborales, de modo que los candidatos puedan destacarse y ser idóneos para los puestos a los que aspiran. Finalmente, se ofreció conocimiento y orientación sobre la evaluación psicológica en el proceso de selección, lo que contribuirá a eliminar mitos y temores asociados a esta parte del proceso de búsqueda de empleo. Como resultados se identificó que la orientación sobre la evaluación psicológica y otros aspectos claves en los procesos de selección, son fundamentales para asegurar que los profesionales formados por la universidad estén bien equipados y puedan destacarse en el competitivo mundo laboral, contribuyendo así a su éxito y al desarrollo de sus carreras.

2.1.3 Antecedentes en el ámbito local

A nivel local Pinzón y Sánchez (2020) en su tesis “Estrategias para la apropiación de las políticas públicas que promuevan el emprendimiento en comunidades base de la pirámide como aporte a un plan de desarrollo comunitario endógeno” se desarrolló estrategias para promover la adopción de políticas públicas que impulsen el emprendimiento en las comunidades de la Base de la Pirámide (BoP) como parte de un Plan de Desarrollo Comunitario Endógeno (PDCE). Este proyecto se llevó a cabo como resultado de un acuerdo de colaboración entre la UNAB y la Congregación de las Hermanas Dominicas de la Presentación. La metodología empleada fue la Investigación Acción Participativa (IAP), que atrajo a investigadores interesados en los resultados y oportunidades del modelo.

Los hallazgos del estudio revelaron que aproximadamente el 30% de la población colombiana se encuentra en situación de pobreza monetaria, según datos del DANE en 2019. Por tanto, se enfatiza la importancia de promover la creación de empresas como un medio fundamental para avanzar hacia una sociedad autosostenible. En este contexto, se identifica una oportunidad valiosa para que las comunidades BoP, compuestas por individuos con habilidades y capacidades, generen proyectos emprendedores. Sin embargo, es importante destacar que la mayoría de estas personas carece de la formación necesaria para garantizar la sostenibilidad de sus emprendimientos y desconoce las políticas públicas que buscan reducir la pobreza a través de incentivos y programas de apoyo al emprendimiento.

Según PROSANTANDER (2021) en su investigación “Propuestas para fortalecer el empleo juvenil en Santander” señala que falta de información disponible en Santander a través de las páginas de empleo ha generado desafíos significativos en la coordinación entre la oferta y la demanda laboral. Esto dificulta la identificación de oportunidades de empleo para la población vulnerable, así como la evaluación de los perfiles, habilidades y competencias más solicitados en la región. Además, obstaculiza el seguimiento del desempeño de las Agencias de Empleo y la capacidad para desarrollar estrategias de empleabilidad efectivas en la zona.

Durante la elaboración de este documento, se analizaron tanto fuentes de datos secundarias como primarias, incluyendo encuestas sobre las necesidades de formación de recursos humanos. Estos datos proporcionan una visión completa de la situación del empleo en Santander, así como ejemplos de soluciones implementadas en otras regiones del país. En este contexto, es importante señalar que las ferias de empleo representan una iniciativa organizada por los proveedores del Servicio Público de Empleo. Estos eventos tienen como

objetivo facilitar la conexión entre los buscadores de empleo y las empresas de manera directa y rápida. Se basan en la promoción de un gran número de vacantes proporcionadas por las empresas participantes, lo que brinda oportunidades a aquellos que buscan empleo. Además, las ferias de empleo pueden incluir procesos de preselección y orientación ocupacional para agilizar la inserción laboral y mejorar la empleabilidad de los candidatos.

El autor Osorio (2021) en su investigación titulada “Planteamiento de un Modelo de Nuevas Zonas Francas que Impulsen el Desarrollo Económico en la Región de Santander” señala que el avance y la independencia creciente de los departamentos están vinculados con un mayor reconocimiento, en especial a medida que las dinámicas económicas internacionales y el comercio cobran relevancia. Una de las alternativas para impulsar el desarrollo económico en la región de Santander es la implementación de un modelo de nuevas zonas francas. Estas zonas están diseñadas principalmente para estimular la exportación industrial, incrementar la entrada de divisas y generar empleo. Además, ofrecen un entorno propicio para experimentar con nuevos métodos y mecanismos económicos.

Un aspecto favorable de las zonas francas es la facilidad para la inversión, que incluye beneficios como ventajas aduaneras, ventajas fiscales y concesiones administrativas en comparación con el marco regulador general que rige en otras áreas económicas de los departamentos. Factores como la estabilidad política, las garantías de inversión, la calidad de la infraestructura y la capacitación de la mano de obra son determinantes para el desarrollo de las operaciones y la obtención de mayores beneficios económicos. Por lo tanto, la ubicación de una zona franca de este tipo es un componente esencial de la estrategia a nivel nacional y un enfoque crucial en la formulación de políticas regionales para una zona específica.

2.2 Marco Teórico

2.2.1 *Plan Estratégico*

Según el autor Montoya y Rave (2020) el plan estratégico es una herramienta fundamental en la gestión organizacional y la toma de decisiones a largo plazo. Su importancia radica en su capacidad para proporcionar una dirección clara y coherente a una organización, permitiendo que esta defina sus objetivos, identifique los recursos necesarios y diseñe estrategias efectivas para alcanzar sus metas. Desde una perspectiva teórica, el plan estratégico se sustenta en diversos enfoques y conceptos que son fundamentales para su desarrollo y aplicación efectiva.

Uno de los enfoques ampliamente reconocidos en la teoría de la gestión estratégica es el análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas). Esta metodología se basa en la evaluación de los factores internos y externos que afectan a una organización. Las fortalezas y debilidades son elementos internos, mientras que las oportunidades y amenazas son factores externos. El análisis FODA proporciona una estructura sistemática para evaluar la situación actual de la organización y permite identificar áreas críticas que deben abordarse en el plan estratégico.

Además, desde una perspectiva más teórica, el plan estratégico se vincula con teorías como la Teoría de la Contingencia, que sostiene que no existe un enfoque universalmente aplicable en la gestión estratégica, sino que las estrategias deben adaptarse a las circunstancias y condiciones específicas de cada organización y entorno. Esta teoría enfatiza la importancia de considerar factores contextuales y adaptar las estrategias de acuerdo con las necesidades y desafíos únicos que enfrenta una organización.

En el contexto del programa Becas Cambian Vidas, el desarrollo de un plan estratégico sólido es esencial para abordar los desafíos relacionados con la generación y formalización de empleos para los beneficiarios. Este tema proporciona una base teórica fundamental para comprender cómo se estructura y se lleva a cabo un plan estratégico, lo que resulta crucial para el éxito del programa y la mejora de las oportunidades de empleo en la comunidad de Barrancabermeja.

2.2.2 Brechas Educativas vs. Mercado Laboral

La relación entre las brechas educativas y el mercado laboral es un aspecto fundamental en la comprensión de cómo se forma y transforma la fuerza laboral en una sociedad. Desde una perspectiva teórica, se reconoce que las brechas educativas reflejan las diferencias entre las habilidades y competencias adquiridas a través de la educación y las habilidades demandadas por el mercado laboral. Esta relación puede explicarse a través de diversas teorías y conceptos.

Una de las teorías relevantes es la Teoría del Capital Humano, desarrollada por Gary Becker. Esta teoría sugiere que la inversión en educación y capacitación aumenta la productividad y las oportunidades de empleo de un individuo. En este enfoque, la educación se considera una inversión que mejora las perspectivas laborales y contribuye al crecimiento económico (Vásquez, 2020, p.24). Sin embargo, las brechas educativas pueden obstaculizar la inserción laboral si no se alinean adecuadamente con las demandas del mercado.

La Teoría del Emparejamiento también es relevante en este contexto. Esta teoría se enfoca en cómo los trabajadores y los empleadores se emparejan en función de sus habilidades y competencias. Cuando existe una brecha significativa entre las habilidades de

los trabajadores y las requeridas por los empleadores, se producen desajustes en el mercado laboral. Esto puede resultar en desempleo para aquellos que no poseen las habilidades adecuadas.

Aplicado al proyecto de generación y formalización de empleos para los beneficiarios egresados del programa Becas Cambian Vidas en Barrancabermeja, el entendimiento teórico de las brechas educativas frente al mercado laboral es esencial. Esto permite diseñar estrategias de capacitación y formación específicas para cerrar esas brechas y mejorar la empleabilidad de los beneficiarios. Al alinear la educación con las necesidades del mercado laboral local, se aumenta la probabilidad de que los egresados encuentren empleo de calidad y contribuyan al desarrollo económico de la comunidad.

2.2.3 Empleabilidad y Desarrollo de Habilidades

La empleabilidad se refiere a la capacidad de un individuo para acceder a un empleo y mantenerse en él, y está estrechamente relacionada con el desarrollo de habilidades y competencias. Desde una perspectiva teórica, existen enfoques y teorías que arrojan luz sobre la empleabilidad y cómo se relaciona con el desarrollo de habilidades (Cárdenas, 2020,p.36).

La "Teoría de la Empleabilidad" destaca la importancia de una combinación de habilidades técnicas y habilidades personales en el contexto laboral. Además de las habilidades técnicas específicas para una profesión, las habilidades personales como la comunicación, la resolución de problemas y la adaptabilidad son esenciales para la empleabilidad. Esta teoría sostiene que los individuos con un conjunto equilibrado de habilidades tienen una mayor probabilidad de encontrar y mantener empleos satisfactorios.

El desarrollo de habilidades se basa en la noción de que los individuos pueden mejorar

y adquirir nuevas habilidades a lo largo de su vida laboral. Esto se relaciona con la "Teoría del Aprendizaje Continuo", que sugiere que la capacidad de aprender y adaptarse constantemente es esencial para la empleabilidad en un mundo laboral en constante evolución.

En el contexto del proyecto de generación y formalización de empleos para los beneficiarios del programa "Becas Cambian Vidas" en Barrancabermeja, el desarrollo de habilidades y la promoción de la empleabilidad son componentes críticos. El entendimiento teórico de cómo se forman y desarrollan estas habilidades proporciona la base para diseñar programas de capacitación y formación que mejoren la empleabilidad de los beneficiarios. Al abordar tanto las habilidades técnicas como las personales, se aumenta la preparación de los egresados para enfrentar con éxito el mercado laboral y contribuir al desarrollo económico de la comunidad.

2.2.4 Capital Social y Redes Laborales

El capital social y las redes laborales desempeñan un papel fundamental en la inserción laboral y el desarrollo profesional de las personas. Desde una perspectiva teórica, es importante comprender cómo estas interacciones sociales influyen en las oportunidades de empleo y en la construcción de carreras exitosas.

El Capital Social se refiere a los recursos sociales a los que un individuo o una comunidad pueden acceder a través de sus relaciones y conexiones sociales. Esto incluye la confianza, la colaboración, el apoyo mutuo y el acceso a información valiosa. Desde una perspectiva teórica, la teoría del capital social argumenta que las personas con redes sociales sólidas y relaciones de calidad tienen una ventaja en la búsqueda de empleo y el avance

profesional (Martínez, 2018,p.28).

Las Redes Laborales son grupos de contactos y conexiones profesionales que un individuo ha desarrollado a lo largo de su carrera. Estas redes pueden incluir colegas, ex compañeros de trabajo, mentores y otros contactos relacionados con el trabajo. La teoría de las redes laborales sostiene que estas conexiones pueden facilitar la búsqueda de empleo, proporcionar información sobre oportunidades laborales y respaldar el desarrollo profesional.

En el contexto del proyecto de generación y formalización de empleos para los beneficiarios del programa "Becas Cambian Vidas" en Barrancabermeja, el capital social y las redes laborales son conceptos teóricos importantes. Comprender cómo estas redes pueden influir en la empleabilidad y el éxito profesional de los beneficiarios permite diseñar estrategias para fortalecer sus conexiones laborales y capital social. Al hacerlo, se promueve un entorno en el que los egresados pueden acceder a más oportunidades laborales y avanzar en sus carreras de manera más efectiva.

2.2.5 Políticas de Empleo y Desarrollo Económico Local

El diseño e implementación de políticas de empleo y el desarrollo económico local son aspectos cruciales en la creación de oportunidades de trabajo y el fortalecimiento de la economía en una comunidad o región. Desde una perspectiva teórica, existen enfoques y teorías que ofrecen perspectivas valiosas sobre cómo se pueden abordar estos temas.

La Teoría del Desarrollo Económico Local se centra en el fortalecimiento de las economías a nivel regional o local a través de la promoción de sectores económicos específicos, el fomento de la inversión y la colaboración entre actores locales. Esta teoría sostiene que el desarrollo económico local puede generar empleo y mejorar la calidad de vida

de la comunidad (Mercado y Ovallos, 2018,p.34).

Las Políticas de Empleo se refieren a las estrategias y medidas adoptadas por los gobiernos para fomentar la creación de empleo y mejorar la empleabilidad de la población. Esto puede incluir programas de capacitación, incentivos para empleadores y políticas de apoyo a grupos específicos, como jóvenes o personas desempleadas.

En el contexto del proyecto de generación y formalización de empleos para los beneficiarios del programa Becas Cambian Vidas en Barrancabermeja, el conocimiento teórico sobre políticas de empleo y desarrollo económico local es esencial. Permite diseñar estrategias que se alineen con los objetivos de desarrollo económico de la región y promuevan la creación de empleos de calidad. Al aprovechar teorías y enfoques relevantes, el proyecto puede contribuir de manera más efectiva a la mejora de las perspectivas de empleo en la comunidad de Barrancabermeja y al fortalecimiento de su economía local.

2.2.6 Evaluación y Monitoreo de Programas de Empleo

La evaluación y el monitoreo de programas de empleo son procesos esenciales para medir la efectividad de las intervenciones y asegurarse de que estén alcanzando sus objetivos. Desde una perspectiva teórica, existen enfoques y teorías que respaldan la importancia de la evaluación y el monitoreo en el campo de los programas de empleo (Montoya y Rave, 2020,p.37).

La Teoría de la Evaluación de Programas se basa en la idea de que los programas deben ser evaluados de manera sistemática y objetiva para determinar su impacto y eficacia. Esta teoría sostiene que la evaluación proporciona información valiosa para la toma de decisiones y la mejora continua de los programas.

El Enfoque Basado en Resultados se enfoca en medir los resultados y logros concretos de los programas en lugar de simplemente medir las actividades o insumos. Este enfoque teórico promueve la idea de que los programas de empleo deben centrarse en la obtención de resultados tangibles, como la colocación exitosa de personas en empleos o el aumento de los ingresos de los participantes.

En el contexto del proyecto de generación y formalización de empleos para los beneficiarios del programa "Becas Cambian Vidas" en Barrancabermeja, la evaluación y el monitoreo son componentes críticos. El conocimiento teórico sobre cómo evaluar y medir el impacto de los programas de empleo ayudará a garantizar que los esfuerzos sean efectivos y que se cumplan los objetivos del proyecto. Al aplicar enfoques basados en resultados y teorías de evaluación de programas, se podrá demostrar de manera sólida el valor y el éxito del programa en la mejora de las oportunidades de empleo en la comunidad.

2.3 Marco legal

El marco legal, representado por una serie de leyes y decretos en este contexto, establece las bases normativas que rigen las relaciones laborales y las políticas de empleo en un país o región. Este marco legal es esencial para garantizar los derechos y deberes de empleados y empleadores, así como para promover el empleo y la formalización laboral. A través de estas regulaciones, se establecen las pautas para la creación de políticas laborales y se fomenta un entorno laboral justo y equitativo. En este caso, se presentan algunas de las leyes y decretos relevantes que influyen en el ámbito laboral y de empleo en el contexto específico.

El marco legal desempeña un papel crucial en la creación y sostenibilidad de empleo,

ya que proporciona el marco normativo para las relaciones laborales y la regulación de las condiciones de trabajo. La Ley 2663 de 1950, por ejemplo, establece los principios fundamentales de la relación laboral entre empleados y empleadores, mientras que la Ley 50 de 1990 introduce modificaciones al Código del Trabajo que pueden afectar la forma en que se gestionan los contratos laborales. La Ley 1780 de 2016, por otro lado, se enfoca en fomentar el empleo y el emprendimiento juvenil, lo que indica un compromiso con la creación de oportunidades laborales para la próxima generación de trabajadores.

