

# Estrategia para la evaluación transformadora de los egresados universitarios

## A strategy for the transforming evaluation of college graduates

CEDEÑO, Gardenia. E. <sup>1</sup>

TEJEDA, Rafel <sup>2</sup>

ALONSO, Luis A. <sup>3</sup>

MESTRE, Ulises <sup>4</sup>

LESCAY, Dayana M. <sup>5</sup>

### Resumen

La investigación propone una estrategia para la evaluación transformadora de los egresados universitarios, basada en la sistematización de la idoneidad socioprofesional con un enfoque transformador. Se empleó el enfoque cuantitativo de tipo pre-experimental y los métodos de análisis, síntesis, enfoque de sistema, observación, prueba Chi-cuadrado y el pre-experimento pedagógico. Se comprobó la pertinencia y trascendencia socioprofesional del estudio al apreciarse impactos en el proceso y los sujetos implicados. Puede generalizarse con flexibilidad a nivel nacional y extranjero.

**Palabras clave:** estrategia, evaluación, egresado universitario.

### Abstract

The research proposes a strategy for the transforming evaluation of college graduates, based on the systematization of the socio-professional suitability with a transforming approach. A pre-experiment was used in its realization, as well as analysis-synthesis, systemic approach, observation, Chi-Cuadrado (X<sup>2</sup>), and the pedagogical pre-experiment. Its feasibility was corroborated with its impact on the process itself and the subjects involved in it. It can be applied in other contexts in Cuba and abroad with flexibility.

**key words:** strategy, evaluation, college graduates

---

<sup>1</sup> Doctora en Ciencias Pedagógicas (Ph. D.). Licenciada en Secretariado Ejecutivo. Docente Principal. Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí-Ecuador. Directora de la Revista Científica RECAIE-Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3200-9558>. Email: [gardenia.cedeno@uleam.edu.ec](mailto:gardenia.cedeno@uleam.edu.ec)

<sup>2</sup> Doctor en Ciencias Pedagógicas (Ph. D.). Profesor Titular Tiempo Completo en la Universidad Técnica de Manabí, Portoviejo, Ecuador. Se desempeña como asesor académico en Gestión Curricular. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8098-9661>. Email: [rtejeda@utm.edu.ec](mailto:rtejeda@utm.edu.ec)

<sup>3</sup> Doctor en Ciencias Pedagógicas (Ph. D.). Master en Pedagogía Profesional. Licenciado en Educación en Mecánica. Docente - Investigador. Centro de Estudios para la Formación Laboral. Universidad de Holguín. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0989-746X>. Email: [lalonsob@uho.edu.cu](mailto:lalonsob@uho.edu.cu)

<sup>4</sup> Doctor en Ciencias Pedagógicas (Ph. D.). Licenciado en Educación, especialidad Física. Docente de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí. Portoviejo, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-0553-4314>. Email: [umestre@utm.edu.ec](mailto:umestre@utm.edu.ec)

<sup>5</sup> Doctora en Ciencias Pedagógicas (Ph. D.). Master en Investigación Educativa. Licenciada en Educación en Química. Docente de la Facultad de Filosofía, Letras y Ciencias de la Educación. Universidad Técnica de Manabí, Ecuador. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6244-3793>. Email: [dlescay@utm.edu.ec](mailto:dlescay@utm.edu.ec)

---

## 1. Introducción

La educación superior desde sus inicios ha tenido una importante participación social en la generación de propuestas tendentes a propiciar grandes logros y avances producto del conocimiento científico y tecnológico, considerado actualmente como elemento principal del accionar universitario.

Lo anterior, motiva la reflexión de organismos gestores de la educación superior como la UNESCO (1998) y la Conferencia Regional de Educación Superior (CRES, 2008), quienes coinciden que las Instituciones de Educación Superior (en lo sucesivo IES) deben mantener una relación activa con los contextos sociolaborales.

Rodríguez, et al., (2020) sostienen que en “una sociedad como la actual, que vive en un mundo globalizado, la educación debe responder a las necesidades de su contexto específico y a los diferentes cambios que se presentan en los ámbitos: social, económico ó de la naturaleza.” (p.15)

Estas reflexiones se constituyen en el eje principal de indagación en torno al impacto de la acción universitaria, para identificar las nuevas exigencias formativas en cada una de las prácticas profesionales, lo que marca como uno de los retos más importantes para las universidades, la revisión interna y externa de su pertinencia social, lo cual se evidencia en una progresiva evaluación de las mismas a través del desempeño de sus egresados en los contextos sociolaborales.

