

# ESTADO ACTUAL DE LAS PRÁCTICAS CON EGRESADOS DE LAS UNIDADES ACADÉMICAS DE LA UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA, COLOMBIA

Lilliana María Troncoso Piedrahíta\*

Diana María Orozco Soto\*\*

Jakeline Duarte Duarte\*\*\*

Angélica María López Velásquez\*\*\*\*

Claudia Marifely Taborda Gil\*\*\*\*\*

Jhon Alexander Flórez Ríos\*\*\*\*\*

\* Nutricionista Dietista, especialista en Gerencia integral de Servicios de Alimentación de la Universidad de Antioquia, Magíster en Desarrollo Organizacional y Gerencial de la Universidad Pontificia Bolivariana. Profesora de la Escuela de Nutrición y Dietética de la Universidad de Antioquia.

Correo electrónico: troncosolili@gmail.com

\*\* Nutricionista Dietista y Magíster en Ciencias de la Alimentación y Nutrición Humana de la Universidad de Antioquia. Profesora de la Escuela de Nutrición y Dietética de la Universidad de Antioquia.

Correo electrónico: dimaorso@gmail.com

\*\*\* Fonoaudióloga de la Universidad Nacional de Colombia y Magíster en Desarrollo Educativo y Social de la Universidad Pedagógica Nacional y el Cinde. Candidata a Doctora en Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Nacional de Colombia. Docente de la Licenciatura en Pedagogía Infantil de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: jduarte30@yahoo.com

\*\*\*\* Administradora de Empresas y Especialista en Psicología Organizacional de la Universidad de Antioquia, Magíster en Gerencia del Talento Humano de la Universidad de Manizales. Profesora Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Antioquia. Correo electrónico: amlopezv2@gmail.com

\*\*\*\*\* Administradora de Empresas de la Universidad de Antioquia.

Correo electrónico: claudiataborda2002@yahoo.es

\*\*\*\*\* Administrador de Empresas de la Universidad de Antioquia.

Correo electrónico: jaflorez104@gmail.com

REVISTA DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

ISSN: 0185-2760

Vol. XLII (2), No. 166

Abril - Junio de 2013, pp. 105 - 127

Ingreso: 15/04/13 • Aprobado: 20/05/13



## Introducción

---

**D**urante las últimas décadas, la educación superior en América Latina ha incrementado su cobertura social y geográfica sustancialmente, esto se evidencia en el aumento del número de instituciones de educación superior y de estudiantes matriculados que desde los años sesenta registra la región. Estos avances en la oferta y en la demanda de la educación superior han sido posibles en gran parte gracias a importantes esfuerzos de gobiernos, organismos internacionales y multilaterales, el sector privado y otras entidades.

Una de las principales estrategias que han desarrollado dichas instituciones para identificar si sus esfuerzos por proveer una educación de calidad y con pertinencia social han sido suficientes, es el establecimiento del vínculo con sus graduados, en tanto les permite realimentar e identificar su responsabilidad con la sociedad y les posibilita conocer sus demandas y necesidades. El egresado es considerado como una fuente importante de reflexiones académicas y curriculares de los programas académicos que las universidades ofrecen, de los escenarios de desempeño laboral y problemáticas que tienen que abordar, de la capacidad de respuesta desde las competencias personales y profesionales frente a las demandas del entorno, así como de las áreas y temáticas sobre las cuales se podría ofrecer formación continua y avanzada.

El verdadero reto de la universidad con sus egresados es lograr generar espacios efectivos en los cuales se desarrollen acciones conjuntas que le permitan a la misma conocer el impacto real de sus acciones en la sociedad, así como los ajustes que debe realizar para adecuar sus acciones a las necesidades sociales que se observan en la actualidad.

En el caso que nos ocupa, la Universidad de Antioquia, fundada en 1803, es hoy la segunda universidad pública de Colombia, cuenta con aproximadamente 37,000 estudiantes de pregrado matriculados en sus 25 unidades académicas distribuidas en 14 facultades, 4 escuelas, 4 institutos y 3 corporaciones, subdivididas en tres grandes áreas del conocimiento: Ciencias de la Salud, Ciencias Exactas y Ciencias Sociales y Humanas. En estas dependencias se imparten cerca de 100 programas de formación, los cuales son ofrecidos en la ciudad de Medellín como sede principal, 6 seccionales y 5 sedes adicionales en las regiones del Departamento de Antioquia. Asimismo cuenta con cerca de 3,000 estudiantes de posgrado, 454 programas de especialización, maestrías y doctorados. En sus 210 años de historia, cuenta con más de 100,000 egresados.

La Universidad creó en 1997 el Programa de Egresados adscrito a la Vicerrectoría de Extensión, como instancia responsable del direccionamiento de la política de egresados y de guiar y trabajar articuladamente con las unidades académicas en la materialización y seguimiento de lo consignado en el Estatuto General de la Universidad, en el Plan de Acción y en el Plan de Desarrollo en relación con egresados (Universidad de Antioquia, 1997).

En el Plan de Desarrollo Institucional 2006–2016 se contempla la importancia de:

Acompañar al recién egresado a fin de facilitar su inserción en el mundo laboral, ofrecer programas de actualización y profundización para mantener su vigencia profesional y abrir espacios para la generación de aprendizajes compartidos mediante la ejecución, en alianza, de proyectos académicos, de investigación y empresariales (Universidad de Antioquía, 2006, p. 94).

Señala este mismo que:

Es vital también consolidar la participación de los egresados en la vida institucional, asumiéndolos como aliados estratégicos naturales y agentes cooperantes en la ejecución de los proyectos específicos, en el desarrollo de prácticas estudiantiles, en el fortalecimiento de los vínculos con otros sectores sociales y en los procesos de evaluación y reorientación que la institución y los programas académicos emprendan (p. 94).

Lo anterior es consecuente con los resultados del proceso de autoevaluación institucional del año 2001, cuando se definieron, como parte de las actividades del Programa de Egresados, la realización de estudios de seguimiento, encuentros con egresados y manejo de la información de éstos. En este sentido, la participación más firme y evidente del egresado en esta Universidad se da precisamente en los procesos de autoevaluación y acreditación de los programas académicos y en los estudios de caracterización y seguimiento a su trayectoria laboral.

Algunas unidades académicas se han dedicado a la consolidación de bases de datos; otras han centrado su actividad en la divulgación de información académica, cultural y laboral de interés para este grupo; algunas han apoyado diferentes iniciativas de asociación, y otras han promovido encuentros periódicos con el ánimo de mantener los vínculos entre los egresados, y entre éstos y la universidad. Asimismo, las condiciones administrativas que han generado para asumir el tema de egresados son disímiles en cuanto al perfil del talento humano encargado, el tiempo asignado, y los recursos físicos y financieros destinados al desarrollo de las actividades planeadas.

Esta diversidad de acciones evidencia una multiplicidad de prácticas existentes en la Universidad con respecto al tema de los egresados y deja como inquietud si están alineadas con las políticas institucionales plasmadas en el Plan de Desarrollo que apuntan a promover las diversas formas de asociación en alianza con las unidades académicas, a sostener la participación de los egresados en los órganos colegiados, comités y comisiones de las dependencias académicas, y a vincularlos en los proyectos de emprendimiento, investigación y renovación curricular, de la mano con el Programa de Egresados (p. 99). De ahí la necesidad planteada en el equipo de trabajo interunidades académicas de desarrollar una investigación institucional, con el propósito de levantar el estado de las prácticas en relación con los egresados que realizan las diferentes unidades académicas de la Universidad de Antioquía.