Tabla 1. *Normativa laboral y de empleo*

Normatividad	Descripción
Ley 2663 de 1950	Relación laboral entre empleado y empleador.
Ley 50 de 1990	Inclusión de modificaciones al Código del Trabajo.
Ley 278 de 1996	Crea la Comisión permanente de concertación de políticas salariales y laborales
Ley 1780 de 2016	Fomentar el empleo y emprendimiento juvenil, proponer medidas para superar barreras de acceso al mercado laboral.
Decreto 2521 de 2013	Determinar la estructura de la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo
Decreto 567 de 2014	Red Nacional de Formalización Laboral
Decreto 1444 de 2014	Red Nacional de Observatorios Regionales del Mercado de Trabajo- Red Ormet.

3. Diseño Metodológico

3.1 Tipo y alcance de la investigación

3.1.1. Tipo de investigación

En este proyecto, se utiliza una metodología cualitativa. La investigación cualitativa

se basa en la recopilación y análisis de datos no numéricos, como entrevistas, encuestas abiertas y observaciones, para comprender fenómenos sociales y explorar perspectivas y experiencias de los participantes (Loaiza, et ál., 2021,p.39). Esta elección se justifica porque se busca la comprensión en profundidad las percepciones y necesidades de los graduados del programa "Becas que Cambian Vidas" en relación con la generación y formalización de empleos.

3.1.2 Alcance de la investigación

El alcance de la investigación es de naturaleza exploratoria y descriptiva. La investigación exploratoria se emplea con el propósito de comprender un problema o fenómeno en sus etapas iniciales (Hernández y Mendoza, 2018,p.12). Esto facilita la identificación de las necesidades y desafíos que enfrentan los graduados del programa "Becas Cambian Vidas", brindando una base sólida para comprender la complejidad de sus situaciones. Por otro lado, la investigación descriptiva se utiliza para ofrecer una descripción detallada y completa de la situación actual de los graduados, especialmente en lo que respecta a su empleo y calidad de vida. Este enfoque se apoya en la recopilación y análisis de datos concretos que permiten construir un panorama claro de la realidad que experimentan los beneficiarios del programa. La combinación de ambas aproximaciones, exploratoria y descriptiva, enriquece la comprensión de la situación y sienta las bases para la toma de decisiones informadas en la formulación del plan estratégico destinado a la generación y formalización de empleos para estos graduados.

3.2 Diseño de la investigación

La investigación adopta un enfoque de tipo no experimental. En este contexto, no se implementarán intervenciones o manipulaciones sobre los participantes del estudio (Monje, 2011,p.35). Más bien, se llevará a cabo la recopilación de datos y la obtención de información detallada acerca de la situación actual de los graduados beneficiarios del programa "Becas Cambian Vidas" y sus percepciones en relación con diversas variables relevantes.

Este enfoque no experimental es coherente con el propósito de la investigación, que se centra en la comprensión y descripción de la realidad existente en lugar de la aplicación de intervenciones o cambios controlados. Al optar por este enfoque, se busca capturar de manera fiel la situación y las experiencias de los graduados, lo que permitirá una evaluación precisa de su inserción laboral y calidad de vida, contribuyendo así a la formulación de un plan estratégico adecuado para la generación y formalización de empleos.

3.3 Fases de la Investigación

Fase 1. Realizar un diagnóstico al indicador de producto del programa “becas que cambian vidas”, que relaciona a los beneficiarios egresados, por medio de la elaboración de una matriz DOFA aplicando la evaluación de factores internos y externos.

Actividad 1. Entrevista semiestructurada con el coordinador del programa. Solicitud de Información de resultados.

Actividad 2. Encuesta de satisfacción a egresados del programa “becas que cambian vidas”, respecto al programa académico y a la universidad.

Actividad 3. Elaboración de matriz EFE y EFI.

Actividad 4. Elaboración de matriz DOFA.

Fase 2. Determinar la relación de los productos asignados en el programa: Generación

y formalización del empleo, respecto a las actividades desarrolladas en la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento, a través de una matriz costo beneficio.

Actividad 1. Análisis de presupuesto programado, presupuesto asignado y presupuesto ejecutado de las rendiciones de cuentas presentadas por la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento.

Actividad 2. Identificación de variables como: sector económico, actividad económica, recurso humano, recurso financiero e impacto en el territorio.

Actividad 3. Elaboración de matriz costo-beneficio.

Fase 3. Elaborar objetivos, estrategias y plan de mejora, que articule a egresados del programa becas que cambian vidas, con la misión de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito.

Actividad 1. Determinar las variables estratégicas y operativas de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento.

Actividad 2. Estructuración con los hallazgos encontrados, con sus respectivas actividades, responsables, ejecución y verificación de las acciones.

3.4 Fuentes de recolección de la información

Las fuentes primarias internas se refieren a la información recopilada directamente dentro del programa "Becas que Cambian Vidas" en Barrancabermeja. Esto incluye datos y registros generados por el programa, como perfiles de egresados, seguimiento de empleabilidad, encuestas internas y otros documentos internos relevantes.

Por otro lado, las fuentes primarias externas consisten en la información obtenida directamente de fuentes fuera del programa. Esto podría involucrar encuestas a empleadores

locales, entrevistas con empresas, interacción con organizaciones relacionadas con el empleo y otras fuentes externas que proporcionen información relevante sobre el mercado laboral y las oportunidades de empleo en Barrancabermeja.

Las fuentes secundarias internas se refieren a documentos y registros que ya existen dentro del programa "Becas que Cambian Vidas" pero que no fueron generados específicamente para la investigación. Esto podría incluir informes de gestión anteriores, análisis de datos internos y otros documentos que ayuden a contextualizar el problema.

3.5 Herramientas de recolección, Codificación y procesamiento de análisis de la información

3.5.1 Herramientas de Recolección de Información

Las herramientas de recolección de información permiten obtener datos detallados a través de preguntas abiertas y cerradas, lo que favorece la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos (Monje, 2011,p.28). Dado lo anterior, se diseñan una entrevista semiestructurada evidenciada en el apéndice A, encuestas de satisfacción (apéndice B) y análisis de documentos financieros y de rendición de cuentas.

3.5.2 Codificación y procesamiento de análisis de información

Para llevar a cabo un análisis más detallado de los datos recopilados se emplea la técnica de análisis de contenido la cual implica la codificación y categorización de la información recopilada para identificar tendencias en los datos. En el caso de las respuestas de los graduados a las encuestas de satisfacción y las entrevistas semiestructuradas, se transcribirán y codificarán las opciones relevantes en categorías temáticas como lo son la

"satisfacción con el programa académico" o "percepción sobre el impacto de las becas en la vida laboral". Posteriormente se analiza la frecuencia de estas categorías para determinar las tendencias y opiniones dominantes entre los egresados.

En cuanto a la información financiera de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento, se identificarán categorías relacionadas con los presupuestos, gastos y rendiciones de cuentas, y se analizarán para identificar patrones financieros y eficiencia en el uso de los recursos. Se utilizará software especializado, como NVivo, que permite organizar y analizar conjuntos de datos, facilitando la identificación de patrones y tendencias de forma rápida.

3.6 Operacionalización de Variables

Tabla 2. Operacionalización de variables

Pregunta de investigación	Preguntas auxiliares	Objetivos específicos	Teorías	Variables	Dimensiones	Indicadores de variables
¿Cómo impacta la implementación del Plan Estratégico en la empleabilidad de los graduados del programa "Becas que cambian vidas"?	¿Cuál es la cantidad de empresas colaboradoras antes y después de la implementación del plan? ¿Cuántos programas de capacitación se desarrollan como resultado del plan?	Incrementar la cantidad de empresas colaboradoras. Aumentar la cantidad de programas de capacitación desarrollados Aumentar la participación de graduados en programas de capacitación.	Teoría de la colaboración entre instituciones educativas y empresas para mejorar la empleabilidad.	Implementación del Plan Estratégico	Antes y después de la implementación del plan.	Cantidad de empresas colaboradoras, programas de capacitación desarrollados, graduados participando en programas de capacitación.
¿El Plan Estratégico contribuye a la disminución de las tasas de desempleo entre graduados del programa "Becas que cambian vidas"?	¿Cuál es la tasa de desempleo antes de la aplicación del plan? ¿Cuál es la tasa de desempleo después de la aplicación del plan?	Reducir la tasa de desempleo entre los graduados.	Teoría de la empleabilidad y políticas de empleo.	Disminución de las tasas de desempleo	Antes y después de la aplicación del plan.	Tasa de desempleo antes y después de la aplicación del plan.

¿El Plan Estratégico mejora la calidad de vida de los graduados del programa "Becas que cambian vidas"?	¿Cuántos graduados están empleados como resultado del plan? ¿Qué beneficios laborales reciben los graduados empleados?	Aumentar la cantidad de graduados empleados Mejorar los beneficios laborales para graduados empleados Aumentar la satisfacción laboral de graduados.	Teoría de la calidad de vida y satisfacción laboral.	Mejora en la calidad de vida de los graduados.	Número de graduados empleados. Tipo y cobertura de beneficios laborales. Encuesta de satisfacción laboral.	Cantidad de graduados empleados, beneficios laborales (seguro médico, seguro de vida, entre otros.), satisfacción laboral.
---	--	--	--	--	--	--

3.7 Definición de población y muestra

3.7.1 Definición de Población

La población objeto de estudio está compuesta por 4.000 beneficiarios del programa "Becas que Cambian Vidas" en Barrancabermeja. Se busca comprender sus experiencias y necesidades en relación con la generación y formalización de empleos.

3.7.2 Definición de la Muestra

La muestra se seleccionará de manera intencionada y estratégica, incluyendo a graduados de diferentes cohortes del programa para obtener una variedad de perspectivas. La cantidad de participantes en la muestra dependerá de la disponibilidad y accesibilidad de los graduados. Se buscará representatividad en términos de género, edad y áreas de estudio. Para estimar el tamaño de la muestra se utiliza la siguiente formula:

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

Dónde:

N = Población= 4.000

Z = Nivel confiabilidad, 95% = 1.96

e = Error estimado, 5 % = 0.05

p = Probabilidad éxito, 50% = 0.5

q = Probabilidad no éxito, 50% = 0.5

n= Número de muestras

Reemplazando se tiene:

$$n = \frac{1.96^2 * 0.5 * 0.5 * 4000}{(4000 - 1) * 0.05^2 + 0.5 * 0.5 * 1.96^2}$$

$n = 350$ este valor representa la muestra a trabajar

4. Resultados

4.1. Diagnóstico al indicador de producto del programa “becas que cambian vidas”, que relaciona a los beneficiarios egresados

En el contexto del Distrito Especial de Barrancabermeja, el programa "Becas que Cambian Vidas" ha demostrado ser un catalizador significativo para el desarrollo académico y personal de sus beneficiarios. Este programa, centrado en brindar oportunidades educativas a individuos talentosos y motivados, ha contribuido no solo al crecimiento individual de sus participantes, sino también al enriquecimiento de la comunidad en su conjunto.

Sin embargo, la generación y formalización de empleos para los graduados de este programa se presentan como desafíos fundamentales en la búsqueda de un impacto sostenible. La transición de la educación a la inserción laboral es un paso crucial que requiere una planificación estratégica cuidadosa. Con el objetivo de abordar este aspecto crucial, se propone diseñar un plan estratégico específico que permita maximizar las oportunidades de empleo para los beneficiarios graduados del programa en cuestión.

4.1.1. Análisis de Impacto a los Beneficiarios del Programa becas que Cambian Vidas para la Transición Laboral

En la actualidad, los programas de becas desempeñan un papel crucial en el desarrollo académico y profesional de numerosos individuos, brindando oportunidades significativas que impactan directamente en sus vidas. Uno de estos programas emblemáticos es el denominado "Becas que Cambian Vidas", el cual ha beneficiado a una extensa red de estudiantes. Por ende, se detalla a continuación la experiencia de 350 beneficiarios, utilizando una encuesta diseñada meticulosamente para capturar no solo datos cuantitativos, sino también percepciones, necesidades y desafíos que han enfrentado o están enfrentando en esta trascendental etapa de sus vidas.

Figura 1. Distribución porcentual de la percepción de beneficiarios sobre la calidad de la educación recibida.

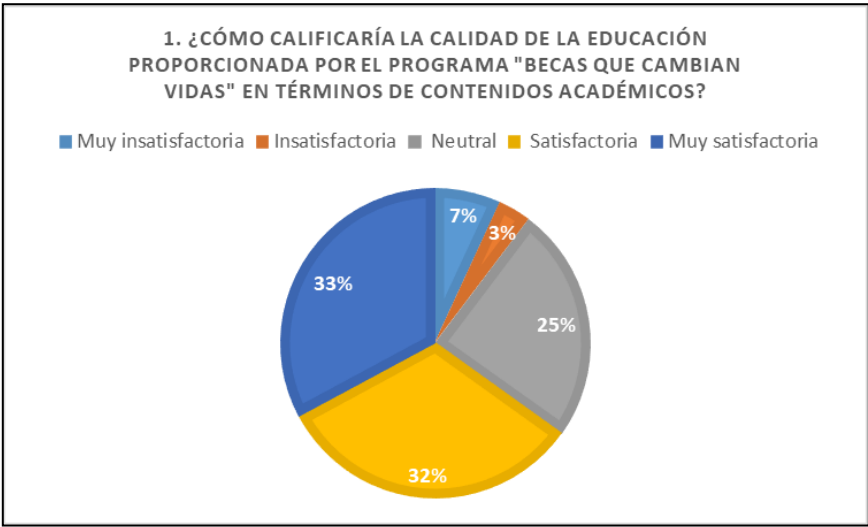


Tabla 3. Resultados cuantitativos sobre la calidad de la educación recibida

Nivel de satisfacción en base a la calidad de educación recibida	Número de egresados por nivel de satisfacción	Porcentaje de egresados por nivel de satisfacción
--	---	---

Muy insatisfactoria	24	6,9%
Insatisfactoria	12	3,4%
Neutral	86	24,6%
Satisfactoria	113	32,3%
Muy satisfactoria	115	32,9%
TOTAL	350	100,0%

La evaluación del nivel de satisfacción de los egresados del programa "Becas que Cambian Vidas" revela una distribución variada de opiniones. Aproximadamente dos tercios de los participantes expresaron niveles positivos de satisfacción, con un 32.9% indicando una satisfacción muy positiva y un 32.3% reportando una satisfacción satisfactoria. El grupo que evaluó la calidad como "Neutral" constituye el 24.6%, reflejando una postura equilibrada. Por otro lado, las categorías de "Insatisfactoria" y "Muy insatisfactoria" representan un 10.3% combinado, indicando un porcentaje relativamente bajo de descontento. Aunque la mayoría de los egresados están satisfechos, es crucial atender las opiniones menos favorables para identificar áreas de mejora y asegurar una experiencia educativa óptima para todos los beneficiarios.