En Ecuador a partir de la última década se fortalece progresivamente la educación universitaria, regulada por la Ley Orgánica de Educación Superior (LOES, 2010), donde se establece la responsabilidad que tienen las IES en la instrumentación de un sistema de seguimiento a sus egresados, dentro de lo establecido en el principio de pertinencia de esta normativa, por considerarse uno de los mecanismos más consistentes para evaluar la calidad y efecto social de lo educativo y sus propuestas académicas.

Esta disposición legal se determina ante la necesidad de elevar los niveles de calidad de la educación superior, iniciativa orientada según el Plan de Desarrollo Toda una Vida (2017-2021) a “promover la interacción recíproca entre la educación, el sector productivo y la investigación científica y tecnológica para la transformación de la matriz productiva y la satisfacción de necesidades” (p.171).

Tales propósitos, generan la necesidad de proponer una estrategia para la evaluación transformadora de los egresados universitarios, como una alternativa de seguimiento a las políticas establecidas por el estado ecuatoriano, como un recurso que permita valorar los desempeños profesionales de los estudiantes que egresan de las universidades ecuatorianas, en consonancia con las exigencias sociolaborales de la diversidad de puestos de trabajo del sector de la producción y los servicios en los cuales se insertan laboralmente, una vez egresados.

El producto final resulta en un instrumento de carácter pedagógico, expresado en una estrategia como resultado científico, la cual revela como novedad científica reconocer a la sistematización de la idoneidad socio – profesional, como núcleo de la dinámica de la evaluación de los egresados universitarios con un enfoque transformador, a partir del seguimiento sistemático de los resultados alcanzados por estos, en los diversos contextos sociolaborales donde se desempeñan, lo cual se constituye en la expresión de su pertinencia y trascendencia socioprofesional.

Lo anterior constituye la singularidad y enfoque metodológico de la propuesta, debido a que la gestión informacional realizada indica la ausencia de enfoques estratégicos de esta naturaleza, capaces de ofrecer herramientas de corte pedagógico, desde un enfoque más integrador e interdisciplinario para llevar a cabo un proceso de evaluación con carácter transformador de los egresados universitarios, como vía para dar seguimiento a las políticas planteadas en el Plan de Desarrollo Toda una Vida (2017-2021).

## 1.1. Abordajes del estado del arte

La universidad como institución que tiene la misión de formar a los profesionales que deben resolver de forma eficiente y con la calidad requerida los problemas que la sociedad demanda, enfrenta la responsabilidad social de indagar y valorar las acciones sustantivas que en ella se gestan.

En las últimas tres décadas se manifiesta la tendencia a una mayor evaluación de la actividad universitaria como una forma de evidenciar su nivel de pertinencia en respuesta a las actuales demandas motivadas por los cambios sociales, políticos, económicos y ambientales.

La fundamentación epistemológica del proceso de evaluación de los egresados universitarios permite connotar que existe una diversidad en su tratamiento teórico, acorde a los criterios y fundamentos utilizados a nivel internacional y nacional.

Tyler (1969) plantea el “primer método sistemático de la evaluación educativa a través de su modelo empírico - analítico, orientado a los objetivos.” (p.12) Esta concepción es criticada por varios autores debido a su visión centrada únicamente en el logro de unos objetivos previstos rigurosamente, cuyo efecto es la inflexibilidad y posible desconocimiento de los resultados del programa que se evalúa y su repercusión social.

Por su parte, Stufflebeam y Shinkfield (1995) manifiestan que “(...) la información llega demasiado tarde para ser utilizada en el perfeccionamiento de los servicios, la cual es a menudo de muy poco alcance como para constituir una base sólida a la hora de enjuiciar el valor de un servicio” (p. 71).

En tanto Stufflebeam y Shinkfield (1995) desde su propuesta CIPP, acrónimo de las letras del modelo: Contexto (contexto), Input (entrada), Process (proceso) y Product (producto) parten de la concepción que:

La evaluación es el proceso para identificar, obtener y proporcionar información útil y descriptiva acerca del valor y el mérito de las metas, planificación, realización y el impacto de un objeto determinado, con el fin de servir de guía para la toma de decisiones, solucionar los problemas de responsabilidad y promover la comprensión de los fenómenos implicados (p. 176-208).