Para tal cometido se plantearon, como objetivos complementarios, analizar la pertinencia de la política de egresados a la luz del contexto nacional

e internacional con el ánimo de reconocer la coherencia y consistencia entre las acciones que se realizan y los lineamientos escritos en los documentos oficiales; develar las nociones que sobre el egresado tienen las unidades académicas dado que ellas sustentan la filosofía y las acciones que se realizan; caracterizar los procesos académicos y administrativos definidos e implementados en cada unidad académica relativos a los egresados con el fin de determinar sus divergencias y convergencias, e identificar el perfil del talento humano responsable del tema de egresados bajo la consideración de que las características de las personas que atienden los programas de egresados inciden directamente en el enfoque que se asuma y en las valoraciones que de éste se tengan.

El equipo de investigación asumió la indagación desde el presupuesto fundamental de que la relación de la Universidad con los egresados se constituye en una forma de responsabilidad social universitaria que le permite constatar el cumplimiento de sus funciones misionales y reorientar su actuar.

## **La responsabilidad social de la universidad pensada en clave del egresado**

---

Abordar la temática de egresados en las instituciones de educación superior implica necesariamente preguntarse por la responsabilidad social universitaria, toda vez que el egresado representa, en gran medida, la materialización del deber ser institucional. En los últimos tiempos se ha venido posicionando el concepto de responsabilidad social como un problema ético-estratégico de las organizaciones, sean éstas de naturaleza empresarial, educativa o social.

La responsabilidad social emergió desde las diferentes experiencias que caracterizan las dinámicas de los seres humanos y se inició referida a propósitos de protección y colaboración que poco a poco dieron paso a un enfoque más integrador, migrando desde la concepción individual al ámbito organizacional.

Desde la mirada individual, Berman y La Fage (1997) la definen como "la inversión personal en el bienestar de otros y del planeta". Desde la concepción organizacional, François Vallaey (2004) afirma:

La responsabilidad social se desarrolla cuando una organización toma conciencia de sí misma, de su entorno, y de su papel en su entorno. Presupone la superación de un enfoque egocéntrico. Además, esta conciencia organizacional trata de ser global e integral (incluye tanto a las personas como al ecosistema, tanto a los trabajadores como a los clientes) y, a la vez, "contagiarse" en todas las partes de la organización (p.1).

También señala el autor que este concepto en formación recorre su camino adquiriendo nuevas especificidades para desplegar su potencial en un campo de acción más amplio incluyendo patrones de ética, compromiso comunitario, medio ambiente y relaciones laborales, entre otros ítems.

Y como lo plantean en su texto Restrepo, Pérez, Oviedo y Tamayo (2006, p. 15):

Se podría decir que existen por lo menos cinco maneras de entender el sentido de la responsabilidad social. La diferencia radica en el compromiso del agente en lo que se refiere a los principios éticos en que basa su acción. Es decir, la combinación entre el propio interés y el grado de compromiso social determina el carácter de las acciones, desde los diferentes enfoques, pues según sea la relación de estos factores la actuación se puede enmarcar o bien dentro de la gestión tradicional de las empresas que sólo están pensando en el cumplimiento de su objeto social en utilidades, en acción filantrópica, solidaria, de marketing social o finalmente, en acción encaminada bajo los parámetros de la responsabilidad social.

Como se puede apreciar, la ética y la responsabilidad social se presentan como dos conceptos fuertemente ligados y son la base de las relaciones tanto individuales como colectivas, ya que en la medida en que el sujeto se hace consciente de sus propias necesidades, y logra trabajarlas de manera participativa, alcanza un mayor desarrollo; además, la apreciación de los valores que hace del entorno inmediato le permite trascender en el tiempo y alcanzar un reconocimiento social. Esta perspectiva tiene una alta aceptación en la actualidad por las organizaciones que han asumido la responsabilidad social como tema central de su gestión.

Por otro lado, la responsabilidad social se ha incorporado en los últimos años a la atmósfera universitaria bajo la denominación de Responsabilidad Social Universitaria —RSU— lo que ha implicado un proceso de construcción permanente de un cuerpo racional de conceptos propios que lo diferencien de conceptos de mayor trayectoria como el de responsabilidad social empresarial. Uno de los organismos internacionales que ha aportado al fortalecimiento de la universidad latinoamericana ha sido el Banco Interamericano de Desarrollo —BID—, que desde su fundación en 1959 ha promovido la expansión de la cobertura de estudiantes matriculados y actualmente fomenta la innovación y la adecuación curricular a las necesidades de la región. Este propósito se basa en la Iniciativa de Capital Social, Ética y Desarrollo creada en el 2002 gracias al aporte financiero del gobierno de Noruega que impulsa la toma de conciencia de la RSU. Este movimiento lo presenta el Manual de Primeros Pasos de Responsabilidad Social Universitaria publicado el año 2009 por el BID como la promoción de la reflexión integral y analítica de cada universidad sobre la manera en que responde a las necesidades de su sociedad a través de su misión, pues a partir de dicha reflexión se identifican medidas para mejorar su contribución al desarrollo económico, político y social, es decir, la RSU ayuda a la universidad a articularse con el contexto de su sociedad y a reencontrar su identidad.

Según el texto en mención, Valleys, De la Cruz y Sasía (2009, p. 22), la Responsabilidad Social Universitaria es:

Una política de calidad ética del desempeño de la comunidad universitaria (estudiantes, docentes y personal administrativo) a través de la gestión respon-

sable de los impactos educativos, cognitivos, laborales, sociales y ambientales que la universidad genera, en un diálogo participativo con la sociedad para promover el desarrollo humano sostenible.

Para el caso que nos ocupa, son los impactos educativos los primeros que se deben analizar dado el carácter vinculante de éstos con los egresados. Es claro que la universidad influye en gran medida en la formación de los profesionales, su escala de valores, su manera de interpretar el mundo y de comportarse en éste. Los mismos autores, Vallaeys *et al.* (2009), mencionan que la universidad incide asimismo en la definición de la ética profesional de cada disciplina y su rol social. Una universidad responsable, por tanto, se pregunta por el tipo de profesionales, ciudadanos y personas que forma, y sobre la adecuada organización de la enseñanza para garantizar una formación socialmente responsable. Gestionar el vínculo universidad–egresado es una acción de responsabilidad social que implica compromiso, autodiagnóstico, cumplimiento y rendición de cuentas.

## Relación universidad–egresado, una práctica de calidad

---

**E**n el comunicado final de la Conferencia Mundial de Educación Superior 2009, se presenta el aseguramiento de la calidad como una función vital en la educación superior contemporánea que debe involucrar a todos los actores: “La calidad requiere tanto el establecimiento de sistemas de aseguramiento de la calidad y pautas de evaluación, así como la promoción de una cultura de la calidad en el seno de las instituciones”.