Figura 2. Distribución porcentual sobre el apoyo proporcionado a los beneficiarios con el programa de becas que cambian vidas

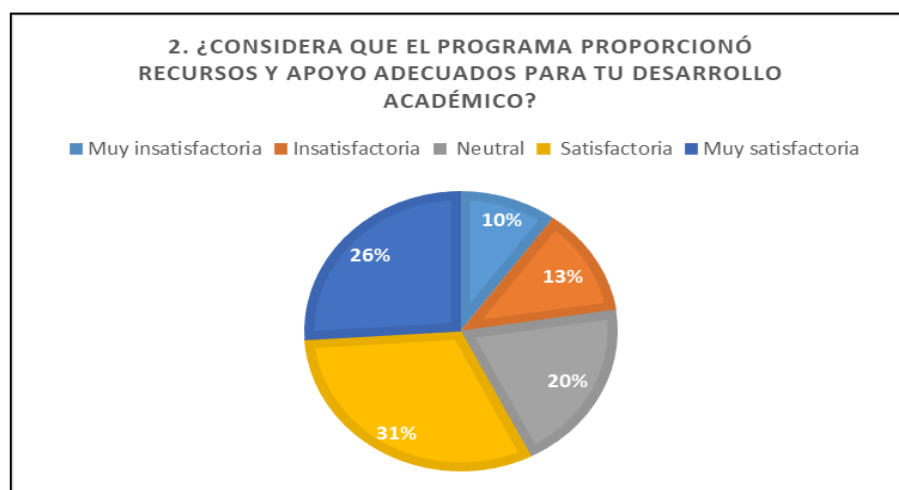


Tabla 4. Resultados cuantitativos sobre el apoyo proporcionado a los beneficiarios con el programa de becas que cambian vidas

Nivel de satisfacción en base al apoyo y recursos recibidos con el programa de becas que cambian vidas	Número de egresados por nivel de satisfacción	Porcentaje de egresados por nivel de satisfacción
Muy insatisfactoria	35	10,0%
Insatisfactoria	44	12,6%
Neutral	70	20,0%
Satisfactoria	110	31,4%
Muy satisfactoria	91	26,0%
TOTAL	350	100,0%

Los resultados del análisis del nivel de satisfacción de los egresados del programa "Becas que Cambian Vidas" en relación con el apoyo y los recursos recibidos muestran una diversidad de percepciones. El 57.4% de los participantes expresó niveles positivos de satisfacción, con un 26.0% indicando una satisfacción muy positiva y un 31.4% reportando una satisfacción satisfactoria. Sin embargo, un segmento significativo de egresados expresó insatisfacción, ya que el 22.6% combinado evaluó la experiencia como "Muy insatisfactoria" o "Insatisfactoria". El grupo que evaluó el apoyo y los recursos como "Neutral" constituye el 20.0%, reflejando una postura equilibrada. Estos resultados destacan la importancia de evaluar no solo la calidad educativa, sino también el respaldo y los recursos proporcionados por el programa. Es esencial prestar atención a las opiniones menos favorables para identificar áreas específicas de mejora. Estos datos ofrecen una visión integral de la satisfacción de los egresados, proporcionando información valiosa para ajustar estrategias y garantizar un apoyo efectivo en futuras implementaciones del programa.

Figura 3. Distribución porcentual del nivel de satisfacción con respecto a la relación entre el programa de becas y la institución académica del beneficiario

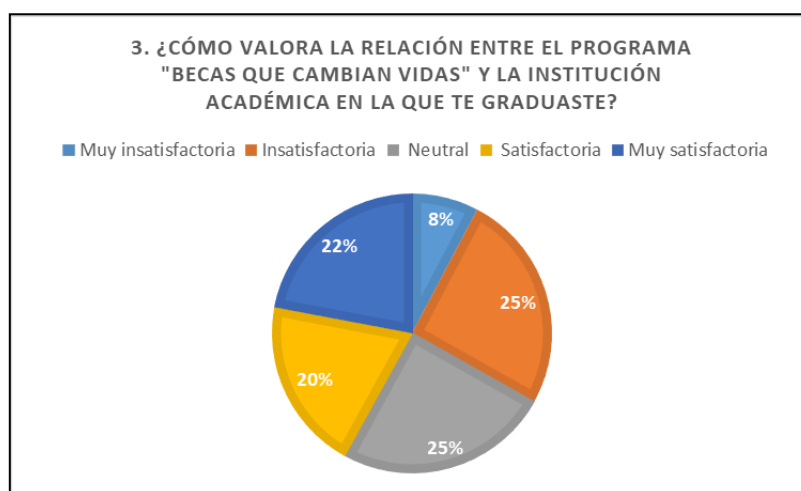


Tabla 5. Resultados cuantitativos con respecto a la relación entre el programa de becas y la institución académica del beneficiario

Nivel de satisfacción con respecto a la relación entre el programa de becas y la institución académica del beneficiario	Número de egresados por nivel de satisfacción	Porcentaje de egresados por nivel de satisfacción
Muy insatisfactoria	27	7,7%
Insatisfactoria	89	25,4%
Neutral	87	24,9%
Satisfactoria	70	20,0%
Muy satisfactoria	77	22,0%
TOTAL	350	100,0%

Los datos cuantitativos reflejan la evaluación de los egresados respecto a la relación entre el programa de becas y la institución académica beneficiaria. Un análisis detallado revela que el 25.4% de los participantes expresaron insatisfacción, dividido en un 7.7% que la considera "Muy insatisfactoria" y un 17.7% que la cataloga como "Insatisfactoria". En contraste, el 42.0% de los egresados evaluaron positivamente esta relación, con un 20.0% indicando satisfacción y un 22.0% expresando una satisfacción muy positiva. La postura neutral representa el 24.9%, mostrando una perspectiva equilibrada por parte de algunos

beneficiarios. Estos resultados sugieren una diversidad de opiniones en cuanto a la satisfacción con la relación entre el programa de becas y la institución académica. La atención a las evaluaciones menos positivas puede ser crucial para identificar áreas específicas de mejora y fortalecer la colaboración entre el programa y las instituciones educativas en futuras implementaciones.

Figura 4. *Distribución porcentual sobre las oportunidades de desarrollo académico brindadas en el programa de estudio*



Tabla 6. *Resultados cuantitativos sobre las oportunidades de desarrollo académico brindadas en el programa de estudio*

Posibilidad de oportunidades de desarrollo académico adicionales para el beneficiario	Número de beneficiarios por posibilidad de oportunidades	Porcentaje de beneficiarios por posibilidad de oportunidades
Sí	168	48,0%
No	182	52,0%
TOTAL	350	100,0%

El análisis cuantitativo sobre las oportunidades de desarrollo académico en el programa de estudio presenta una panorámica matizada de las experiencias de los beneficiarios. Un significativo 48.0% de los participantes informa haber tenido acceso a oportunidades adicionales de desarrollo académico, mientras que el restante 52.0% indica que no se benefició de tales oportunidades.

Este escenario plantea preguntas esenciales sobre la naturaleza y la distribución de las oportunidades dentro del programa. Es imperativo profundizar en las experiencias y percepciones de ambos grupos para entender mejor los factores que influyen en la disponibilidad y la participación en estas oportunidades adicionales.

Para aquellos que reportan haber accedido a oportunidades de desarrollo académico, se requiere indagar sobre la naturaleza específica de estas oportunidades, su impacto percibido y cómo contribuyeron al desarrollo académico y profesional de los beneficiarios. Por otro lado, para aquellos que no tuvieron acceso, es crucial explorar las razones subyacentes, ya sea por falta de información, limitaciones en la oferta del programa o cualquier otra barrera identificada por los beneficiarios.

Figura 5. Distribución porcentual sobre el acceso a recursos y materiales proporcionados por el programa de estudio

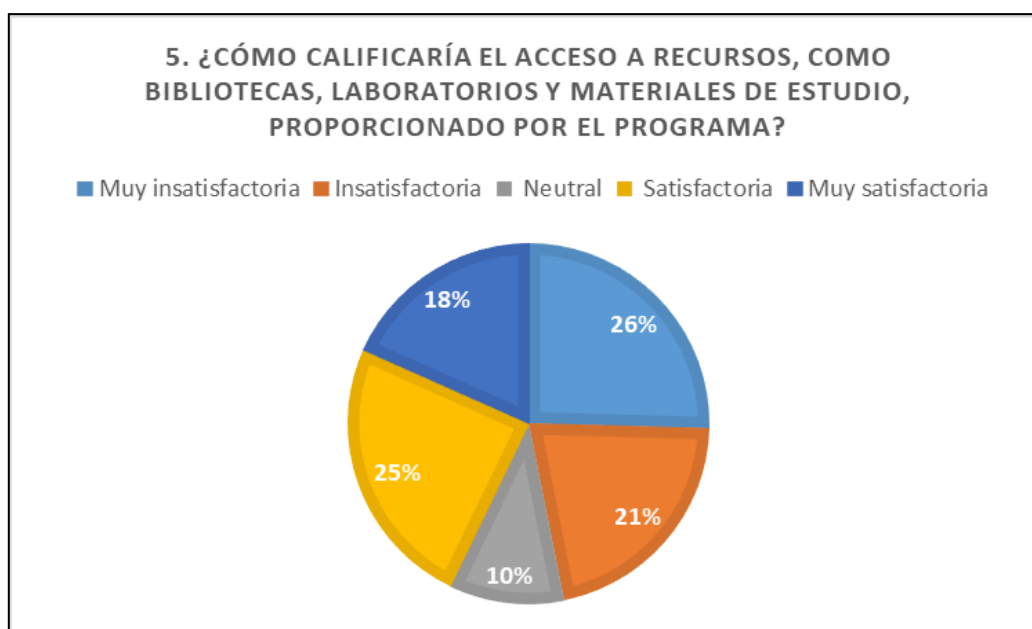


Tabla 7. Resultados cuantitativos sobre el acceso a recursos y materiales proporcionados por el programa de estudio

Nivel de satisfacción en base al acceso a recursos y materiales proporcionados por el programa de estudio	Número de egresados por nivel de satisfacción	Porcentaje de egresados por nivel de satisfacción
Muy insatisfactoria	89	25,4%
Insatisfactoria	75	21,4%
Neutral	36	10,3%
Satisfactoria	86	24,6%
Muy satisfactoria	64	18,3%
TOTAL	350	100,0%

Sobre el acceso a recursos y materiales proporcionados por el programa de estudio revela una diversidad de percepciones entre los egresados. Un notable 25.4% expresó una insatisfacción considerable, indicando que el acceso a dichos recursos fue evaluado como "Muy insatisfactorio". Además, un 21.4% calificó el acceso como "Insatisfactorio",

señalando posibles áreas de mejora en la provisión de recursos educativos.

En contraste, un 42.9% de los encuestados manifestó niveles de satisfacción, divididos entre un 24.6% que considera el acceso "Satisfactorio" y un 18.3% que lo cataloga como "Muy satisfactorio". La posición neutral, representada por el 10.3%, sugiere una percepción equilibrada respecto al acceso a los recursos proporcionados por el programa.

Estos resultados subrayan la importancia crítica del acceso a recursos y materiales en la experiencia educativa de los egresados. Las respuestas insatisfactorias ofrecen una oportunidad valiosa para identificar y abordar las deficiencias en la oferta de recursos, mientras que la comprensión de las respuestas neutrales puede proporcionar información clave para personalizar la provisión de recursos de acuerdo con las necesidades específicas de los beneficiarios. En conjunto, este análisis cuantitativo destaca la relevancia de optimizar el acceso a los recursos educativos para garantizar una experiencia educativa más enriquecedora y satisfactoria para todos los participantes del programa.

Figura 6. *Distribución porcentual sobre la contribución al desarrollo académico y profesional del programa becas que cambian vidas*

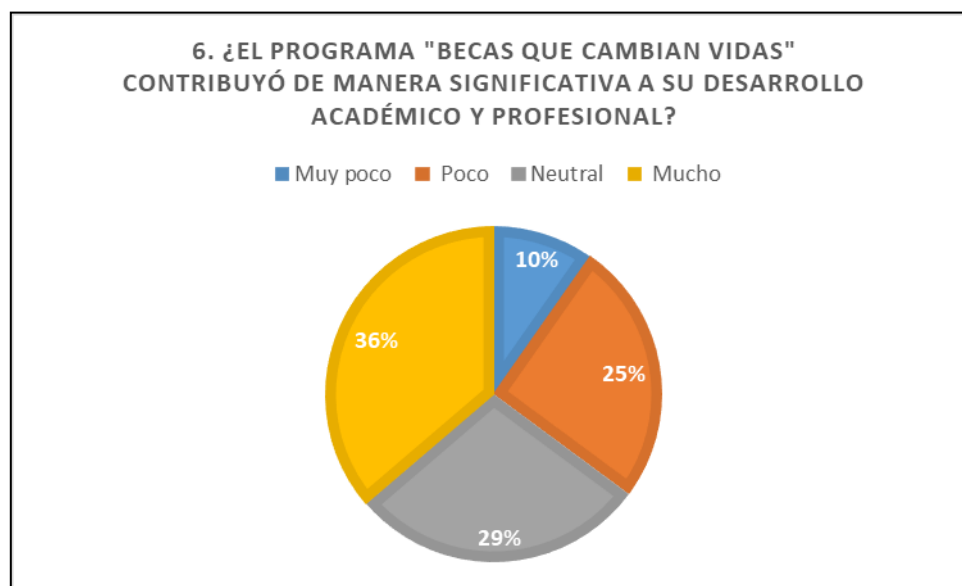


Tabla 8. *Resultados cuantitativos sobre la contribución al desarrollo académico y profesional del programa becas que cambian vidas*

Nivel de satisfacción en base a la contribución profesional y académica del beneficiario	Número de egresados por nivel de satisfacción	Porcentaje de egresados por nivel de satisfacción
Muy poco	34	9,7%
Poco	89	25,4%
Neutral	100	28,6%
Mucho	127	36,3%
TOTAL	350	100,0%

La Tabla 8 presenta resultados cuantitativos sobre la contribución al desarrollo académico y profesional del programa "Becas que Cambian Vidas". Este análisis se basa en el nivel de satisfacción de los egresados, dividiéndolos en cuatro categorías: "Muy Poco", "Poco", "Neutral" y "Mucho". Entre los egresados, un 9,7% expresó haber experimentado una contribución "Muy Poca", mientras que el 25,4% manifestó una contribución "Poca". Por otro lado, el 28,6% de los egresados se clasificó como "Neutral" en cuanto a la contribución del programa, y un 36,3% indicó haber experimentado una contribución "Mucho". En términos absolutos, el total de egresados evaluados en la tabla es de 350. La nota al pie destaca que la tabla fue elaborada por la fuente correspondiente.

En conjunto, los resultados sugieren una tendencia positiva en la percepción de los egresados sobre la contribución del programa a su desarrollo académico y profesional. La mayoría de los egresados se posiciona en las categorías de "Neutral" y "Mucho", indicando niveles significativos de satisfacción con el impacto del programa en sus trayectorias educativas y profesionales.

Figura 7. *Distribución porcentual sobre la posibilidad de recomendación del programa becas que cambian vidas*

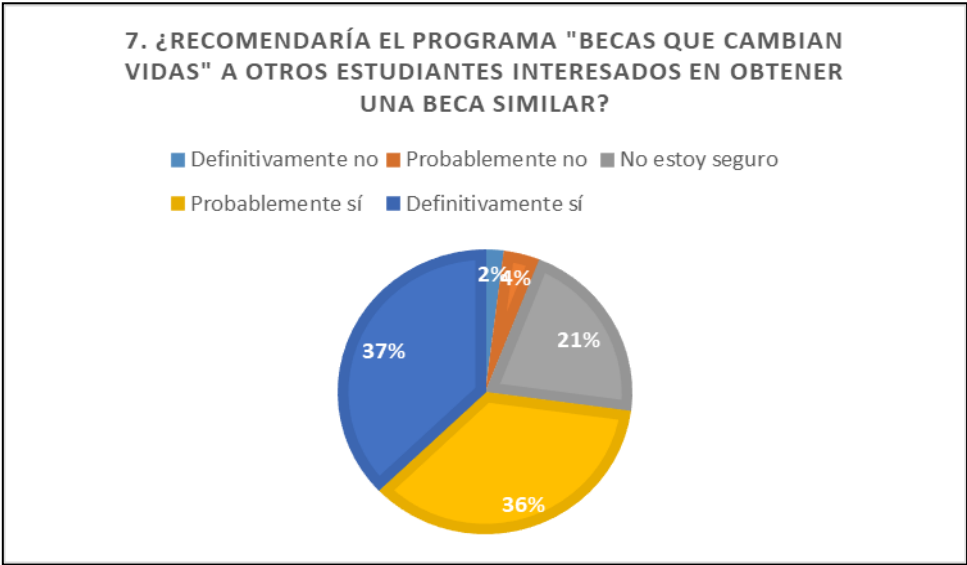


Tabla 9. *Resultados cuantitativos sobre la posibilidad de recomendación del programa becas que cambian vidas*

Posibilidad de recomendación del programa becas que cambian vidas	Número de egresados por posibilidad de recomendación	Porcentaje de egresados por posibilidad de recomendación
Definitivamente no	7	2,0%
Probablemente no	14	4,0%
No estoy seguro	74	21,1%
Probablemente sí	125	35,7%
Definitivamente sí	130	37,1%
TOTAL	350	100,0%

La Tabla 9 presenta resultados cuantitativos acerca de la posibilidad de recomendación del programa "Becas que Cambian Vidas". Esta evaluación se basa en la perspectiva de los egresados, quienes expresan su disposición a recomendar el programa en cinco categorías distintas. En términos específicos, el 2,0% de los egresados señaló "Definitivamente no" recomendar el programa, mientras que el 4,0% indicó "Probablemente

no". Una proporción considerable, equivalente al 21,1%, expresó estar "No seguro" respecto a la recomendación del programa. Por otro lado, un 35,7% de los egresados manifestó estar "Probablemente sí" dispuesto a recomendar el programa, y un 37,1% afirmó "Definitivamente sí". El total de egresados evaluados en la tabla es de 350, y la nota al pie destaca la autoría propia de la elaboración de la tabla. Los resultados sugieren una tendencia mayoritariamente positiva en la disposición de los egresados a recomendar el programa. Aunque hay una proporción significativa que aún se muestra indecisa o cautelosa en sus recomendaciones, la mayoría de los egresados manifiesta una disposición favorable a promover el programa entre sus pares. Estos hallazgos brindan una perspectiva valiosa sobre la aceptación y percepción general del programa "Becas que Cambian Vidas" por parte de quienes han participado en él.