La educación superior con calidad reporta beneficios tanto a la universidad, como a la sociedad y a los egresados. Para estos últimos, la calidad se traduce en beneficios como mayores posibilidades laborales, una trayectoria laboral ascendente y altas remuneraciones. Esto desemboca en una mayor movilidad social, la cual generará una mejor calidad de vida y un manejo más responsable en la toma de decisiones, ya que el egresado se siente comprometido con la sociedad y decide retornar a ella parte de los beneficios individuales recibidos.

Para la institución formadora de estos egresados, una educación con calidad repercute en el reconocimiento y prestigio de la universidad y de sus profesionales, generando un “efecto marca” que hace que el mercado laboral prefiera a los egresados de dicha institución por la pertinencia de su educación y su nivel de competitividad.

El egresado debe reconocerse, por tanto, como una fuente importante de realimentación de los procesos académicos y de la vida institucional de la universidad en la que se formó dado que provee información relevante sobre asuntos disciplinares, laborales y sociales a los que se ve enfrentado y que la universidad está llamada a conocer. Al estar en la sociedad, el egresado se convierte en un enlace entre la universidad y el entorno en el que se desenvuelve.

Si bien el egresado se convierte en un punto importante de referencia, también cumple su papel evaluador al establecer sus juicios con respecto a la satisfacción de sus expectativas iniciales, la pertinencia de la formación recibida y el nivel de competitividad frente a otros profesionales (Hurtado, Carolina, 2007). Del mismo modo, la comunidad evalúa la calidad de la universidad, en parte, de acuerdo con las posibilidades laborales, los rangos salariales, las categorías de los cargos, la trayectoria profesional y los aportes sociales de sus egresados.

Desde una perspectiva de corresponsabilidad, le atañe al egresado, como portador de la impronta universitaria y generador de impacto en el medio, retornar sus experiencias, aprendizajes y valoraciones a los programas académicos de la universidad con la intención de contribuir a la pertinencia y calidad de los mismos; los programas, a su vez, tienen el cometido de promover la vinculación de éstos con las dinámicas institucionales.

El Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados de la Red Gradua2 (2006), habla sobre los empleados altamente calificados y señala las principales exigencias para ser considerados como tales. La primera, una educación de alto nivel. La segunda se relaciona con la capacidad de actuar en la sociedad de la información, es decir, en un entorno en el que el alcance de la tecnología avanzada es cada vez mayor y en el que la organización laboral está cambiando como consecuencia de la creciente importancia de los conocimientos. La tercera es la empleabilidad; los cambios continuos en el mercado laboral, marcados por la movilidad y la flexibilidad, han hecho que lo que se entiende como desarrollo de carrera se resignifique puesto que las trayectorias profesionales de la vida y del trabajo ya no son lineales ni estables.

Si bien la discusión de la relación universidad–egresados está por darse en las instituciones de educación superior de carácter público, para muchas privadas, los egresados son el principal producto de la universidad y tienen una relación con los principios y valores de la institución, que se convierte en la impronta de su actividad profesional y personal (Hurtado, 2007). Más aún, “... quiérase o no, e incluso aunque para algunos pueda parecer inapropiado el término, los egresados son el “único producto”, o realidad medible, concreta y real del obrar de la universidad” (Lopera, 2005). Esto justificaría todavía más la necesidad de llevar a cabo investigaciones en relación con ellos puesto que, si bien un solo egresado no representa toda la universidad, un grupo de egresados sí refleja el espíritu y el estilo de la institución en que se formaron.

El egresado, al formar parte de las organizaciones, incidirá con su trabajo en el proceso de toma de decisiones, ofreciendo y mostrando al entorno un perfil profesional enlazado con sus actitudes individuales, sus competencias profesionales y lo que la universidad le ha legado, mediante las actividades curriculares y extracurriculares. El egresado oxigena la academia, nutre la imagen corporativa y la opinión pública de la universidad y contribuye con la economía de la institución, por esto, el trabajo con egresados en la educación superior no puede ser visto en la universidad como un formalismo.



## Prácticas con egresados

---

La “práctica con egresados”, se refiere a todas aquellas acciones que se derivan del “hacer” con los graduados. Pero dicho “hacer” requiere un saber previo, es decir, conocer las necesidades de los egresados y su papel dentro de la universidad y de la unidad académica respectiva. Las principales prácticas identificadas como posibles para ser desarrolladas con egresados fueron:

### El seguimiento y la caracterización de egresados

La Ley 30 de 1992 que rige la educación superior en Colombia (2002) y el Decreto N° 2566 de 2003 en su artículo 14, emitidos por el Ministerio de Educación Nacional (MEN), establecen las condiciones mínimas de calidad para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior, y hacen explícita la necesidad de políticas y estrategias sobre seguimiento a egresados de la siguiente manera:

La institución deberá demostrar la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a egresados que: 1. Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario. 2. Faciliten el aprovechamiento de los egresados y 3. Estimulen el intercambio de experiencias profesionales e investigativas (p.5).

En consecuencia, con el interés de asegurar la calidad de la educación, muchas instituciones de educación superior han recurrido al seguimiento de sus egresados como un medio importante para evaluar la calidad de la formación ofrecida y obtener información que les permita sostener y elevar los estándares de calidad de sus programas y su institución. No obstante, algunas personas los pueden considerar acciones desarticuladas si no responden a una planeación que considere, desde el inicio, el uso que se le dará y las instancias beneficiadas.

Al definir la realización de estos estudios en el marco de una política de investigación para las carreras profesionales, no se debe perder de vista que la producción de datos es solamente la primera etapa antes de la toma de decisiones, pues no sólo deben producir cifras, sino que éstas deben ser analizadas y supervisadas por las autoridades universitarias para que realmente puedan apoyar el proceso de toma de decisiones pertinentes para su mejora continua, puesto que la crítica frente a estos estudios ha sido, precisamente, que rara vez se aprovechan los resultados. Esto también porque, como lo plantea Lopera (2005), es ofensivo generar en el egresado la sensación de haber sido utilizado, entre otros casos, cuando su nombre es promocionado sin haber sido consultado, cuando no encuentra respuesta a sus observaciones o cuando se ve usado para diligenciar extensos cuestionarios sobre los que no ve utilidad directa para él. La relación con los graduados debe basarse en la constante comunicación basada en la confianza.

Para contribuir a la mejora institucional, los estudios de seguimiento de egresados deben permitir evaluar el aporte e impacto real de la universidad en la sociedad; en otras palabras, además de la identificación, ubicación laboral y demás variables, deben ayudar a apreciar aspectos de la efectividad de la institución: cómo se desempeñan, laboral y profesionalmente, los egresados en el campo de acción propio de la opción curricular del programa en que se formaron (potencialidades y restricciones); de qué manera incide en el contexto social y laboral ser egresado de determinada universidad y programa; y el grado real de satisfacción de los graduados con su universidad y con la formación recibida. De esta manera, los estudios de seguimiento son un instrumento esencial e irremplazable para enterarse de la trayectoria profesional y realimentar los currículos y los procesos de autoevaluación institucional.

### **Vinculación de egresados con procesos de mejoramiento del programa académico**

En términos institucionales, la autoevaluación contribuye a determinar los canales y el nivel de interacción que vinculan al centro académico y sus productos con la sociedad. Esos productos, las investigaciones, las asesorías, las actividades de extensión y los egresados, son un impacto que estará mediado por la capacidad de las organizaciones y de la sociedad para apropiarse de ellos, aplicando el nuevo conocimiento generado desde el entorno académico.

Cuando el graduado regresa la institución, ya no es únicamente él como individuo que demanda educación quien obtendrá una formación en determinada disciplina; bajo el esquema de la corresponsabilidad, la universidad puede tener acceso a los conocimientos y a la experiencia laboral del individuo. El egresado comunicará a la institución las necesidades del medio, las capacidades y competencias para desempeñarse con éxito en el mercado laboral, enriqueciendo el quehacer académico y permitiéndole a la universidad rediseñar sus procesos de investigación, formación y extensión.

Es el graduado quien mayoritariamente recomienda nuevos estudiantes, quien laboralmente primero piensa en su universidad cuando tiene oportunidad de contratar a otros egresados o de contratar consultoría o investigación, y es el primero llamado a dinamizar, con su práctica profesional, la fundamentación teórica de la disciplina por medio de la docencia y la investigación.

### **Divulgación de información–comunicación con el egresado**

Establecer una comunicación oportuna, pertinente y fluida con los egresados es una de las estrategias que posibilita el aseguramiento de la calidad de los programas académicos de educación superior y la realimentación permanente sobre las necesidades y problemáticas de la sociedad.

Pese a conocer esta realidad, tradicionalmente la comunicación con los graduados se ha asumido desde un enfoque instrumental y unidireccional, centrada en la transmisión de información para el egresado, más que en una comunicación en la que sea posible la construcción de sentidos, la expresión genuina de pensamientos y sentimientos y la negociación de intereses. El tratamiento instrumental de la comunicación supone un abordaje reduccionista que no permite establecer una comunicación desde la perspectiva de sujetos activos, es decir, como acción dialógica donde se reconozcan mutuamente los actores y, lo más importante, donde se asuma una perspectiva política en la que el egresado pueda participar y liderar los procesos que lo vinculan con la universidad.

Es el egresado el actor más indicado para realizar este proceso de interacción, pues su participación en la sociedad, desde su desempeño profesional, lo faculta como un sujeto conocedor de las demandas aún no satisfechas por las universidades en cuanto a la formación de sus profesionales.

## Asociaciones de egresados

La libertad de asociación es uno de los derechos humanos que consiste en la facultad de unirse y formar grupos, asociaciones u organizaciones con objetivos lícitos, así como retirarse de las mismas. La libertad o el derecho de asociación suponen la libre disponibilidad de los individuos para constituir formalmente agrupaciones permanentes o personas jurídicas encaminadas a la consecución de fines específicos. Es una de las prolongaciones de las libertades de pensamiento, expresión y reunión y una antesala de los derechos de participación, en la medida en que la participación política se canaliza preferentemente a través de formas específicas de asociaciones.

La Constitución Política colombiana (1991), en su artículo 38 dispone: “Se garantiza el derecho de libre asociación para el desarrollo de las distintas actividades que las personas realizan en sociedad”. Adicionalmente el artículo 103 precisa que:

El Estado contribuirá a la organización, promoción y formación de asociaciones profesionales, cívicas, sindicales, comunitarias, de jóvenes, de beneficencia o de utilidad común, no gubernamentales sin atentar contra su autonomía, y con el fin de que éstas constituyan mecanismos democráticos de representación en las distintas instancias de participación, concertación, control y vigilancia de la gestión pública existentes.

Si bien las asociaciones son de libre constitución y no dependen de la universidad, es importante que los programas académicos conozcan, reconozcan y promuevan esta práctica como estrategia de fortalecimiento de las acciones con egresados y el posicionamiento en el mundo laboral.

## Bases de datos

Desde el punto de vista informático, la base de datos es un sistema formado por un conjunto de datos almacenados en discos que permiten el acceso directo a ellos y a un conjunto de programas que manipulan ese conjunto de datos. Una de las preocupaciones más grandes de las universidades ha sido la creación y actualización de las bases de datos de egresados, pues es frecuente identificar que el centro de interés que tienen las instituciones en las bases de datos es el poder asegurar una comunicación con los egresados, o mejor, la divulgación de información y servicios para éstos.

Las bases de datos ofrecen algunas ventajas como el control sobre la redundancia y la compartición de datos, la protección de éstos frente a usuarios no autorizados y la funcionalidad de la información almacenada, lo cual se traduce en la toma de decisiones más ágiles y objetivas.

## Encuentro de egresados

Son prácticas comunes en las que se establecen relaciones sociales y se fortalece la integración entre los colegas. En el informe de autoevaluación de 2001, la Universidad de Antioquia declara los encuentros de egresados como una estrategia para fortalecer el vínculo con éstos en coherencia con el Acuerdo Superior 091 de 1996 que institucionalizó el día clásico del egresado y un encuentro anual con todos sus graduados en el mes de octubre de cada año. De igual forma las unidades académicas han generado eventos similares para los egresados de sus programas, que incluyen actividades culturales, sociales, académicas y de reconocimiento.

## Bolsas de empleo

Ante la dinámica del mercado laboral en la que el desempleo fluctúa debido a las disparidades entre la fuerza de trabajo ofrecida y la demandada, se crean nuevas alternativas que tratan de establecer el equilibrio o un estado ideal de pleno empleo, dentro de las cuales figura el surgimiento de oficinas o bolsas de empleo en las universidades, con el objetivo de facilitar la búsqueda de empleo a sus egresados, actuando como interlocutoras entre las empresas que ofrecen puestos de trabajo y la demanda representada por sus propios graduados. Estas bolsas de empleo funcionan como un listado donde se inscriben candidatos para ejercer un determinado empleo (demanda) y otro, consultado por los demandantes, en el cual se registran los puestos de trabajo disponibles.

En Colombia existe desde el año 2005 el Observatorio Laboral para la Educación (MEN, 2010), el cual busca orientar la expansión del sistema educativo, articulando la oferta de graduados con las oportunidades de desarrollo de cada región y la política de productividad y competitividad del país. Éste funciona como una herramienta que responde a las necesidades de infor-

mación a través de estadísticas sobre el nivel de formación académica de los técnicos profesionales, tecnólogos, profesionales universitarios y posgraduados, sus aportes a la seguridad social y los salarios promedio que reciben, el tiempo que les toma conseguir empleo, las ciudades en las que laboran y los programas académicos que tienen mayor y menor salida laboral.

## Perfil del talento humano responsable del tema de egresados

---

**U**n cargo se define como el conjunto de acciones organizadas y propositivas que realiza un empleado o colaborador de una organización, en una determinada posición de su estructura de relaciones internas y externas, con el fin de aportar valor añadido a dicha organización.

En el caso de la Universidad de Antioquia, según la Resolución Rectoral 21882 (Universidad de Antioquia, 2006), la estructuración del perfil de los cargos debe enmarcarse en el manual de responsabilidades bajo el modelo de competencias, incluyendo la identificación del empleo, la descripción del empleo, la naturaleza y alcance de las responsabilidades, las relaciones internas y externas, el perfil de competencias, los aspectos normativos, el ambiente y las condiciones de trabajo. Para el tema de egresados, cuando la Universidad creó el programa, definió el recurso humano que estaría al frente de éste, en el Acuerdo Superior 108 (1997):

Para el cumplimiento de sus funciones, el Programa de Egresados tendrá un director con categoría de coordinador que se asimila a un jefe de departamento académico; con un profesional universitario como asistente de director del Programa de Egresados, ubicado en la categoría I del grupo profesional y una Secretaria II.