4.1.2. Exploración Profunda del Programa Becas que cambian vidas: Análisis de Impacto en la Transición Laboral a través de Preguntas Abiertas a los beneficiarios

A través de la implementación de preguntas abiertas, esta investigación busca desentrañar experiencias individuales y perspectivas únicas que arrojen luz sobre la verdadera influencia del programa en las trayectorias profesionales de los participantes. En un contexto donde la transición laboral se ha convertido en un aspecto crucial en el desarrollo profesional, comprender cómo un programa de becas puede afectar positivamente esta transición se vuelve esencial. Las preguntas abiertas permitirán capturar matices y detalles significativos, proporcionando una visión holística del impacto percibido y experimentado por los beneficiarios

En respuesta a la pregunta sobre los aspectos más destacados de la experiencia

académica durante el programa "Becas que Cambian Vidas" (ver apéndice B), los beneficiarios compartieron una apreciación diversa pero común. Algunos resaltaron la participación en proyectos de investigación colaborativos, enfatizando la importancia del trabajo en equipo. Otros destacaron la diversidad de asignaturas, señalando la amplitud de conocimientos adquiridos durante el programa. Además, hubo quienes mencionaron la interacción constante con profesionales destacados como un punto culminante, subrayando la inspiración derivada de experiencias prácticas.

En cuanto a las áreas de mejora del programa académico, las respuestas sugieren una preocupación común por ciertos aspectos. Algunos beneficiarios expresaron que la comunicación sobre oportunidades de pasantías y prácticas profesionales debería haber sido más proactiva. Otros abogaron por un mayor enfoque en el desarrollo de habilidades prácticas aplicables en el entorno laboral. También se planteó la sugerencia de integrar más tecnología y herramientas digitales para preparar mejor a los estudiantes para los desafíos del mundo laboral actual.

En lo que respecta al impacto del programa "Becas que Cambian Vidas" en las carreras profesionales o metas académicas después de la graduación, las respuestas reflejan impactos positivos. Algunos beneficiarios destacaron la creación de una red profesional invaluable que les facilitó la obtención de empleo. Otros enfatizaron el desarrollo de habilidades de liderazgo que aceleraron su avance en la carrera. Asimismo, se mencionó el prestigio asociado al programa, que no solo abrió puertas, sino que también brindó credibilidad en sus trayectorias profesionales.

En relación al apoyo recibido por parte de los profesores o tutores en el programa académico, las respuestas indican una experiencia enriquecedora y de apoyo. Los

beneficiarios destacaron la disposición de los profesores para brindar apoyo adicional, su orientación crucial en momentos difíciles y la efectividad de los sistemas de tutorías para abordar áreas de dificultad. Además, se elogió el apoyo integral del cuerpo docente, que no se limitó a la enseñanza en el aula, sino que también se extendió a alentar a los estudiantes a explorar oportunidades más allá del currículo regular. Estos testimonios revelan un ambiente académico favorable y un respaldo significativo por parte de los educadores.

4.1.2. Aportes transversales en base al análisis de impacto durante la Transición Laboral de los Beneficiarios a través del Programa Becas que Cambian Vidas

El análisis de impacto sobre la transición laboral de los beneficiarios del programa Becas que Cambian Vidas revela aportes transversales que enriquecen significativamente la comprensión de su efectividad. Dicha evaluación ha permitido identificar diversas áreas en las cuales el programa ha dejado una marca sustancial en el desarrollo profesional de los participantes.

Uno de los aspectos destacados se relaciona con la diversidad de experiencias académicas vividas por los beneficiarios. La participación en proyectos de investigación colaborativos ha resaltado la importancia del trabajo en equipo, fortaleciendo habilidades esenciales para la colaboración en entornos laborales. Asimismo, la amplitud de asignaturas abordadas ha contribuido a la adquisición de conocimientos diversos y multifacéticos. Programa y su impacto en la formación académica y profesional de los participantes.

En términos de la calidad de la educación proporcionada, la mayoría de los encuestados expresó niveles significativos de satisfacción. Un 65,2% evaluó la calidad académica como satisfactoria o muy satisfactoria, indicando una percepción general positiva

en cuanto a la entrega de contenidos educativos (ver figura 1). Este hallazgo sugiere que el programa ha logrado cumplir con las expectativas académicas de la mayoría de los beneficiarios.

En cuanto al apoyo brindado por el programa para el desarrollo académico, la encuesta muestra una distribución equilibrada de respuestas. Aunque un 57,4% considera que el programa proporcionó un apoyo satisfactorio o muy satisfactorio, un 22,6% expresó insatisfacción o muy insatisfacción (ver figura 2). Esto destaca la importancia de evaluar y mejorar las iniciativas de apoyo, asegurando que aborden las necesidades variadas de los beneficiarios.

La relación entre el programa "Becas que Cambian Vidas" y la institución académica recibió evaluaciones mixtas. Mientras que el 42% la considera satisfactoria o muy satisfactoria, un 33,1% la evalúa como insatisfactoria o muy insatisfactoria. Esta variabilidad en las respuestas señala la necesidad de examinar y fortalecer la colaboración entre el programa de becas y las instituciones académicas asociadas (ver figura 3).

En lo que respecta a las oportunidades adicionales proporcionadas por el programa, la mitad de los encuestados afirmó que se brindaron oportunidades de desarrollo académico adicional, como seminarios, conferencias o pasantías. Sin embargo, la otra mitad indicó la falta de tales oportunidades. Este resultado destaca la importancia de diversificar y aumentar las oportunidades complementarias para enriquecer la experiencia educativa.

El acceso a recursos, como bibliotecas, laboratorios y materiales de estudio, también generó respuestas diversas. Aunque un 42,9% evaluó positivamente el acceso a recursos, un considerable 46,8% expresó insatisfacción o muy insatisfacción. Esto señala la necesidad de mejorar la disponibilidad y accesibilidad de los recursos educativos para garantizar una

experiencia académica más equitativa (ver figura 5). En cuanto a la contribución del programa al desarrollo académico y profesional, el 64,9% de los encuestados considera que la contribución fue significativa, lo que refleja un impacto positivo en el crecimiento de los beneficiarios (ver figura 6).

Finalmente, en relación con la posibilidad de recomendar el programa a otros estudiantes, un sólido 72,8% expresó una alta probabilidad de recomendación. Esto indica una percepción general positiva entre los beneficiarios, sugiriendo que el programa ha generado confianza y satisfacción entre sus participantes (ver figura 7).

4.1.3. Perspectivas del Coordinador del Programa Becas Cambian Vidas sobre su Impacto Transformador

En el marco de la evaluación del programa Becas que Cambian Vidas, se presentan las respuestas obtenidas a partir de la encuesta semiestructurada realizada al coordinador del programa (ver Apéndice A). Dichas respuestas ofrecen una visión integral sobre los objetivos, factores internos y externos, estrategias implementadas, desafíos, planes a corto y largo plazo, así como la percepción del futuro del programa.

En el contexto del programa, su objetivo principal se orienta a conferir oportunidades educativas transformativas a individuos dotados de talento y motivación. El indicador cardinal de impacto se centra en la evaluación del éxito y desarrollo sostenido de los beneficiarios egresados, considerando criterios como la empleabilidad, la contribución a la sociedad y el progreso en sus respectivas trayectorias profesionales. En cuanto a los factores internos que han contribuido al éxito del programa, se destaca la dedicación del equipo, la calidad de los programas académicos, el apoyo integral a los estudiantes y una red

comprometida de mentores.

La medición de resultados y el impacto en los beneficiarios egresados se lleva a cabo mediante evaluaciones continuas, seguimientos post graduación y retroalimentación de empleadores. Además, se analizan tasas de empleo, logros académicos y contribuciones a la comunidad.

En relación con los desafíos internos, se ha identificado la falta de recursos financieros en algunos momentos. Para abordar este desafío, el programa ha diversificado fuentes de financiamiento, establecido alianzas estratégicas y optimizado procesos administrativos.

Los factores externos que pueden influir en el rendimiento de los beneficiarios egresados, como condiciones económicas y demandas del mercado laboral, son considerados críticos. También se tienen en cuenta aspectos sociales, como equidad de género y diversidad.

Para abordar desafíos externos y maximizar el impacto del programa, se han implementado estrategias que incluyen mejorar asociaciones con empresas, adaptar programas a demandas del mercado laboral y fomentar la participación en eventos fortalecedores.

El seguimiento y evaluación para asegurar que los beneficiarios egresados continúen siendo exitosos incluye seguimientos regulares, encuestas de satisfacción y redes de exalumnos. También se realizan análisis de tendencias en empleabilidad y éxito profesional.

En cuanto a los indicadores para medir la satisfacción de los beneficiarios y su contribución a la sociedad, se utilizan encuestas anuales y se evalúa la participación en proyectos sociales liderados por graduados y en iniciativas de responsabilidad social.

En términos de planes a corto y largo plazo para mejorar el programa, se enfocan en

mejorar la accesibilidad de recursos a corto plazo y ampliar la red de aliados, diversificar áreas de estudio y fortalecer programas de mentoría a largo plazo. Finalmente, en relación con el futuro del programa, se visualiza un escenario prometedor. La flexibilidad en la adaptación de programas, la incorporación de tecnologías emergentes y una mayor atención a la formación integral permitirán al programa seguir cambiando vidas y preparar a los graduados para los desafíos futuros.

4.1.4. Análisis interno y externo mediante la aplicación de las matrices EFE Y EFI

4.1.4.1. Tendencias y alcance en el sector universitario para la aplicación de la matriz EFE Y EFI. La dirección hacia la universalización de la educación implica aumentar la extensión de la cobertura educativa. El objetivo es alcanzar una cobertura que supere el 50% de la población joven comprendida entre los 18 y 25 años. Hasta el momento, esta meta ha sido alcanzada solo por algunos países desarrollados, mientras que, en América Latina, el promedio aún no supera el 35%.

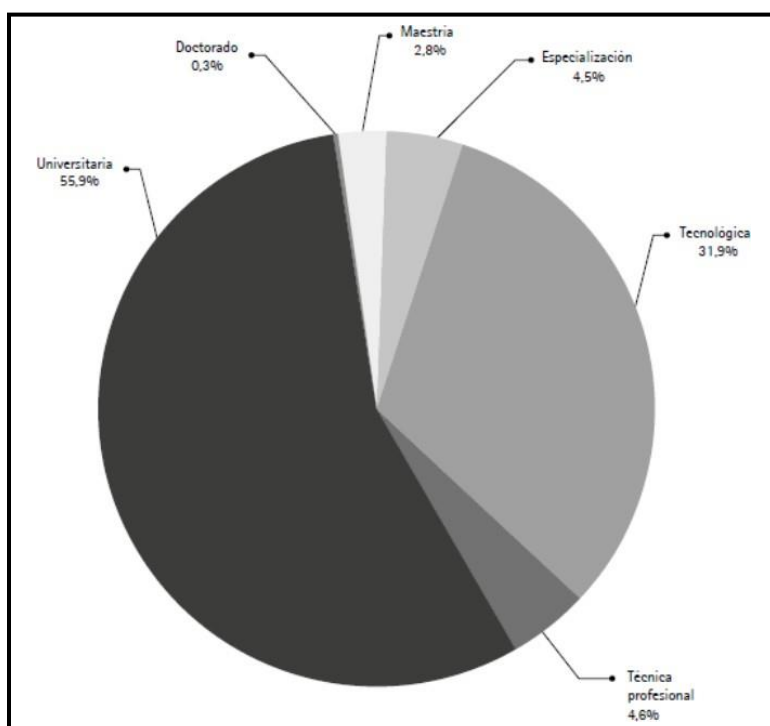
En el año 2021, según los datos del Ministerio de Educación Nacional, que se basan en información de SACES y CNA, las instituciones de educación superior ofrecieron un total de 6.341 programas de pregrado, de los cuales 1.066 eran técnicos profesionales, 1.519 tecnológicos y 3.756 profesionales universitarios. Además, se proporcionaron 4.872 programas de posgrado, que incluyen 3.171 especializaciones, 1.465 maestrías y 236 doctorados.

Es relevante destacar que de la totalidad de programas académicos (11.213 programas con registro calificado en pregrado y posgrado), únicamente 956 (8,5%) cuentan con acreditación de alto nivel de calidad. De estos programas acreditados, 856 pertenecen a

pregrado (89,5%) y 100 a posgrado (7,5%). En el caso de pregrado, 18 son de nivel técnico profesional, 66 tecnológicos y 772 universitarios. En cuanto a posgrado, 8 son especializaciones, 66 maestrías y 14 doctorados.

En términos de áreas de conocimiento, el 31,8% de los programas acreditados con alto nivel de calidad se concentran en ingeniería, arquitectura y urbanismo, el 18,8% en ciencias sociales y humanas, el 16,3% en economía, administración, contaduría y disciplinas afines, el 10,3% en ciencias de la salud, el 9,1% en ciencias de la educación, el 6,5% en matemáticas y ciencias naturales, el 4,2% en bellas artes, y el restante 3% en programas de agronomía, veterinaria y disciplinas afines.

Figura 8. *Matrícula en instituciones de educación superior según nivel de formación*



Nota: Pinzón, D., y Sánchez, J. (2021, p.19). Estrategias para la apropiación de las políticas públicas que promuevan el emprendimiento en comunidades base de la pirámide como aporte a un plan de desarrollo comunitario endógeno.

En relación con la matrícula universitaria a nivel de pregrado, es notable el incremento del número de estudiantes inscritos, pasando de 582.672 en el año 2000 a 1.092.900 en el 2021. Específicamente, en las universidades públicas, se observa un aumento de 234.210 estudiantes en el año 2000 a 553.197 en el 2021. Destaca en este periodo el significativo aumento de 53.754 estudiantes matriculados en la Universidad Nacional Abierta y a Distancia. Asimismo, las instituciones con la mayor cantidad de estudiantes matriculados en el 2021 incluyen la Universidad Nacional Abierta y a Distancia con 61.411 estudiantes, la Universidad Nacional de Colombia con 43.300 estudiantes, la Universidad de Antioquia con 32.523 estudiantes y la Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia con 26.263 estudiantes.