Posteriormente se establece la figura del *referente de egresados*, pero no se define su perfil, ni funciones específicas en forma expresa. En el informe de gestión del año 2009 (Universidad de Antioquia), el Programa de Egresados confirma la importancia de esta figura y da pautas sobre su accionar:

Es ineludible que cada programa y dependencia académica asuma la responsabilidad de la relación con sus egresados, son ellos quienes deben forjar un mayor sentido de pertenencia y consolidar la relación desde que son estudiantes. Son la primera instancia y, por tal razón, es pertinente que en ellas exista la figura del referente como un puente y dinamizador de la comunicación que monitorea periódicamente el desempeño laboral y social del egresado de cada uno de los programas, lo que les proporciona un insumo fundamental para evaluar la pertinencia social de sus planes de estudio y los procesos de aprendizaje.

## Metodología

Se eligió el estado de la práctica como modalidad investigativa por ser una alternativa metodológica viable y pertinente para ordenar lo disperso y generar una visión de conjunto desde una mirada cualitativa. Un balance de la experiencia acumulada permite establecer puntos comunes, diferencias, estrategias de manejo, prácticas exitosas y no exitosas, pues son estas acciones las que, en última instancia, reflejan la visión de los directivos de las unidades frente al tema de egresados y el impacto que cada programa genera en ellos.

El estado de la práctica significa recuperar reflexiva y sistemáticamente el conjunto de experiencias, acciones y actividades que han realizado las unidades académicas de la Universidad con respecto a la relación con los egresados. Debido a la evidente naturaleza empírica de las acciones, se trata de dar cuenta de la praxis que ellas mismas significan. En este sentido, y como lo afirman Alvarado y Echavarría citados por Vargas (2009):

Los procesos de investigación social, como experiencia de producción de conocimiento pertinente y útil, deben estar ligados necesariamente a los procesos prácticos, de manera tal que los referentes teóricos y conceptuales se constituyan en marcos orientadores de la práctica, y la práctica, a su vez, sea la instancia de validación de las teorías.

De acuerdo con la propuesta de Galeano (2003), la ruta metodológica que se siguió comprendió tres momentos: exploratorio, focalización y profundización.

### Momento de exploración

En primera instancia se hizo un inventario de los referentes de egresados o las personas directamente responsables de la atención de los egresados en cada una de las 22 unidades académicas divididas entre facultades, escuelas e institutos de la Universidad de la sede Medellín. En este inventario se discriminaron, en algunos casos, los responsables por programas, dado que algunos pertenecientes a las unidades académicas que tienen varios programas de pregrado adscritos, tenían descentralizada la función de la relación con los egresados por programa o grupo de programas afines. No se tomaron en cuenta las corporaciones, dado que éstas sólo forman estudiantes de posgrado, los cuales no eran objeto de este análisis. Se excluyeron también aquellos programas de reciente creación que no tenían aún egresados.

De este grupo de personas se procedió a elegir una muestra por conveniencia de 25 personas que cubrían el 65% de los responsables inventariados, con representación de las tres áreas de la Universidad: Ciencias de la Salud, Ciencias Exactas y Ciencias Sociales y Humanas. A estas personas se les aplicó una encuesta global con el fin de identificar las principales prácticas

desarrolladas por sus unidades o programas con los egresados, manejo de la información de egresados, comunicación y formalización al interior de la dependencia del encargado de egresados, entre otros asuntos. Adicionalmente se aplicó una encuesta corta a los directivos responsables de liderar la política institucional en el tema en las unidades participantes con el fin de contrastar la información.

## Momento de focalización

Después de analizar la encuesta y las categorías inductivas que el grupo investigador identificó como referentes para el análisis e interpretación de la información, se clasificaron las unidades de trabajo y se seleccionaron nueve casos de estudio priorizados de acuerdo con los siguientes criterios: tener representación de las tres áreas de la Universidad, ser unidades académicas con trayectoria en la Universidad, tener un número importante de egresados y ser unidades con varios programas académicos a cargo. Los casos escogidos fueron: Medicina, Administración de Empresas, Comunicaciones, Salud Pública, Ingeniería de Sistemas, Química Farmacéutica, Odontología, Educación Física y Sociología.

Una vez priorizados, se realizaron dos grupos focales en los cuales se estableció un diálogo abierto con los profesionales encargados de los egresados de las unidades académicas seleccionadas. Para su desarrollo se diseñó un instrumento que direccionara el tema con el fin de establecer puntos de análisis críticos para la investigación. También se realizaron entrevistas dirigidas para recolectar la información complementaria requerida, dirigida a identificar las percepciones y experiencias de los actores involucrados con el tema de los egresados, ya fuesen directivos o encargados, coordinadores o jefes de extensión, o quienes tenían bajo su responsabilidad a los egresados.

## Momento de profundización

A partir de la recolección de la información, se realizó el análisis con el objetivo de develar las relaciones entre las categorías definidas inicialmente: nociones sobre el egresado, procesos académico-administrativos, perfil del talento humano, acciones articuladoras y relación con la política institucional.

En síntesis, la investigación contempló un diseño mixto cuantitativo y cualitativo, lo que supone la producción y el análisis de información numérica y textual. Los datos numéricos fueron procesados mediante Excel 2010 y el SPSS versión 19, desde el nivel descriptivo hacia tipos de análisis más complejos. En cuanto a los datos textuales, las grabaciones de entrevistas, grupo focal y panel, se transcribieron y, por medio del programa Atlas-Ti versión 6, se extractó y codificó la información, obteniendo categorías preestablecidas y emergentes, favoreciendo la posterior triangulación de la información.

Dada la naturaleza cualitativa de la investigación, durante todo el proceso se llevó a cabo un análisis documental en sus dos fases: análisis formal y aná-

lisis de contenido. En la primera, se recogieron los elementos objetivos del documento: tipo, autor, título, editorial, fecha, número de páginas, idioma original, etc. La segunda fase consistió en el análisis de contenido, donde se describe de qué trata el documento y se hacen preguntas y reflexiones alrededor del aporte a la investigación. Como instrumento se utilizó la ficha de contenido, en la cual se consignó de manera organizada la información por categorías de análisis, que permitieron confrontar, validar y cruzar datos para el análisis final.

## Resultados

Para identificar las prácticas que las diferentes unidades académicas de la Universidad de Antioquía realizan con egresados, es imperante partir del reconocimiento de las nociones que éstas tienen sobre el concepto de egresado. Al respecto se logró establecer que, desde la definición, hay coincidencia en que el egresado es “toda persona que termina sus estudios o se gradúa en la formación de pregrado o posgrado en la Universidad”, y es apta para llevar a cabo las funciones de un profesional, lo que está de acuerdo con la definición establecida por la Universidad en su Estatuto General (Universidad de Antioquia, 1999).

Más allá de su definición, cada programa concibe al egresado de forma diferente y con objetivos puntuales como un público estratégico, un cliente para la oferta de servicios o como "un buen termómetro para medir la calidad de la formación". También se considera como socio y empleador de servicios de investigación, docencia y extensión, por lo cual todos tienen claro que debe tenerse un acercamiento a él de manera permanente.

Sin embargo, no se encuentra claridad en el discurso cuando se pregunta por el cómo de este acercamiento, pues no se tiene definida una ruta específica de cómo abordarlo ni se siguen los mecanismos precisados institucionalmente para tal fin. Cada programa señala que las estrategias de contacto con sus egresados se definen según sus necesidades particulares; no obstante, también indica que la relación universidad-egresado debe construirse y no decretarse. En este sentido, es un asunto de permanente interacción.

Los hallazgos evidencian que las unidades académicas, por la diversidad de su estructura, número de programas y características de sus egresados, establecen acciones diferentes para abordar el tema sin una articulación efectiva con el Programa de Egresados. Para las unidades no hay precisión respecto a las actividades que pueden ejecutar en articulación con el Programa ni la dinámica para lograrlo, y consideran que sus acciones han perdido fuerza. Las actividades que conocen del Programa de Egresados incluyen la actualización de las bases de datos, la realización de eventos culturales y del boletín. Para los encuestados, el Programa se ha centrado en lo cultural y se ha descuidado en aspectos administrativos y espacios de reflexión sobre este tema.

Cada unidad académica (facultad, escuela o instituto) busca que el egresado se identifique con ellos, en primera medida, como “casa” de su forma-



ción y, para esto, establece estrategias y define responsables diferentes a los especificados en la normatividad universitaria como “referentes de egresados”, lo cual implica un distanciamiento entre lo que realizan las unidades académicas y lo establecido en los documentos oficiales de la Universidad al respecto.

Sobre la figura del referente o encargado de los egresados, se concluye que no goza de reconocimiento en tanto se desconoce su importancia, según lo define la política y, por tanto, ha perdido su funcionalidad. Si bien el referente está formalmente institucionalizado, las funciones que se esperaba que éste realizara son desarrolladas en gran medida por otros personajes, en especial por los vicedecanos o jefes de programa cuyas múltiples responsabilidades impiden que se ocupen cabalmente del tema de los egresados.

Según los entrevistados, las instancias que deberían encargarse del tema de egresados en las unidades académicas son variadas: comunicaciones, extensión, comités de carrera y decanaturas; se señala, adicionalmente, que las personas responsables de los egresados deben tener funciones claramente definidas y tiempo de dedicación a éstas acorde con los intereses y políticas institucionales. También existe recurrencia en plantear que el perfil de la persona encargada del tema de egresados debería contemplar competencias comunicativas y relaciones interpersonales, sin dejar de lado una formación técnica que le permita, por ejemplo, construir indicadores estadísticos. Por otro lado surge también el planteamiento de que, más que un perfil compuesto por competencias o con una especificidad profesional, se debe pensar en una persona que:

Desde el punto de vista de la docencia de la investigación y la extensión haya conocido el tema de egresados [...] es ante todo recoger un legado académico, es decir, un legado investigativo, de extensión, y de docencia en el cual él logre tener un manejo tal del asunto, de lo que es un egresado, que le permita proyectar esas actividades de los egresados. (Participante en grupo focal).

Se generaron propuestas que incluyen funcionarios sin dedicación exclusiva que trabajen de la mano con la decanatura, dependiendo del alcance que se quiera dar al perfil. Se propone asignar el tema, por especificidad, a departamentos de acuerdo con las necesidades, "si es sólo envío de información, se puede delegar a comunicaciones, si es seguimiento o caracterización, podría delegarse al centro de investigación, si se trata de demanda académica a las unidades de posgrado". Esta propuesta de uno de los entrevistados permite entrever que ni el perfil ni las funciones del cargo son claras para las dependencias y que, por tanto, la movilidad de la persona encargada del tema de egresados es alta, las funciones se delegan dependiendo de las necesidades y no existe un histórico de procesos, así como para el egresado no es claro a quién o a dónde debe dirigirse cuando requiere establecer una comunicación con la institución.

En cuanto a las prácticas con egresados, existen diferencias entre las unidades académicas con referencia a este “hacer”, no existe coherencia entre

lo que saben y lo que realmente expresa la Institución sobre sus egresados y, por ende, no existen prácticas claras que enlacen al egresado con éstas.

Si bien en la revisión teórica se encuentra que existen diversas formas de relacionarse con los egresados, no existe un consenso en cuáles, cuántas y cómo son las más utilizadas o recomendadas, pues al indagar en otras instituciones de educación superior en Colombia y en Latinoamérica (Rodríguez, 2003; ANUIES, 2003; Escalona, 2007; Hurtado, 2007; Marzo Navarro Cano *et al.*, 2008; De Vries *et al.*, 2008; Hernández, 2010; López *et al.*, 2010; Angulo *et al.*, 2012), se encuentran múltiples estudios de seguimiento a egresados, o de informes sobre la trayectoria laboral o la ocupación de éstos en sus respectivos contextos, que generalmente se realizan por áreas específicas y no en un análisis interno de la institución al respecto, como lo pretende esta investigación. Por tanto, es comprensible que, al interior de la Universidad de Antioquia, ocurra algo similar, cuando se indaga, no desde la mirada del Programa de Egresados, sino de las mismas unidades que lo viven día a día.

En el análisis de los datos recolectados se encontró que el 41% de las unidades académicas realizan estudios de seguimiento a egresados, todos con la finalidad de evaluar y plantear reformas curriculares, y el 90% para fines de acreditación de los programas académicos. Éstos se hacen por medio de encuesta personal, los ejecutan los grupos interesados, y están orientados a identificar el desempeño laboral profesional de los graduados y la construcción de indicadores para evaluar la calidad de la formación que ofrece. Esto corrobora que el principal motivo para la realización de dichos estudios son los procesos de autoevaluación y acreditación de la calidad de los programas, lo que indica que no existe una política de regularidad para la realización de estudios de seguimiento sino que dependen del momento en que se requieran o se les demanden a las unidades académicas.

La comunicación con los egresados está inclinada hacia lo informativo, es decir, con mayor predominio en lo instrumental, en la divulgación de información de interés general para ellos. El 87.5% de las unidades académicas evaluadas envían con mayor frecuencia información sobre eventos académicos y ofertas laborales, donde en el 54% de los casos el responsable de dicho envío es el jefe de programa académico o el docente interesado. Se comunican con menor frecuencia asuntos relacionados con la normatividad de la profesión, encuentros de egresados, información institucional y procesos de autoevaluación.

El 100% expresa que el medio de comunicación más usado es internet mediante el correo electrónico, le siguen las redes sociales y llamadas telefónicas con un 42%, los referidos por otros egresados con un 25% y visitas personales con un 8.3%. El uso de correo postal y la divulgación mediante prensa o televisión ha perdido su vigencia, y actualmente este tipo de estrategia se usa sólo en el 5% de los programas evaluados. Esta situación pone en evidencia la posición lejana en la que se ve a los egresados como interlocutores, pues se asume a la Universidad como oferente de información, perdiéndose la oportunidad de interactuar y aprender de tan importante actor.