Figura 9. *Matrículas universidades públicas a nivel de pregrado profesional*

Universidades públicas*	2000	2010	2015	2021
Universidad Nacional Abierta y a Distancia (UNAD)	7.657	16.730	39.173	63.496
Universidad Nacional de Colombia	33.041	40.749	39.206	52.682
Universidad de Antioquia	19.498	30.480	27.080	35.409
Universidad de Pamplona	3.828	16.652	27.813	22.002
Universidad Ped. y Tec. de Colombia (UPTC)	13.368	18.760	20.340	28.999
Universidad del Tolima	6.448	11.118	20.315	23.312
Universidad del Valle	15.064	21.321	22.703	26.625
Universidad Distrital Francisco José de Caldas	10.306	16.653	19.499	25.238
Universidad Francisco de Paula Santander	11.174	12.754	19.177	24.541
Universidad del Atlántico	9.392	12.132	14.371	21.885
Universidad Industrial de Santander	12.248	15.279	18.434	20.101
Universidad de Cartagena	7.317	8.985	12.587	17.550
Universidad del Magdalena	3.055	7.626	13.172	22.580
Universidad del Quindío	8.742	7.362	11.499	18.713
Universidad Popular del Cesar	5.267	9.991	12.979	13.908
Universidad Tecnológica de Pereira (UTP)	3.867	7.800	11.595	18.267
Universidad Militar Nueva Granada	4.707	7.142	10.435	15.844
Universidad de Córdoba	5.007	6.980	10.744	13.941
Universidad del Cauca	7.891	11.543	12.554	15.919
Universidad de Nariño	5.777	7.959	8.028	10.121
Universidad Tec. del Chocó Diego Luis Córdoba	5.420	7.196	10.438	10.133
Universidad de Cundinamarca (UDEC)	4.708	7.775	8.964	12.834
Universidad de Caldas	6.514	8.503	9.347	14.553
Universidad Surcolombiana	4.705	5.860	8.120	11.474
Universidad Pedagógica Nacional	3.785	6.976	8.769	9.867
Universidad de la Guajira	4.428	4.883	7.080	12.535
Universidad de la Amazonia	2.149	4.580	6.602	8.433
Universidad de los Llanos	3.265	4.546	5.351	5.401
Universidad de Sucre	2.459	3.146	4.170	5.455
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca	2.929	3.709	3.786	5.215
Universidad del Pacífico	194	662	1.219	2.291
Escuela Naval de Cadetes Almirante Padilla	-	-	-	1.063
Total universidades públicas	234.210	345.852	445.550	589.381

Nota: Pinzón, D., y Sánchez, J. (2021,p.26). Estrategias para la apropiación de las políticas públicas que promuevan el emprendimiento en comunidades base de la pirámide como aporte a un plan de desarrollo comunitario endógeno.

En lo que respecta a las tasas de abandono, los datos muestran una situación inquietante. De acuerdo con el seguimiento de las tasas de deserción tanto por periodo como por cohortes, se revela que, en promedio, uno de cada dos estudiantes no logra concluir sus estudios superiores. Específicamente para el año 2021, la tasa de deserción por periodo fue del 32,6% en el nivel técnico, 18,0% en el nivel tecnológico, y 9,3% en el nivel universitario. Por otro lado, la tasa de deserción por cohortes se situó en un 56,9% para el nivel técnico, un 52,1% para el nivel tecnológico y un 46,1% para el nivel universitario. Al examinar la permanencia de los estudiantes según áreas de conocimiento, se observan las tasas más altas de deserción por periodo en el nivel universitario en matemáticas y ciencias naturales (11,1%), agronomía, veterinaria y áreas afines (10,2%), y economía, administración, contaduría y campos relacionados (10,1%).

Figura 10. *Deserción anual por área de conocimiento y nivel de formación en el año 2021*

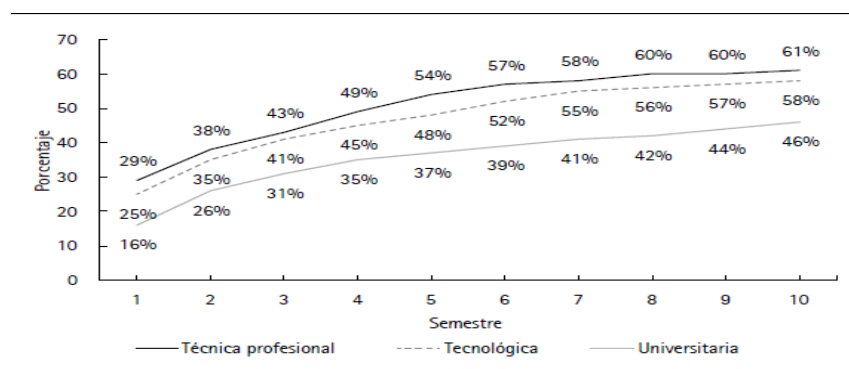
Área de conocimiento	Técnica profesional	Tecnológica	Universitaria
Agronomía, veterinaria y afines	26,8	17,1	10,2
Bellas artes	24,6	16,8	8,9
Ciencias de la educación	35,8	11,6	9,7
Ciencias de la salud	30,8	13,5	6,0
Ciencias sociales y humanas	48,5	17,2	8,9
Economía, administración, contaduría y afines	31,4	18,7	10,1
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines	33,0	18,3	9,6
Matemáticas y ciencias naturales	13,6	12,3	11,1

Nota: Melo, L. y Hernández, P. (2021,p.37). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia.

En el ámbito técnico, la tasa acumulada de deserción por cohorte alcanza el 28,8% en el primer semestre y el 57,0% en el sexto. En el nivel tecnológico, las tasas acumuladas de deserción son del 24,9% en el primer semestre y del 52,1% en el sexto. De manera similar,

en el nivel universitario, la tasa de deserción aumenta del 18,0% en el primer semestre al 46,1% en el décimo.

Figura 11. *Deserción por nivel de formación académica en el año 2021*



Nota: Melo, L., Ramos, J., & Hernández, P. (2021). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia.

En relación con el cuerpo docente, según el MEN en 2021, el sistema de educación superior contaba con un total de 148,689 profesores, con una distribución del 30.5% con contratos a tiempo completo, el 9.4% a medio tiempo y el 61.0% bajo esquemas parciales o de hora cátedra (cuadro 8). En cuanto al nivel educativo, de los 144,270 profesores que indicaron su máximo nivel de formación, el 2.1% tenía título de técnico o tecnólogo, el 29.9% tenía título de pregrado, el 30.6% poseía especialización, el 30.7% contaba con maestría y el 6.7% tenía doctorado o posdoctorado. Destaca la notable proporción de profesores catedráticos (61%) y el reducido porcentaje de docentes con doctorado (6.7%), concentrados principalmente en pocas universidades. Esta situación podría estar impactando negativamente en las actividades de investigación, la calidad de la formación académica y, en general, en los resultados del sistema educativo.

Figura 12. *Docentes de educación superior*

Año	Cátedra (o parcial)	Medio tiempo	Tiempo completo	Total general
2007	48.039	7.776	23.403	79.218
2008	52.040	8.380	28.321	88.741
2009	54.160	10.006	28.591	92.756
2010	62.400	10.947	30.732	104.102
2011	66.726	12.003	32.272	111.000
2012	72.359	11.280	34.161	117.800
2013	69.286	11.179	35.810	116.274
2014	87.642	13.627	42.138	143.407
2015	89.280	14.048	45.362	148.689

Nota: Melo, L. y Hernández, P. (2021,p.38). La educación superior en Colombia: situación actual y análisis de eficiencia.

En cuanto a la financiación de las instituciones de educación superior, es pertinente destacar que, mientras los recursos de las entidades privadas provienen principalmente de los derechos de matrícula, las instituciones públicas obtienen gran parte de sus fondos a través de transferencias del gobierno central y/o gobiernos subnacionales¹⁷. Durante el periodo 2015-2021, el gasto estatal en este nivel educativo representó en promedio el 0,94% del PIB, siendo más del 50% proveniente de aportes nacionales y el resto de recursos territoriales y rentas parafiscales¹⁸ (cuadro 9). Los aportes nacionales se destinan principalmente a financiar a universidades como la Nacional, de Antioquia y del Valle, que reciben aproximadamente el 30%, 10% y 9% de los recursos, respectivamente. En la última década, los recursos estatales para la educación superior no han experimentado cambios significativos en relación con el PIB, indicando que el Estado no ha respondido de manera proporcional al aumento en la demanda de cupos para la educación superior, aunque se observó un ligero aumento en la participación de los aportes nacionales a las IES públicas en los últimos años.

4.1.4.2. Matriz EFE. Las variables evaluadas en el estudio proporcionan una visión integral de diversos aspectos que influyen en el programa. La presencia de condiciones económicas favorables se considera crucial, ya que indica un ambiente propicio para el desarrollo y la inversión en la esfera educativa. Además, la identificación de una demanda creciente en el mercado laboral subraya la pertinencia y la alta necesidad de los perfiles educativos ofrecidos por el programa.

La promoción activa de la equidad de género y diversidad revela un compromiso con valores inclusivos y actualizados, alineados con las expectativas sociales contemporáneas. Asimismo, el establecimiento de sólidas asociaciones con empresas líderes destaca la capacidad del programa para proporcionar oportunidades de empleo y fomentar colaboraciones significativas con el sector empresarial.

Aunque se reconoce la presencia de una competencia moderada en el sector educativo, la sugerencia de que el programa está bien posicionado indica una capacidad para destacar y competir efectivamente en este entorno. Por último, la integración efectiva de tecnologías emergentes subraya la adaptabilidad y modernización del programa, aspectos cruciales para mantenerse relevante en un entorno educativo en constante evolución. Estas variables, en conjunto, proporcionan una imagen completa de la posición y la eficacia del programa en relación con factores clave en su entorno operativo.

La Matriz EFE ha sido construida considerando factores clave que se encuentran fuera del control directo del programa. Cada factor ha sido ponderado según su importancia relativa, asignándole un peso en una escala de 0 a 1. Posteriormente, se ha calificado cada factor en términos de su impacto en el programa, utilizando una escala de 1 a 5. La

ponderación se ha calculado multiplicando el peso por la calificación para cada factor. La suma de estas ponderaciones ofrece una evaluación total ponderada que refleja la efectividad del programa para enfrentar factores externos específicos (Barrueta, 2020,p.47).

Tabla 10.*Explicación del cálculo para la matriz EFE Y EFI*

Variables	Descripción
Peso	Cada factor, ya sea externo o interno, ha sido ponderado asignándole un peso que refleja su importancia relativa en el contexto general del programa (González, 2020,p.44).
Calificación	Cada factor ha sido calificado en términos de su impacto o efectividad, utilizando una escala específica que va desde 1 (mínimo) hasta 5 (máximo).
Ponderación	Se ha calculado la ponderación de cada factor multiplicando su peso por su calificación. Este cálculo refleja contribución relativa del factor a la evaluación total.
Total Ponderado	La suma de todas las ponderaciones proporciona una puntuación total ponderada que indica la evaluación general del programa en relación con los factores específicos considerados.

Tabla 11.*Matriz EFE*

Factores Externos	Peso	Calificación (1-5)	Ponderación
Condiciones económicas favorables	0.15	4	0.60
Demanda creciente en el mercado laboral para perfiles educativos	0.20	5	1.00
Promoción activa equidad de género y diversidad	0.12	4	0.48
Establecimiento de sólidas asociaciones con empresas líderes	0.18	5	0.90
Competencia moderada en el sector educativo	0.15	3	0.45
Integración efectiva de tecnologías emergentes en programas académicos	0.20	5	1.00
Total	1.00		4.43

4.1.5.3. Matriz EFI. Las variables analizadas ofrecen una visión integral de factores clave que contribuyen al éxito y eficacia del programa. La dedicación y experiencia del equipo académico emergen como elementos fundamentales, resaltando el compromiso y los

conocimientos profundos del personal, aspectos esenciales para una experiencia educativa de calidad.

La excelencia en programas académicos se convierte en un criterio destacado, subrayando la importancia de la calidad, relevancia y aplicabilidad práctica de los programas ofrecidos. La presencia de un soporte integral a estudiantes, que incluye servicios de tutoría, refleja el compromiso del programa en asegurar el éxito académico de sus participantes.

La existencia de una red de mentores comprometidos y exitosos indica un respaldo profesional sólido, proporcionando a los estudiantes orientación y apoyo valiosos en su desarrollo académico y profesional. La gestión eficiente de recursos financieros y tecnológicos se evalúa como un indicador crítico de la capacidad del programa para utilizar sus recursos de manera efectiva, optimizando su funcionamiento.

Finalmente, la adaptabilidad proactiva ante desafíos destaca la capacidad del programa para responder de manera efectiva a cambios y desafíos en su entorno. En conjunto, estas variables ofrecen una comprensión integral de los elementos clave que definen el éxito y la efectividad del programa educativo.

En la Matriz EFI, se han identificado y evaluado factores internos que influyen directamente en la capacidad del programa para cumplir con sus objetivos. Al igual que en la Matriz EFE, se ha asignado un peso a cada factor según su importancia relativa, y se ha calificado en términos de su efectividad en una escala de 1 a 5 (Ubilla, 2017,p.32). La ponderación se ha calculado multiplicando el peso por la calificación para cada factor, y la suma total de estas ponderaciones proporciona una evaluación completa de la efectividad interna del programa.

Tabla 12.*Matriz EFI*

Factores Internos	Peso	Calificación (1-5)	Ponderación
Dedicación y experiencia del equipo académico	0.15	5	0.75
Excelencia en programas académicos con enfoque práctico	0.20	4	0.80
Soporte integral a estudiantes, incluyendo servicios de tutoría	0.18	4	0.72
Red de mentores comprometidos y exitosos	0.15	5	0.75
Gestión eficiente de recursos financieros y tecnológicos	0.12	4	0.48
Adaptabilidad proactiva ante desafíos y cambios en el entorno educativo	0.20	5	1.00
Total	1.00	-	4.50

4.1.5.3. Análisis de Resultados de las Matrices EFI y EFE. Concluyendo los alcances de las dos matrices de análisis interno y externo anteriormente presentadas se puede concluir que la Matriz EFE revela que el programa se encuentra bien posicionado para aprovechar las oportunidades externas y mitigar las amenazas que puedan surgir en su entorno. Con una puntuación total ponderada de 4.43, el programa muestra fortalezas notables, destacando la alta demanda en el mercado laboral para perfiles educativos, las sólidas asociaciones con empresas líderes y la integración efectiva de tecnologías emergentes. Estos factores sugieren una adaptabilidad proactiva del programa a las dinámicas externas, así como una alineación efectiva con las demandas cambiantes del entorno educativo y laboral. Sin embargo, se identifica la competencia moderada en el sector educativo como un área que podría requerir atención estratégica adicional. Este hallazgo subraya la importancia de continuar diferenciando el programa y manteniendo su relevancia en un entorno competitivo.

La Matriz EFI destaca las fortalezas internas del programa "Becas que Cambian Vidas" y señala áreas donde se puede mejorar la efectividad interna como lo son el soporte integral a estudiantes, incluyendo servicios de tutoría y la gestión eficiente de recursos financieros y tecnológicos son aspectos que, aunque bien calificados, podrían beneficiarse de una atención estratégica adicional para potenciar el impacto del programa. Con una

puntuación total ponderada de 4.50, el programa muestra una sólida base interna, incluyendo la dedicación y experiencia del equipo académico, la excelencia en programas académicos y la adaptabilidad proactiva ante desafíos.

4.1.5. Matriz DOFA

La Matriz DOFA, también conocida como FODA o SWOT en inglés (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades y Amenazas), es una herramienta estratégica clave para evaluar la situación actual de un programa (Borda, 2020,p.22). En el caso del programa Becas que Cambian Vidas, la matriz DOFA se ha construido considerando tanto los factores internos como externos identificados en las matrices EFI y EFE.

La Matriz DOFA refleja una evaluación integral de diversos factores que inciden en el programa Becas que Cambian Vidas. Entre las fortalezas identificadas, se destaca la dedicación y experiencia del equipo académico, fundamentales para garantizar la entrega de una educación de calidad. Asimismo, la excelencia en los programas académicos asegura que los beneficiarios adquieran conocimientos relevantes y habilidades prácticas, proporcionando una base sólida para su desarrollo.

La red de mentores comprometidos y exitosos se presenta como una fortaleza adicional, brindando orientación personalizada y una perspectiva del mundo real a los beneficiarios. La capacidad del programa para adaptarse proactivamente a desafíos se considera un punto fuerte, destacando su agilidad y capacidad de respuesta ante cambios.

Sin embargo, se identificaron debilidades que requieren atención. El soporte integral a estudiantes, especialmente en términos de asesoramiento académico y personal, demanda mejoras para abordar de manera más efectiva las necesidades individuales de los

beneficiarios. La gestión eficiente de recursos financieros y tecnológicos se señala como una debilidad, indicando la necesidad de optimización para mejorar la asignación de recursos y la calidad del programa.

La comunicación proactiva sobre oportunidades de pasantías y prácticas profesionales representa otra área de mejora, fundamental para enriquecer la experiencia académica de los beneficiarios. La integración de tecnologías emergentes, aunque presente, se identifica como una debilidad que requiere atención específica, explorando nuevas formas de incorporar tecnologías para mejorar la entrega de contenido educativo y el acceso a recursos.

En el ámbito de las oportunidades, la alta demanda en el mercado laboral coloca al programa en una excelente posición para ubicar a los graduados. Las sólidas asociaciones con empresas líderes y la efectiva integración de tecnologías emergentes abren nuevas posibilidades educativas. La diversificación de programas académicos ofrece la oportunidad de atender una gama más amplia de intereses y necesidades educativas, aumentando la atracción del programa.

A pesar de estas oportunidades, existen amenazas que requieren consideración. La competencia moderada en el sector educativo destaca la necesidad de diferenciación continua y estrategias de marketing sólidas. La promoción activa de equidad de género y diversidad demanda programas específicos para asegurar un entorno inclusivo. La necesidad de un mayor enfoque en el desarrollo de habilidades prácticas aplicables en el entorno laboral representa una amenaza que puede abordarse mediante la revisión y adaptación de los programas académicos. La integración de tecnologías emergentes, aunque una oportunidad, también presenta desafíos, como la necesidad de mantenerse al día con las rápidas

innovaciones.

Tabla 13. *Matriz DOFA*

FORTALEZAS	DEBILIDADES
Dedicación y experiencia del equipo académico: La dedicación y experiencia del equipo académico son pilares fundamentales que aseguran la entrega de una educación de calidad. La experiencia contribuye a la planificación efectiva de programas educativos y a la anticipación de desafíos, mientras que la dedicación garantiza el compromiso continuo con el éxito de los beneficiarios. Excelencia en programas académicos: asegura que los beneficiarios adquieran conocimientos relevantes y habilidades prácticas. Red de mentores comprometidos y exitosos: Proporciona a los beneficiarios orientación personalizada y una visión del mundo real. Adaptabilidad proactiva ante desafíos: La capacidad del programa para adaptarse proactivamente a desafíos demuestra su agilidad y capacidad de respuesta.	Soporte integral a estudiantes que requiere mejora: Puede ser necesario fortalecer los servicios de asesoramiento académico y personal para abordar necesidades individuales de los beneficiarios de manera más efectiva. Gestión eficiente de recursos financieros y tecnológicos: Identificar oportunidades de optimización financiera y tecnológica permitirá una asignación más efectiva de recursos para mejorar la calidad del programa. Comunicación proactiva sobre oportunidades de pasantías y prácticas profesionales: Mejorar la comunicación sobre oportunidades de pasantías y prácticas es clave para enriquecer la experiencia académica. Integración de tecnologías emergentes: Aunque se integran tecnologías emergentes, la identificación de áreas específicas para mejora es esencial. Puede ser beneficioso explorar nuevas formas de incorporar tecnologías para mejorar la entrega de contenido educativo y el acceso a recursos.
OPORTUNIDADES	AMENAZAS
Alta demanda en el mercado laboral indica una excelente posición para colocar a los graduados. Sólidas asociaciones con empresas líderes proporcionan oportunidades valiosas. La integración efectiva de tecnologías emergentes abre nuevas posibilidades educativas. Diversificar programas académicos ofrece la oportunidad de atender una gama más amplia de intereses y necesidades educativas. Esta diversificación puede aumentar la atracción del programa y satisfacer las demandas cambiantes de los aspirantes a beneficiarios.	Competencia moderada en el sector educativo: La competencia moderada destaca la necesidad de diferenciación continua. Estrategias de marketing sólidas y una oferta educativa única pueden contrarrestar la competencia y consolidar la posición del programa. Promoción activa de equidad de género y diversidad: Es fundamental abordar estos desafíos mediante programas específicos que fomenten la equidad de género y la diversidad, asegurando un entorno inclusivo y accesible. Desarrollo de habilidades prácticas aplicables en el entorno laboral: La necesidad de un mayor enfoque en el desarrollo de habilidades prácticas señala una amenaza que puede abordarse mediante la revisión y adaptación de los programas académicos para incluir más experiencias prácticas y aplicables al mundo laboral. Integración de tecnologías emergentes: Aunque es una oportunidad, la integración de tecnologías

FORTALEZAS	DEBILIDADES
	emergentes también presenta desafíos, como la necesidad de mantenerse al día con las rápidas innovaciones.

El programa Becas que Cambian Vidas presenta diversas fortalezas que contribuyen a su éxito. En primer lugar, la dedicación y experiencia del equipo académico proporcionan una base sólida para la excelencia académica, asegurando la entrega de una educación de calidad. Además, la excelencia en programas académicos, respaldada por un enfoque práctico, no solo garantiza el éxito académico, sino que también fortalece la empleabilidad de los graduados en un mercado laboral competitivo.

En cuanto a las debilidades, el soporte integral a estudiantes, aunque presente, requiere mejoras específicas para abordar las necesidades individuales de manera más efectiva. La gestión eficiente de recursos financieros y tecnológicos es esencial para la sostenibilidad del programa, y su mejora permitirá una asignación más efectiva de recursos para optimizar la calidad educativa. La comunicación proactiva sobre oportunidades de pasantías y prácticas profesionales es crucial para enriquecer la experiencia académica, requiriendo una estrategia más proactiva.

En el ámbito de las oportunidades, la alta demanda en el mercado laboral para perfiles educativos brinda una excelente oportunidad para alinear los programas académicos con las necesidades específicas del mercado, mejorando la empleabilidad de los graduados. Las sólidas asociaciones con empresas líderes ofrecen oportunidades valiosas de colaboración y fortalecen la conexión del programa con el mundo empresarial.

En relación con las amenazas, la competencia moderada en el sector educativo destaca la necesidad de diferenciación continua. Estrategias de marketing sólidas y una oferta educativa única pueden contrarrestar la competencia y consolidar la posición del programa.

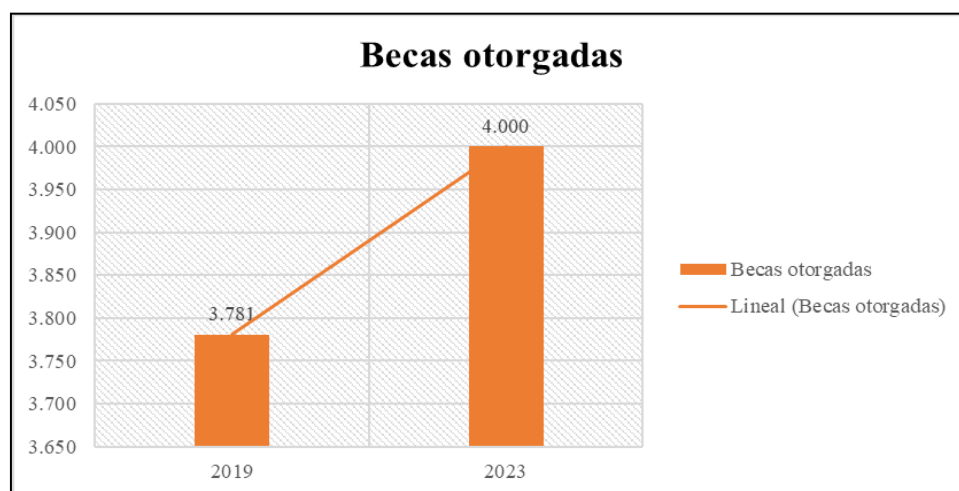
La promoción activa de equidad de género y diversidad, aunque una fortaleza, presenta desafíos que deben abordarse mediante programas específicos para garantizar un entorno inclusivo y accesible.

4.2. Relación de los productos asignados en el programa: Generación y formalización del empleo y las actividades desarrolladas en la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento

4.2.1. Análisis de rendiciones de cuentas presentadas por la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento con base a las becas que cambian vidas

Durante el periodo de 2019 a 2023, el programa Becas que Cambian Vidas experimentó un incremento en el número de becas otorgadas. En 2019, se concedieron un total de 3.781 becas, y para el año 2023, este número aumentó a 4.000 becas a jóvenes entre 14 y 28 años de edad del Distrito de Barrancabermeja (Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, 2023,p.14)

Este aumento en la cantidad de becas otorgadas sugiere un crecimiento positivo y una mayor capacidad del programa para impactar a un mayor número de beneficiarios. El incremento en la cantidad de becas puede ser interpretado como un indicador de la expansión y éxito del programa en su objetivo de proporcionar oportunidades educativas transformadoras. Este crecimiento podría estar respaldado por el reconocimiento y la demanda creciente de los beneficios que el programa aporta a los estudiantes talentosos y motivados.

Figura 13. Acceso al programa becas que cambian vidas en el año 2023

Nota: Alcaldía Distrital de Barrancabermeja. (2023). Rendición de cuentas.

En el periodo de 2020 – 2023 se entregaron 104 becas a nivel de posgrado por parte de programa de Becas Que Cambian Vidas de la Alcaldía Distrital de Barrancabermeja. Estas becas entregadas a nivel de posgrado fueron con el objetivo de fortalecer la mano de obra calificada en la ciudad con 80 especializaciones y 24 maestrías a habitantes de la ciudad de Barrancabermeja (Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, 2023,p.2). Esta iniciativa logró beneficiar a un considerable número de personas semestre tras semestre, gracias a la difusión activa de la oferta institucional del programa y la amplia divulgación de información sobre las convocatorias.

En el periodo de 2020-2023 según el informe se la secretaría de educación desde el programa de becas se realizaron alianzas con 7 instituciones de Educación Superior (IES) otorgando 9757 beneficios de beca a la población vulnerable de ciudad de Barrancabermeja. Esto se logró con la gestión de cada institución educativa y el programa de becas divulgando toda la oferta institucional a la comunidad de la ciu

dad. La colaboración estrecha entre el programa de becas y las instituciones

educativas fue fundamental para asegurar que las oportunidades académicas estuvieran al alcance de la población vulnerable. La divulgación activa de estas becas no solo buscó llegar a un mayor número de estudiantes sino también garantizar que aquellos que se beneficiaran fueran verdaderamente representativos de la diversidad y necesidades de la comunidad local.

Figura 14. Resultados sobre la articulación de instituciones educativas

Producto 009. Articulación entre Instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH), las Instituciones de Educación Superior (IES) y el Sector Productivo		
Responsable: Secretaría de Educación		
Indicador de producto	Línea base 2019	Meta cuatrienio
IP 017. Número de alianzas entre Instituciones de ETDH, Gobierno y el Sector Productivo implementadas.	1	4
Meta producto	Implementar cuatro (4) alianzas entre instituciones de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano ETDH, Gobierno y el Sector Productivo durante el cuatrienio.	

Nota: Alcaldía Distrital de Barrancabermeja. (2023). Rendición de cuentas.

Así mismo, se destinó más de 11.300 millones de pesos en el cuatrienio. Esta estrategia ha sido el promotor principal para que los jóvenes puedan iniciar sus carreras técnicas y profesionales en las diferentes universidades e instituciones del Distrito de Barrancabermeja por medio del programa becas que cambian vidas (Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, 2023,p.2).

4.2.2. Identificación de variables de impacto en la evaluación del Programa Becas que Cambian Vidas en Barrancabermeja

La identificación de variables es esencial para comprender y evaluar el impacto de programas sociales como "Becas que Cambian Vidas" en el contexto de Barrancabermeja. Este análisis se centra en cinco variables clave: Sector Económico, Actividad Económica, Recurso Humano, Recurso Financiero e Impacto en el Territorio (Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, 2023,p.3). Cada variable desempeña un papel fundamental en la evaluación del programa, revelando cómo la inversión en educación se traduce en beneficios

tangibles tanto para los individuos como para la comunidad en general. A través de esta identificación detallada de variables, se busca ofrecer una visión integral de cómo el programa contribuye al desarrollo socioeconómico del distrito y cómo estas variables interactúan para moldear el panorama educativo y laboral de Barrancabermeja.

4.2.2.1. Sector Económico. El fortalecimiento del sector económico a través del programa "Becas que Cambian Vidas" se traduce en una inversión estratégica en capital humano. Al proporcionar una base educativa sólida, el programa garantiza que los beneficiarios adquieran las habilidades y competencias necesarias para desempeñarse en diversos campos laborales. Esta formación especializada no solo beneficia a los individuos, sino que también se convierte en un activo valioso para las empresas locales, contribuyendo así al crecimiento económico sostenible del distrito. La conexión entre la formación académica y las demandas del mercado laboral fortalece la competitividad del sector.

4.2.2.2. Actividad Económica. La expansión del acceso a programas técnicos, tecnológicos y profesionales no solo cumple con el propósito de brindar oportunidades educativas, sino que también estimula la actividad económica de manera significativa. Al crear nuevas oportunidades laborales, el programa contribuye a la reducción del desempleo y fomenta el emprendimiento entre los beneficiarios (González, 2020,p.28). La diversificación de habilidades y conocimientos que resulta de esta oferta educativa impacta positivamente en la dinámica económica local al responder de manera más efectiva a las necesidades del mercado laboral.

4.2.2.3. Recurso Humano. El programa eleva el nivel de competencia y conocimientos en la población, mejorando sustancialmente el recurso humano disponible en Barrancabermeja. La entrega de becas para posgrados y las alianzas estratégicas con instituciones educativas no solo garantizan el acceso a la educación superior, sino que también fortalecen la mano de obra calificada. Este enfoque en el desarrollo del recurso humano no solo beneficia a los beneficiarios directos, sino que también crea un efecto multiplicador al generar profesionales altamente capacitados y comprometidos con el progreso local (Soler, et ál., 2020,p.54).

4.2.2.4. Recurso Financiero. La asignación de recursos financieros considerables demuestra un compromiso sólido con la educación y el desarrollo de la población. Esta inversión va más allá de proporcionar becas y abarca la infraestructura educativa, el acceso a tecnologías avanzadas y la mejora continua de los programas académicos (Buela, 2017,p.27). Además de beneficiar a los individuos directamente involucrados en el programa, esta inversión tiene un impacto multiplicador en la economía local al generar empleo en el sector educativo y al impulsar la demanda de bienes y servicios relacionados con la formación académica.

4.2.2.5. Impacto en el Territorio. El programa "Becas que Cambian Vidas" genera una influencia positiva en el territorio al promover el progreso social y económico. La formación de profesionales capacitados y la colaboración con instituciones educativas contribuyen a la construcción de una comunidad más educada y capacitada (Barrueta, 2020,p.38).

Este impacto se refleja en una ciudadanía más informada y activa, capaz de enfrentar

los desafíos contemporáneos y contribuir al desarrollo sostenible de Barrancabermeja. La sinergia entre la educación y el territorio crea un círculo virtuoso que beneficia a la comunidad en su conjunto.

4.2.3. *Matriz costo-beneficio*

La matriz de costo-beneficio proporciona una evaluación integral de los elementos fundamentales del programa Becas que Cambian Vidas en el Distrito de Barrancabermeja, durante el periodo comprendido entre 2020 y 2023.

A través de este análisis, se identifican los costos asociados y los beneficios generados en cinco áreas clave: inversión en becas, desarrollo de programas, alianzas con instituciones educativas, infraestructura educativa, y el impacto en el territorio.

Esta herramienta permite visualizar de manera detallada los recursos financieros invertidos y los resultados obtenidos, ofreciendo una perspectiva sólida para la toma de decisiones estratégicas en la gestión del programa.

Tabla 14.*Evaluación de Costos y Beneficios por Componente del Programa Becas que Cambian Vidas*

Componente	Costos Asociados	Beneficios
Inversión en Becas	Inversiones financieras para cubrir matrículas y gastos educativos de los becarios.	Valorización educativa de los beneficiarios.
	Gastos administrativos relacionados con la gestión y seguimiento de las becas.	Desarrollo del capital humano en la comunidad.
Desarrollo de Programas	Gastos de diseño y ejecución de programas educativos.	Mejora significativa en la empleabilidad de los becarios
	Remuneración de profesionales y expertos involucrados en el desarrollo de contenidos.	.Desarrollo de habilidades específicas y conocimientos especializados.
Alianzas con IES	Gastos operativos para la gestión y mantenimiento de alianzas.	Ampliación y diversificación de la oferta académica.