En cuando a las asociaciones, el 70.8% dice saber que sus egresados tienen asociaciones de profesionales, pero sólo el 50% se relacionan con ellas. Lo anterior dista del deber del Programa de Egresados y de las unidades académicas de velar por la creación y el fortalecimiento de las asociaciones, lo cual le demanda un gran reto a la Institución.

A pesar de que el Programa de Egresados en 2008, en asociación con docentes investigadores vinculados a estudios de seguimiento a egresados, diseñó un instrumento institucional para tal fin (éste se encuentra disponible en el portal web de la Universidad), sólo el 54% de los programas manifiestan conocerlo y, de éstos, realmente lo están usando el 8.3%. Entre las principales razones que se aducen para su no utilización está “la dificultad para acceder a los datos centralizados en la oficina de egresados de la Universidad, y para que egresados de mayor edad accedan a la plataforma”.

Lo anterior motiva a que el 91.7% de los programas indagados hayan generado estrategias propias para conformar sus bases de datos. El 54.2% las tienen en programas como Excel, lo que da cuenta de un manejo básico de la información; de éstas, el 83% posee sólo datos de identificación de los egresados como nombre completo, cédula, teléfono y correo electrónico. El 54% incluye datos de dirección de residencia. Sólo el 20% registra año de egreso, siendo este dato importante para los estudios de seguimiento a egresados, pues permite conocer el tiempo de egreso para evaluar la trayectoria laboral en virtud de la formación recibida y el perfil profesional.

El 54% de los programas registra información laboral del egresado en sus bases de datos, tales como cargo, empresa en la que labora, teléfono de la empresa; únicamente el 33% incluye como un dato específico la situación laboral (empleado o desempleado). Un dato que llama la atención es que el 24% nunca actualiza la base de datos, el 38% lo hace rara vez, un 9.5% lo hace cada dos años, y sólo el 28% lo hace cada año, utilizando especialmente medios telefónicos o personales. Se encuentra que, en el 90% de los casos, las bases de datos están bajo la responsabilidad del jefe de departamento, asistente de decanatura o vicedecano y, en el restante 10%, se distribuye entre los comunicadores de las dependencias, docentes encargados o personal administrativo de los centros de extensión. Los encuestados llaman la atención respecto a los sistemas de información institucional y al acceso que ellos pueden tener, pues perciben que “no facilitan realmente el contacto con los egresados”. Lo anterior complejiza la aplicación de encuestas o estudios de seguimiento, al no poseer un sistema de información centralizado, actualizado y de fácil acceso para las dependencias, generando reprocesos o actividades adicionales cuando, por requisitos de acreditación, deben hacerlo. Asimismo, se dificultan los procesos de comunicación efectiva con los egresados.

El 79.2% de las unidades evaluadas realizan encuentros de egresados, en el 45.8% de los casos su frecuencia es anual, los demás lo hacen de forma ocasional y reciben en promedio entre 10 y 50 egresados. Los graduados responden mejor a la convocatoria (70.8%) cuando el encuentro contiene, además de lo cultural, espacios académicos. El 71% de los encuestados manifiesta que estos encuentros son ejecutados directamente por la unidad o

programa académico, asumiendo en su totalidad el costo del mismo, mientras que un 29% aduce haber recibido apoyo del Programa de Egresados en alguna medida.

La totalidad de los encuestados coinciden en plantear que la Universidad no está en la obligación de funcionar bajo la dinámica de una bolsa de empleo (88%), pero consideran aceptable la difusión de bases de datos e información entre egresados y empleadores sin el compromiso de intermediar para ubicar laboralmente a los egresados pues “esto implicaría que la Universidad discriminara entre egresados ‘buenos’ o ‘malos’, algo en lo que no se puede caer ya que, cuando se titula a un egresado (entrega un diploma), se está afirmando que éste es un profesional idóneo” (testimonio de un participante en el grupo focal). Se recalca que la función y responsabilidad de la Universidad se debe centrar en el desarrollo de programas de alta calidad que posibiliten la rápida inserción de los graduados al mercado laboral. Por otra parte, un 37.5% de los programas captan ofertas de empleo y un 25% difunden el perfil de su profesional con empleadores. Un 85% de los programas contratan directamente a sus graduados y a otros egresados de la Universidad para sus actividades de docencia, investigación y extensión.

En cuanto a la participación de los egresados en órganos de representación, se encontró que el 42% de las unidades tienen egresados permanentes en consejos de facultad, sólo un 25% en comités de carrera o curriculares, y un 16% en comités de autoevaluación. En el 58% de los casos es el jefe de departamento o vicedecano el encargado de incentivar la participación de los egresados en estos espacios y de atender la solicitud de asesorías que los graduados hacen a las facultades en el 90% de las situaciones, pues aunque no tienen estipulado este servicio de manera formal, un 75% de las unidades informa que reciben este tipo de solicitudes de manera regular, en especial en temas disciplinares o de posgrado.

Finalmente, sobre la relación entre las prácticas desarrolladas por las unidades académicas y la política institucional en referencia con los egresados, pocas unidades expresan conocer la política institucional, y se expresa, por parte de los entrevistados, que lo que conocen es:

[...] por el estatuto de extensión, el Programa de Egresados se maneja desde la concepción de extensión universitaria, bajo esa idea de que el egresado es la voz de la universidad en la sociedad sabemos, por ejemplo, que existe un marco normativo desde el estatuto general de extensión que tiene en cuenta ese elemento, con una estructura administrativa que depende de la Vicerrectoría de Extensión para el manejo de todo lo que tiene que ver con los egresados. Es decir, hay una centralización en el trabajo con egresados, hay una relación muy importante que incluso muchas veces las unidades académicas no tenemos pero el Programa de Egresados sí. (Participante en grupo focal).

Se presume que el poco conocimiento de la política se debe a la ausencia de un sistema que difunda la información en forma adecuada. Las opiniones

convergen al señalar que no se justifica tener un Programa de Egresados si sus funciones se tratan sólo de comunicación y administración de bases de datos.

## Conclusiones

---

La Universidad de Antioquia, consciente del valor del egresado, ha materializado los lineamientos nacionales y propios en el Programa de Egresados como estructura que soporte y articule el accionar con este actor. Desde la normatividad misma ha declarado las unidades académicas-programas como referente natural del egresado. Sin embargo, dichas unidades llevan a cabo prácticas disímiles con objetivos diferentes y a cargo de personas con perfiles no especificados, debido a que trabajan de manera desarticulada la gestión de sus egresados, lo cual se relaciona con un escaso conocimiento de la política de egresados y, por supuesto, de la aplicación y materialización de la misma, que puede deberse a la ausencia de un mecanismo que difunda la información en forma adecuada y a una débil articulación con el Programa de Egresados.

Cada programa académico gestiona la relación con sus egresados con sus propias estrategias al margen de los mecanismos precisados institucionalmente para tal, fin lo que desencadena un desaprovechamiento de los recursos, duplicidad de acciones, desconocimiento de prácticas exitosas y una escasa articulación entre las unidades académicas y el Programa de Egresados.

Si bien la figura del referente de egresados está institucionalizada, ésta no opera, toda vez que se desconoce su objetivo y la importancia de su designación, lo que genera, en la mayoría de los casos, que sea asumida por los vicedecanos o jefes de programa, quienes finalmente no alcanzan los impactos esperados, en tanto esta función no hace parte de sus responsabilidades primarias.