	Posibles inversiones en la adaptación de programas educativos.	Incremento en la calidad de la educación a través de la colaboración con instituciones de prestigio.
Infraestructura Educativa	Inversiones en construcción y mejora de instalaciones educativas.	Creación de entornos educativos más propicios para el aprendizaje.
	Adquisición de equipamiento y tecnología educativa.	Mejora en la calidad general de la educación impartida.
Impacto en el Territorio	Inversiones en proyectos sociales y económicos para la comunidad.	Progreso social y económico en la comunidad a través de la formación educativa.
	Gastos relacionados con la implementación de iniciativas de desarrollo local.	Fortalecimiento de la cohesión social y la identidad local.

La matriz costo-beneficio del programa becas que cambian vidas para el período 2020-2023 ofrece una perspectiva detallada de las inversiones realizadas y los resultados obtenidos en el Distrito de Barrancabermeja. La inversión en becas, representada por los costos asociados, comprende tanto inversiones financieras para cubrir matrículas y gastos educativos como gastos administrativos para la gestión de las becas. Estos costos se traducen en beneficios intangibles pero fundamentales, como la valorización educativa de los beneficiarios y el desarrollo del capital humano en la comunidad.

La implementación de programas educativos conlleva costos relacionados con el diseño y la ejecución, así como la remuneración de profesionales. A cambio, se generan beneficios significativos, incluida una mejora sustancial en la empleabilidad de los becarios y el desarrollo de habilidades específicas que contribuyen al avance educativo.

Las alianzas con instituciones educativas representan otro componente esencial, con costos operativos y posibles inversiones en la adaptación de programas. Estos costos se traducen en beneficios clave, como la ampliación y diversificación de la oferta académica y un aumento en la calidad de la educación.

La inversión en infraestructura educativa, incluida la construcción y mejora de instalaciones, junto con la adquisición de equipamiento, refleja un compromiso financiero

considerable. Sin embargo, este esfuerzo se traduce en beneficios tangibles, como la creación de entornos educativos propicios para el aprendizaje y una mejora general en la calidad de la educación.

El impacto en el territorio implica inversiones en proyectos sociales y económicos, así como gastos relacionados con iniciativas de desarrollo local. Estos esfuerzos financieros se ven compensados por beneficios sustanciales, incluido el progreso social y económico en la comunidad, así como el fortalecimiento de la cohesión social y la identidad local.

En conclusión, la matriz costo-beneficio resalta la inversión estratégica del programa "Becas que Cambian Vidas". Aunque los costos son sustanciales, los beneficios generados en términos de desarrollo educativo, formación de recursos humanos y progreso social y económico respaldan la importancia continua y el fortalecimiento del programa en el futuro.

4.3. Plan de mejora para la articulación de los egresados del programa becas que cambian vidas de Barrancabermeja

4.3.1. Variables estratégicas y operativas de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento.

La siguiente tabla presenta de manera sistemática las variables estratégicas y operativas identificadas para la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento (EEE). Estas variables abarcan aspectos fundamentales que guían tanto la planificación estratégica como la gestión operativa de la secretaría, destacando elementos clave para el desarrollo educativo, la empleabilidad y el fomento del emprendimiento en la comunidad (Alcaldía Distrital de Barrancabermeja, 2023,p.4.). La organización de estas variables en dos categorías distintas, estratégicas y operativas, ofrece una visión estructurada de los aspectos prioritarios

a considerar en la labor de la secretaría para contribuir al crecimiento y bienestar de la población. A continuación, se presentan algunas variables estratégicas y operativas relevantes para la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento:

Tabla 15. *Variables estratégicas y operativas relevantes para la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento*

Variables Estratégicas	Variables Operativas
Acceso a la Educación	Presupuesto
Medición del acceso de la población a programas educativos, desde nivel inicial hasta educación superior.	Gestión y asignación de recursos financieros para programas educativos y de empleo.
Desarrollo de estrategias para garantizar la equidad en el acceso a la educación.	Monitoreo del gasto para garantizar una utilización eficiente de los recursos.
Empleabilidad	Matrícula Escolar
Índices de empleo en la población.	Registro y seguimiento de la matrícula escolar en instituciones educativas.
Desarrollo de programas y alianzas para mejorar la empleabilidad de los ciudadanos.	Identificación de posibles barreras para la matriculación y desarrollo de estrategias para superarlas.
Emprendimiento	Programas de Empleo
Apoyo a emprendedores locales.	Desarrollo y ejecución de programas específicos para mejorar las oportunidades de empleo.
Medición del impacto de los programas de emprendimiento en la generación de nuevas empresas.	Seguimiento de la participación y el impacto de los programas de empleo en la comunidad.
Calidad Educativa	Desarrollo de Alianzas
Evaluación de la calidad de los programas educativos implementados.	Identificación y establecimiento de alianzas con instituciones educativas, empresas y organizaciones.
Desarrollo de estrategias para mejorar continuamente la calidad de la educación.	Gestión de colaboraciones estratégicas para fortalecer los programas y servicios ofrecidos.
Innovación Educativa	Evaluación de Impacto
Implementación de tecnologías y métodos innovadores en la educación.	Implementación de mecanismos de evaluación para medir el impacto de las acciones y programas.
Desarrollo de programas que fomenten la creatividad y la innovación en el ámbito educativo.	Retroalimentación continua para ajustar estrategias y mejorar resultados.

La Tabla 15 presenta variables estratégicas y operativas fundamentales para la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento, ofreciendo una visión integral de los aspectos clave que impactan el ámbito educativo. Cada variable estratégica ha sido seleccionada con precisión para reflejar áreas críticas de enfoque:

En el ámbito estratégico, Acceso a la Educación destaca la medición del acceso y el

desarrollo de estrategias para garantizar equidad, asegurando así que los programas educativos sean inclusivos y accesibles para toda la población. Empleabilidad se centra en evaluar los índices de empleo y desarrollar programas para mejorar las oportunidades laborales. La variable Emprendimiento refleja el respaldo a emprendedores y la medición del impacto de programas emprendedores, promoviendo la actividad económica local. Calidad Educativa se enfoca en la evaluación continua y el desarrollo de estrategias para mantener altos estándares. Finalmente, Innovación Educativa señala la implementación de tecnologías y programas innovadores.

En el ámbito operativo, Presupuesto destaca la gestión eficiente de recursos financieros para respaldar los programas. Matrícula Escolar se concentra en el registro y seguimiento para garantizar la participación educativa. Programas de Empleo se enfoca en el desarrollo y ejecución de iniciativas que mejoren las oportunidades laborales. Desarrollo de Alianzas resalta la identificación y establecimiento de colaboraciones estratégicas. Finalmente, Evaluación de Impacto destaca la implementación de mecanismos para evaluar la efectividad de las acciones y programas.

Estas variables han sido definidas cuidadosamente para ofrecer una comprensión completa de las áreas estratégicas y operativas esenciales para el desempeño y el impacto de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento en el ámbito educativo.

4.3.2. Plan de mejora: fortalecimiento de la articulación de egresados del programa "Becas que Cambian Vidas" con la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento en Barrancabermeja.

4.3.2.1. Objetivo General. Facilitar la articulación efectiva de los egresados del programa becas que cambian vidas con las iniciativas y la misión de la Secretaría de Empleo,

Empresa y Emprendimiento (EEE) en el Distrito de Barrancabermeja, promoviendo su participación activa en el desarrollo socioeconómico de la comunidad.

4.3.2.2. Objetivos Específicos. 1. Establecer una Red de Egresados: crear una plataforma en línea que funcione como una red social exclusiva para egresados del programa. Esto permitirá la interacción continua, el intercambio de experiencias y la difusión de oportunidades (Lesmes y Daza, 2018,p.27).

2. Identificar Oportunidades de Articulación: realizar encuestas y entrevistas detalladas a los egresados para analizar sus habilidades, áreas de especialización y aspiraciones profesionales. Esto proporcionará información valiosa para identificar oportunidades específicas de articulación.

3. Desarrollar Programas de Mentoring: diseñar un programa estructurado de mentoring que incluya tanto a egresados experimentados como a profesionales de la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento. Establecer conexiones significativas que fomenten el intercambio de conocimientos y experiencias (Buela, 2017,p.38).

4. Promover Iniciativas Emprendedoras: organizar eventos y concursos de emprendimiento destinados a los egresados. Establecer un fondo de inversión para respaldar proyectos empresariales liderados por egresados, brindándoles el respaldo financiero necesario.

5. Facilitar Acceso a Recursos Educativos: desarrollar convenios con instituciones educativas para ofrecer descuentos exclusivos a los egresados en programas de formación continua. Crear una biblioteca virtual con recursos educativos actualizados y accesibles (Mercado y Ovallos, 2018,p.36).

4.3.2.3. Estrategias de Implementación

1. Encuestas y Entrevistas: realizar encuestas detalladas y entrevistas one-on-one con egresados para comprender sus aspiraciones profesionales, habilidades clave y áreas de interés.

2. Eventos de Networking: organizar eventos trimestrales de networking que incluyan presentaciones de egresados exitosos, charlas de líderes empresariales locales y sesiones de networking estructurado.

3. Alianzas con Empresas: establecer alianzas con empresas locales para garantizar oportunidades de empleo específicas para los egresados, incluyendo programas de pasantías y empleo directo.

4. Plataforma Virtual: desarrollar una plataforma en línea interactiva que ofrezca oportunidades de trabajo exclusivas, foros de discusión, y recursos para el desarrollo profesional.

5. Programas de Capacitación: diseñar programas de capacitación en habilidades blandas y técnicas en áreas de demanda laboral local. Colaborar con expertos de la industria para impartir talleres y seminarios (Acevedo, et ál., 2020,p.34).

4.3.2.4. Programas y Estrategias Específicos. Las estrategias delineadas en el plan buscan fortalecer la articulación de los egresados del programa Becas que Cambian Vidas con las iniciativas y la misión de la Secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento en el Distrito de Barrancabermeja. Cada programa se diseñó con metas específicas para potenciar el desarrollo socioeconómico de la comunidad y maximizar el impacto positivo en los beneficiarios.

La creación de una plataforma en línea exclusiva para egresados es esencial para mantener una red activa y colaborativa. Registrar al menos el 70% de los egresados en los primeros seis meses y fomentar la interacción continua permitirá compartir experiencias y oportunidades, contribuyendo al enriquecimiento profesional y personal de los beneficiarios.

La estrategia de identificación de oportunidades mediante encuestas y entrevistas tiene como objetivo analizar las habilidades y aspiraciones de los egresados. Realizar encuestas al 80% de los egresados en el primer año proporcionará información valiosa para adaptar las iniciativas y oportunidades de articulación a las necesidades y expectativas de la población.

El establecimiento de un programa de mentoring estructurado busca asociar al menos el 50% de los egresados con un mentor experimentado en el primer año. Esta estrategia facilitará conexiones significativas, fomentando el intercambio de conocimientos y experiencias, y contribuirá al desarrollo profesional de los beneficiarios.

La promoción de iniciativas emprendedoras a través de eventos y concursos tiene como objetivo financiar al menos tres proyectos emprendedores en el primer año. Esto no solo respaldará el espíritu emprendedor de los egresados, sino que también impulsará el desarrollo económico local al respaldar nuevas empresas lideradas por beneficiarios del programa.

La estrategia para facilitar el acceso a recursos educativos mediante convenios con instituciones y la creación de una biblioteca virtual busca establecer acuerdos beneficiosos y proporcionar recursos educativos actualizados a los egresados. Este enfoque mejorará la educación continua y el desarrollo profesional de los beneficiarios.

Cada programa tiene asignado un presupuesto específico, asegurando la viabilidad y

efectividad de su implementación. En conjunto, estas estrategias buscan construir una red sólida, ofrecer oportunidades personalizadas y apoyar el crecimiento integral de los egresados, generando un impacto positivo tanto a nivel individual como comunitario.

Tabla 16. *Programas y estrategias para Fortalecer la Articulación de Egresados*

Programa	Metas	Indicadores	Responsables	Presupuesto
Creación de Plataforma en Línea	Registrar al menos el 70% de los egresados en 6 meses	Número de egresados registrados, frecuencia de interacción	Diseñador de la plataforma	\$30,000,000
			Líder de la plataforma en línea	\$42,000,000
Identificación de Oportunidades	Realizar encuestas al 80% de los egresados en el primer año	Grado de participación en encuestas, datos analizados	Líder de Investigación y Desarrollo	\$30,000,000
			Encuestadores	\$90,000,000
Programa de Mentoring Estructurado	Asociar al menos el 50% de los egresados con un mentor en 1 año	Número de egresados participantes, satisfacción del mentorado	Coordinador de Mentores	\$66,000,000
Promoción de Iniciativas Emprendedoras	Financiar al menos 3 proyectos emprendedores en el primer año	Número de proyectos financiados, éxito de los proyectos	Líder de Desarrollo Emprendedor	\$30,000,000
			Iniciativas emprendedoras	\$300,000,000
Facilitar Acceso a Recursos Educativos	Establecer acuerdos con al menos 2 instituciones y lanzar biblioteca virtual	Número de convenios establecidos, uso de la biblioteca virtual	Líder de Alianzas Educativas	\$30,000,000
			Diseñador de la biblioteca virtual	\$30,000,000
			Convenio inter-administrativo	\$240,000,000

4.3.2.5. Plan de Mejora Continua

1. Evaluación Periódica: llevar a cabo revisiones semestrales para evaluar la participación y el impacto de los egresados. Utilizar datos cuantitativos y cualitativos para ajustar estrategias.

2. Retroalimentación Constante: implementar un sistema continuo de retroalimentación donde los egresados puedan expresar sus necesidades, sugerencias y preocupaciones. Utilizar esta retroalimentación para mejorar las ofertas y servicios.

3. Monitoreo de Indicadores: establecer indicadores clave, como la tasa de empleo de

los egresados y la participación en programas de desarrollo profesional, para monitorear el éxito del programa.

4. Flexibilidad y Adaptabilidad: mantener una estructura flexible que permita ajustes rápidos a medida que evolucionan las necesidades del mercado laboral y las aspiraciones de los egresados.

5. Conclusiones

La consolidación de la red de egresados se posiciona como una fortaleza crucial para la articulación entre ambos entes. La existencia de esta red no solo facilita un intercambio constante de información, sino que también establece un sólido vínculo entre los beneficiarios y la secretaría. Esta conexión directa se traduce en la creación de oportunidades tangibles y en la formación de una comunidad sólida que puede contribuir significativamente al desarrollo socioeconómico del distrito.

A pesar del éxito evidente en la entrega de becas, se identifica una oportunidad estratégica en mejorar la vinculación directa con la generación y formalización del empleo para los egresados. El análisis sugiere que la identificación y abordaje de las barreras específicas que enfrentan los egresados en el mercado laboral podría potenciar aún más esta conexión. Estrategias enfocadas en el desarrollo de habilidades específicas y en la adaptación de los perfiles educativos a las demandas laborales podrían marcar la diferencia.

La matriz DOFA ha surgido como una herramienta valiosa para comprender las dinámicas internas y externas que influyen en la articulación de los egresados. Este análisis estructurado ofrece una visión completa de las dinámicas internas (Debilidades y Fortalezas) y externas (Amenazas y Oportunidades), orientando así la toma de decisiones y acciones estratégicas. Su aplicación continua puede ser clave para anticipar desafíos emergentes y

capitalizar nuevas oportunidades.

La colaboración interinstitucional se destaca como un factor crítico para una articulación efectiva. La establecida red de egresados puede ampliarse aún más mediante alianzas estratégicas con empresas locales y una participación activa de la comunidad empresarial. Estas colaboraciones pueden resultar fundamentales para asegurar oportunidades de empleo sostenible y alinear los perfiles educativos con las necesidades del mercado laboral local.

La implementación de programas de emprendimiento social representa una oportunidad estratégica para impulsar la generación de empleo entre los egresados. Fomentar el espíritu emprendedor y proporcionar recursos para iniciar proyectos sociales no solo contribuye al desarrollo económico local, sino que también empodera a los beneficiarios para convertirse en agentes de cambio en sus comunidades. Este enfoque puede generar empleo de manera sostenible y alinear los valores de los egresados con las necesidades sociales del entorno.

La exploración de alianzas internacionales se presenta como una estrategia innovadora para ampliar las oportunidades de empleo para los egresados. Establecer conexiones con empresas y organizaciones a nivel internacional no solo diversifica las opciones de empleo, sino que también brinda acceso a entornos laborales globales. Facilitar pasantías o programas de empleo en el extranjero puede enriquecer la experiencia de los beneficiarios, ampliando sus horizontes profesionales y fortaleciendo su competitividad en el mercado laboral.

Finalmente, la implementación de un plan de mejora continua se postula como un componente esencial para adaptarse a las cambiantes necesidades y desafíos. La flexibilidad

en la ejecución de estrategias permitirá una respuesta efectiva a las dinámicas del mercado y las expectativas en evolución de los egresados. La inclusión de evaluaciones periódicas y retroalimentación constante garantizará la eficacia y relevancia continua del programa en el panorama educativo y laboral local.

6. Recomendaciones

Se sugiere la implementación de programas específicos destinados al desarrollo de habilidades clave como respuesta a la necesidad de preparar a los egresados para los desafíos del mercado laboral actual. Los talleres, cursos y actividades extracurriculares ofrecen un enfoque práctico y complementario a la formación académica, asegurando que los beneficiarios adquieran competencias que van más allá de lo teórico. Esta recomendación busca garantizar que los egresados estén equipados con las habilidades demandadas por los empleadores, mejorando así su empleabilidad.

Se recomienda el desarrollo rápido de las tecnologías y las dinámicas del mercado laboral requiere que los egresados se mantengan actualizados a lo largo de sus carreras. Los programas de actualización profesional ofrecen a los beneficiarios la oportunidad de adquirir nuevas habilidades y conocimientos, permitiéndoles adaptarse a las tendencias cambiantes. Esta recomendación busca asegurar que los egresados continúen siendo competitivos en el mercado laboral a medida que evolucionan las demandas y expectativas.

Se sugiere facilitar la creación de redes de mentores establece un puente valioso entre los egresados y los profesionales experimentados. Los mentores pueden compartir conocimientos prácticos, proporcionar orientación sobre el desarrollo de carreras y ofrecer una visión del mundo laboral real. Esta iniciativa fortalece la conexión entre la academia y la industria, brindando a los beneficiarios una guía personalizada para mejorar su

empleabilidad y tomar decisiones informadas sobre sus trayectorias profesionales.

Se recomienda introducir iniciativas que fomenten el espíritu emprendedor, ofreciendo a los egresados la posibilidad de crear sus propias oportunidades laborales. La capacitación en habilidades empresariales, el acceso a recursos financieros y el asesoramiento en gestión empresarial son elementos clave para empoderar a los beneficiarios en la creación de pequeñas empresas y proyectos independientes. Esta recomendación busca diversificar las opciones de empleo y cultivar un enfoque emprendedor entre los egresados.

Se sugiere la colaboración estrecha con empresas locales como esencial para entender las necesidades específicas del empleo en el área. Establecer alianzas estratégicas no solo facilita el flujo de información entre la academia y la industria, sino que también puede conducir a oportunidades de empleo más directas y alineadas con las demandas locales. Esta recomendación busca adaptar los programas de becas según las necesidades reales del mercado laboral, mejorando así la inserción laboral de los egresados.

Referencias

- Acevedo, G., Chaves, J., Martínez, P., Garnica, Y., & Reyes, J. (2020). Proyecto de emprendimiento agencia de empleo “Agency of companie”. Obtenido de <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/39088?show=full>
- Alcaldía Distrital de Barrancabermeja. (2023). Rendición de cuentas. Obtenido de <https://www.barrancabermeja.gov.co/publicaciones/1730/rendicion-de-cuentas-2023/>
- Alguero, M. (2022). Barrancabermeja, tercera ciudad intermedia de Colombia con mayor desempleo para el 2023 con 14 mil desocupados. Obtenido de <https://www.vanguardia.com/economia/local/barrancabermeja-tercera-ciudad-intermedia-de-colombia-con-mayor-desempleo-para-el-2023-con-14-mil-desocupados-XA6534275>
- Alvarado, A. (2019). Vinculación universidad – empresa y su contribución al desarrollo regional. Obtenido de <http://uaim.edu.mx/webraximhai/Ej-15articulosPDF/13%20Vinculacion%20Universidad%20AIDA.pdf>
- Barrueta, J. (2020). Modelo de cultura emprendedora para la escuela profesional de Administración y Negocios Internacionales de la UAP Filial Huánuco. Obtenido de <https://repositorio.uap.edu.pe/handle/20.500.12990/11214>
- Borda, M. (2020). Plan de capacitaciones para el fortalecimiento de las competencias en la empleabilidad de los próximos graduados y egresados de la universidad cooperativa de Colombia, campus Pereira. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/29d63e51-03ac-476f-8fc2-d5de62263f5c/content>
- Buela, G. (2017). Análisis del rendimiento en el doctorado en función de las becas de Formación de Profesorado Universitario y de Formación de Personal Investigado. Obtenido de <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1174/113564011795944767>

Cárdenas, M. (2020). Introducción a la economía colombiana. Bogotá: Alpha Editorial.

DANE. (2022). Mercado laboral de las ciudades intermedias (Buenaventura, Barrancabermeja, Soacha, Tumaco y Rionegro). Obtenido de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/mercado-laboral-de-las-ciudades-intermedias-buenaventura-barrancabermeja-soacha-tumaco-y-rionegro#:~:text=Informaci%C3%B3n%202022&text=Tumaco%20registr%C3%B3%20la%20may>

Gallardo, O. (2021). Plan estratégico multisectorial para el desarrollo sostenible de los comerciantes de la Municipalidad de Bambamarca. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55096>

Garzon, S., & Sossa, W. (2018). Plan estratégico para fortalecer el área de emprendimiento en la Fundación Centro Colombiano de Estudios Profesionales – FCECEP para el periodo 2015 – 2020. Cali. Obtenido de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/989ddef7-a62e-4786-a003-8488ce058564/content>

González, J. (2020). “Análisis del Emprendimiento y la Creación de Empleo en Villavicencio: Percepción y Experiencia de los Egresados del Programa de Administración de Empresas de la Universidad de los Llanos”. Obtenido de <https://repositorio.unillanos.edu.co/handle/001/1587>

González, J. (2020). Diseño del programa de impulso empresarial para las licenciaturas de la Facultad de Administración bajo el Modelo Universitario Minerva. Obtenido de <https://repositorioinstitucional.buap.mx/items/0129a6e6-3345-477c-9e7e->

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). Metodología de la investigación. México: McGraw Hill.

Hurtado, L. (2023). Las multinacionales y el empleo en Colombia. Obtenido de

<https://repository.usta.edu.co/handle/11634/51099>

- Lesmes, A., & Daza, D. (2018). Estudio para la mejora del nivel del desempleo en el municipio de Barrancabermeja. Barrancabermeja: Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD.
- Loaiza, D., Romero, J., & Santacruz, L. (2021). Factores que Inciden en las Oportunidades Laborales en el Primer Empleo del Administrador de Empresas de la Universidad Cooperativa de Colombia Campus Villavicencio. Obtenido de <https://repository.ucc.edu.co/server/api/core/bitstreams/018ab464-c5e5-413f-960f-a90cac714a2d/content>
- López, P., & Villamil, H. (2019). Modelo de seguimiento a egresados con énfasis en empleabilidad. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal//477865641003/html/>
- Martínez, E., & Rentería, E. (2018). Estrategias de aprendizaje para la empleabilidad en el mercado del trabajo de profesionales recién egresados. Obtenido de <https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/33518?show=full>
- Martínez, M. (2018). Conceptos de salud pública y estrategias preventivas. España: Elsevier.
- Mercado, R., & Ovallos, F. (2018). Diseño de una propuesta estratégica para la formalización de los trabajadores informales del sector Centro Parque Caldas del municipio de Arauca. Villavicencio : Universidad de los Llanos.
- MinTrabajo. (2020). Plan Departamental de Empleo de Santander. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/18989457/Plan+de+Empleo+de+Santander.pdf/ea865219-9d14-afac-ea74-db6cf24e3e0c?download=true>
- Monje, C. (2011). Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa guía didáctica. Neiva: Universidad Surcolombiana.
- Montoya, C., & Rave, E. (2020). Elementos del desarrollo organizacional como fundamento

para la competitividad del siglo XXI. Colombia: Editores.

Novella, R., Repetto, A., Robino, C., & Rucci, G. (2018). Millennials en américa Latina y el

Caribe ¿Trabajar o estudiar? Colombia: Banco Interamericano de desarrollo.

Osorio, C. (2021). Planteamiento de un Modelo de Nuevas Zonas Francas que Impulsen el

Desarrollo Económico en la Región de Santander. Obtenido de [https://repository.upb.](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9945/427_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

[edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9945/427_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9945/427_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Pinzón, D., & Sánchez, J. (2020). Estrategias para la apropiación de las políticas públicas

que promocionen el emprendimiento en comunidades base de la pirámide como

aporte a un plan de desarrollo comunitario endógeno. Obtenido de [https://repository](https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/11652)

[.unab.edu.co/handle/20.500.12749/11652](https://repository.unab.edu.co/handle/20.500.12749/11652)

PROSANTANDER. (2021). Propuestas para fortalecer el empleo juvenil en Santander.

Soler, C., Jácome, M., Rodríguez, M., & Muñoz, M. (2020). Juventud, academia y empleo.

Análisis de una desconexión. Obtenido de [http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200129)

[script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200129](http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2588-09692020000200129)

Ubilla, M. (2017). Lineamientos estratégicos para el diseño de una educación técnico -

profesional que facilite el desarrollo socioeconómico local de la Región del

Libertador Bernardo. Obtenido de [https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/108](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/400653/mjue1de1.pdf?sequence=1&i)

[03/400653/mjue1de1.pdf?sequence=1&i](https://www.tesisenred.net/bitstream/handle/10803/400653/mjue1de1.pdf?sequence=1&i)

Valladares, E. (2016). El desempleo y el desarrollo local de la ciudad de Latacunga. Ecuador:

Universidad Técnica de Ambato.

Vásquez, E. (2020). Gerencia de programas sociales: Análisis para mejorar la gestión. Perú:

Universidad del Pacifico.

Apéndices

Apéndice A. Entrevista semiestructurada al coordinador del programa “becas cambian vidas”, articulado a la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja.

Objetivo de la entrevista: Información utilizada para fines académicos en el desarrollo del proyecto diseño de un plan estratégico para la generación y formalización de empleos para los beneficiarios egresados del programa “becas cambian vidas”, articulado a la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja.

Instrucciones: Por favor, al responder cada pregunta abierta, le agradeceríamos que basara sus respuestas en su experiencia y la situación actual del programa "Becas que Cambian Vidas".

1. ¿Cuál es el objetivo principal del programa "Becas que Cambian Vidas" y cómo se relaciona con el indicador de producto que mide el impacto en los beneficiarios egresados?
2. ¿Cuáles son los principales factores internos que han contribuido al éxito del programa en términos de resultados para los beneficiarios egresados?
3. ¿Cómo se realiza la medición de los resultados y el impacto en los beneficiarios egresados del programa?
4. ¿Cuáles son los desafíos internos que han surgido en la implementación del programa y cómo se están abordando?
5. ¿Cuáles son los factores externos que pueden estar influyendo en el rendimiento de los beneficiarios egresados, como factores económicos, sociales o del mercado laboral?
6. ¿Qué estrategias se han implementado para abordar los desafíos externos y maximizar el impacto del programa en los beneficiarios egresados?

7. ¿Qué tipo de seguimiento y evaluación se lleva a cabo para asegurar que los beneficiarios egresados continúen siendo exitosos después de completar el programa?
8. ¿Qué indicadores se utilizan para medir la satisfacción de los beneficiarios egresados y su contribución a la sociedad?
9. ¿Cuáles son los planes a corto y largo plazo para mejorar y fortalecer el programa "Becas que Cambian Vidas"?
10. ¿Cómo ve el futuro del programa en términos de su capacidad para seguir cambiando vidas y adaptarse a las necesidades cambiantes de los beneficiarios egresados?

Apéndice B. Encuesta de satisfacción para egresados programa becas que cambian vidas

Objetivo de la entrevista: Información utilizada para fines académicos en el desarrollo del proyecto diseño de un plan estratégico para la generación y formalización de empleos para los beneficiarios egresados del programa “becas cambian vidas”, articulado a la secretaría de Empleo, Empresa y Emprendimiento del Distrito de Barrancabermeja.
Instrucciones: Por favor, al responder cada pregunta abierta, le agradeceríamos que basara sus respuestas en su experiencia y situación actual programa "Becas que Cambian Vidas".
1. ¿Cómo calificaría la calidad de la educación proporcionada por el programa "Becas que Cambian Vidas" en términos de contenidos académicos? ☐ Muy insatisfactoria ☐ Insatisfactoria ☐ Neutral ☐ Satisfactoria ☐ Muy satisfactoria
2. ¿Considera que el programa proporcionó recursos y apoyo adecuados para tu desarrollo académico? ☐ Muy insatisfactoria ☐ Insatisfactoria ☐ Neutral ☐ Satisfactoria ☐ Muy satisfactoria
3. ¿Cómo valora la relación entre el programa "Becas que Cambian Vidas" y la institución académica en la que te graduaste? ☐ Muy insatisfactoria ☐ Insatisfactoria ☐ Neutral ☐ Satisfactoria ☐ Muy satisfactoria
4. ¿El programa brindó oportunidades de desarrollo académico adicionales, como seminarios, conferencias o pasantías?

☐ Sí ☐ No
5. ¿Cómo calificaría el acceso a recursos, como bibliotecas, laboratorios y materiales de estudio, proporcionado por el programa? ☐ Muy insatisfactoria ☐ Insatisfactoria ☐ Neutral ☐ Satisfactoria ☐ Muy satisfactoria
6. ¿El programa "Becas que Cambian Vidas" contribuyó de manera significativa a su desarrollo académico y profesional? ☐ Muy poco ☐ Poco ☐ Neutral ☐ Mucho
7. ¿Recomendaría el programa "Becas que Cambian Vidas" a otros estudiantes interesados en obtener una beca similar? ☐ Definitivamente no ☐ Probablemente no ☐ No estoy seguro ☐ Probablemente sí ☐ Definitivamente sí
8. ¿Cuáles fueron los aspectos más destacados de su experiencia académica durante el programa "Becas que Cambian Vidas"? _____
9. ¿Hubo áreas específicas en las que consideras que el programa académico podría haber sido mejorado o fortalecido? _____
10. ¿Cómo impactó el programa "Becas que Cambian Vidas" en su carrera profesional o metas académicas después de la graduación? _____
11. ¿Recibió apoyo por parte de los profesores o tutores en el programa académico? _____

Apéndice C. Solicitud de profesionales

SOLICITUD DE PERFIL PROFESIONAL
Información Personal
Nombre:
Apellidos:
Fecha de Nacimiento:
Dirección:
Teléfono:
Correo Electrónico:
Formación Académica
Título Universitario:
Especialización (si aplica):
Certificaciones Relevantes:
Experiencia Laboral
Experiencia Total:
Experiencia en el Puesto Solicitado:
Última Empresa:
Cargo Anterior:
Duración del Último Empleo:
Habilidades y Competencias
Habilidades Técnicas:
Competencias Personales:
Idiomas:
Referencias Laborales
Nombre del Referente:
Cargo y empresa del Referente:
Teléfono del Referente:
Correo Electrónico del Referente:
Expectativas Salariales (opcional)
Salario Deseado (anual o mensual):

Las ofertas laborales se direccionan a cuatro profesionales (líder de plataforma en línea, coordinador de mentores y dos diseñadores). Así como tres tecnólogos (tecnólogo líder y desarrollo, líder de desarrollo emprendedor y líder en alianza educativa). A los cuales se les considera los estudios ejecutados, profesión, experiencia general y específica, entre otros criterios evidenciados en la siguiente tabla