En cuanto a las prácticas desarrolladas por las unidades académicas, aparecen: la realización de estudios de seguimiento a egresados fundamentalmente para fines de acreditación de los programas académicos; la comunicación con los egresados para divulgar información de interés general; ofertas de empleo y eventos académicos, lo que revela un abordaje instrumental de la comunicación y una débil estrategia dialógica en la que se asuma al egresado como un interlocutor con quien se puede construir un proyecto de universidad común. La elaboración de bases de datos es la práctica más frecuente en las unidades académicas pero la menos homogénea puesto que cada unidad define la estructura de la misma (programa informático, contenido, etc.), sin tener en cuenta el sistema de información que la Universidad tiene para tal fin, y con una escasa actualización con las consecuencias que ello implica.

Este panorama muestra la necesidad de crear un sistema de gestión del vínculo universidad-egresado que permita viabilizar la política institucional ya establecida y realizar acciones con mayor responsabilidad social en esta dimensión.

## Referencias

- Angulo Pico, G. M., Quejada Pérez, R., Yanes Contreras, M. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la Educación Superior*, 163 (3), 51-66.
- ANUIES (2003). *Esquema básico para estudio de egresados de la Educación Superior*. México: ANUIES.
- Berman, S. G., La Farge, P. (1997). *Prácticas prometedoras en la enseñanza de la responsabilidad social*. New York: State University of New York Press.
- Cano Gamboa, C.A. (2008). Determinantes en la eficiencia en la producción de educación. *Revista de la Educación Superior*, 3 (147), 17-30.
- De Vrideres, W., Cabrera, A., Vázquez, J. y Queen, J. (2008). Conclusiones a contrapelo: la aportación de distintas carreras universitarias a la satisfacción en el empleo. *Revista de la Educación Superior*, 3 (146), 67-84.
- Escalona, L., Fernández, E. (2007). Los estudios de egresados del área bibliotecológica: de la teoría a la práctica. *Revista interamericana de bibliotecología*. 30 (2), 113-135.
- López, A. M., Duarte Duarte, J., Flórez, J. A., Taborda, C. (2010). *El vínculo Universidad-Egresado: una acción socialmente responsable*. En Congreso Iberoamericano de Educación, Metas 2021. Obtenido de: [http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/EIC/RLE2401\\_Lopez.pdf](http://www.chubut.edu.ar/descargas/secundaria/congreso/EIC/RLE2401_Lopez.pdf)
- Galeano, E. (2003). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Medellín: Fondo Editorial Universidad EAFIT.
- Hernández, A. (2010). Apreciaciones de los egresados de enfermería de la Universidad Libre de Pereira sobre aspectos académicos del programa. *Cultura del Cuidado de Enfermería*. 7, 5-15.
- Hurtado, C. (2007). *Impacto social de los programas de pregrado*. Economía. Universidad Eafit. Medellín: Oficina de Planeación Integral. Obtenido de: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-155955.html>
- Lopera, C. M. (2005). *Los estudios de seguimiento a egresados en los procesos de mejora continua de la actividad universitaria*. Obtenido de: [http://www.gradua2.org.mx/.../Ponencia\\_U\\_Catolica\\_de\\_Col\\_GRADUA2\\_Mexico.doc](http://www.gradua2.org.mx/.../Ponencia_U_Catolica_de_Col_GRADUA2_Mexico.doc)
- Marzo Navarro, M., Pedraga Iglesias, M., Rivera Torres, P. (2006). Definición y validación de las competencias de los graduados universitarios. *Revista de la Educación Superior*. 140 (4), 49-70.
- Red Gradua2/Asociación Columbus (2006). *Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados*. Alfa Europe Aid Cooperation Office.
- República de Colombia. Ministerio de Educación Nacional (2005). *Ley 30 de 1992*. Bogotá.
- República de Colombia. Ministerio de Educación Nacional (2003). *Decreto 2566*. Bogotá.
- República de Colombia. Asamblea Nacional Constituyente (1991) *Constitución Política de Colombia 1991*. Obtenido de: <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>
- República de Colombia. Ministerio de Educación Nacional. Observatorio Laboral para la Educación. ¿Quiénes somos? Obtenido de: <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-143157.html>
- Restrepo, A., Pérez, C., Oviedo, E., Tamayo, J. (2006). *El reto de la responsabilidad social y su aplicación en Comfama*. Trabajo de grado de la Especialización en Gerencia Social. Medellín: Universidad de Antioquía.
- Rodríguez, C. (2003). La inserción laboral de egresados de la educación superior en el estado de Hidalgo. *Revista de la Educación Superior*. 127 (32), 7-22.

- UNESCO (2009). *Conferencia mundial de educación superior 2009: Las nuevas dinámicas de la educación superior y de la investigación para el cambio social y el desarrollo*. París.
- Universidad de Antioquia (1996). *Acuerdo Superior 091 del 9 de septiembre de 1996. Por medio del cual se crea una distinción para los egresados y se institucionaliza el día clásico del egresado*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (1997). *Acuerdo Superior 108, por el cual se crea el programa de egresados en la Universidad de Antioquia*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (1997). *Acuerdo Superior 124, por el cual se establece el Estatuto Básico de la Extensión de la Universidad de Antioquia*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (1999). *Estatuto General. Acuerdo Superior 1554, Artículo 97 de febrero de 1999*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (2001). *Sistema Universitario de Autoevaluación y Acreditación. Informe Autoevaluación Institucional 2001*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (2002). *Estatuto General. Acuerdo Superior No. 1 de 1994*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (2006). *Resolución Rectoral 21882 por la cual se establece el nuevo Manual de Responsabilidades con el modelo de competencias para los empleos de los niveles ejecutivo, profesional, técnico y asistencial de la planta de cargos administrativa de la Universidad de Antioquia*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (2006). *Plan de Desarrollo 2006-2016. Una universidad investigadora, innovadora y humanista al servicio de las regiones y del país*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (2009). *Plan de Acción 2009-2012. Una universidad comprometida con el conocimiento por una sociedad equitativa e incluyente*. Medellín: Universidad de Antioquia.
- Universidad de Antioquia (2009). *Informe de gestión 2009. Programa de Egresados*. Medellín.
- Universidad de Antioquia (2011). *Sistema Universitario de Autoevaluación y Acreditación. Informe final de Autoevaluación Institucional 2006-2010*. Medellín.
- Vidal García, J. (2003). *Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios*. Ministerio de educación, cultura y deporte, Consejo de coordinación universitaria. Madrid: Universidad de León.
- Vallaey, F. (2004). *¿Qué es la Responsabilidad Social Universitaria?* Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Vallaey, F., De la Cruz, C., Sasia, P. M. (2009). *Responsabilidad Social Universitaria. Manual de primeros pasos*. México DF: Banco Interamericano de Desarrollo BID, McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A.
- Vargas, N. (2009). *Estado del arte de los programas e investigaciones sobre creatividad en la primera infancia, realizados en el municipio de Medellín entre 1994 y 2005*. Trabajo de grado Maestría en Educación. Medellín: Universidad de Antioquia.