A partir de esta inferencia se entiende que la evaluación parte de objetivos claramente establecidos, en los que se considera no solo el alcance de los resultados, sino cómo se logran, en articulación con los intereses del ámbito evaluado, cuyos fines no son conclusivos, sino direccionados en función del mejoramiento continuo, tanto del proceso como del objeto de estudio. En todo caso, el sentido de la evaluación es orientar la toma de decisiones, aunque todavía se observa su carácter descriptivo.

Castro (1999) destaca la naturaleza educativa de la evaluación y manifiesta que esta, en su esencia:

Es el análisis de los cambios que se han efectuado sistemáticamente en el alumno, en relación con el rendimiento académico y el nivel de desarrollo de la personalidad durante un ciclo de enseñanza y refleja la unidad entre la instrucción y la educación en el proceso pedagógico (p. 32-33).

A partir de esta postura, González (2000) considera que:

La evaluación es la actividad que tiene por objetivo la valoración del proceso y de los resultados del aprendizaje de los estudiantes de forma sistemática, a los efectos de reorientar y regular la enseñanza para el logro de las finalidades de formación, a partir de obtener informaciones y emitir un juicio fundamentado acerca de los méritos o insuficiencias del proceso de enseñanza – aprendizaje (p. 35-36).

La evaluación educativa también es caracterizada según Rodríguez (2013) como “continua, integral y participativa pues permite identificar el estado real de toda acción formativa, analizarla y explicarla mediante información relevante, para generar valoraciones que favorezcan la toma de decisiones.” (p.21).

Estos criterios se relacionan con lo expresado por Fresan (2008) al recomendar que “la evaluación a nivel institucional debe comprender los enfoques, prácticas, métodos y conocimientos desarrollados con el objetivo de dar respuesta a las necesidades de elevar el nivel académico.” (p.16)

Desde una perspectiva transformadora los autores de esta investigación reconocen en la evaluación un proceso sistemático y participativo de los sujetos que convergen en la indagación, recopilación de información y evidencias cualitativas y cuantitativas de manera integral, tanto de los elementos internos como externos que contribuyen a los resultados y efectos de la gestión educativa en un momento histórico concreto, cuyo propósito es el mejoramiento y la transformación.

La consideración de la evaluación con un carácter sistémico y participativo implica asumirla de forma continua, holística y sustentable. Deben considerarse también las formas de intervención de los sujetos implicados a través de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación.

Para Rodríguez, et al.,(2013), la autoevaluación es el “proceso mediante el cual los estudiantes realizan un análisis y valoración de sus actuaciones y/o sus producciones.” (p.202), por su parte, la evaluación es el “proceso mediante el cual docentes, tutores y otras figuras similares, de forma individual o en grupo, valoran las actuaciones y/o producciones del estudiante.” (p.202); en tanto, la evaluación entre iguales “es el proceso mediante el cual los estudiantes realizan un análisis y valoración sobre las actuaciones y/o producciones desarrolladas por algún estudiante o grupo de estudiantes de su mismo estatus o nivel.” (p.203) y finalmente, la coevaluación es el “proceso mediante el cual docentes y estudiantes realizan un análisis y valoración de forma colaborativa, conjunta y consensuada sobre las actuaciones y/o producciones de los estudiantes.” (p.202)

En todo proceso de evaluación transformadora es esencial sistematizar las categorías de evaluación, coevaluación (incluyendo la evaluación entre iguales) y la autoevaluación que permita la valoración – certificación del cumplimiento de los estándares de desempeño profesional que exigen los puestos de trabajo de las empresas, en las cuales se insertarán los estudiantes universitarios una vez egresados.

En este orden de ideas, Alonso, et al.,(2020) refieren que el puesto de trabajo:

Se interpreta como el área o escenario del proceso productivo o de servicios de la empresa con potencialidades para la formación profesional del estudiante, sobre la base de la adquisición de vivencias profesionales con significados y experiencias formativas, durante la solución de problemas profesionales mediante la aplicación de métodos tecnológicos con: disciplina tecnológica, laboriosidad, perseverancia, organización, compromiso, independencia, creatividad, en trabajo en equipos, liderazgo, emprendimiento, el uso de la investigación y las TICs (tecnologías de la comunicación y la información existentes). (p.18)

En los puestos de trabajo a decir Alonso et al.,(2020) “se establecen exigencias profesionales de tipo funcional, económica, organizativas, económicas, energéticas, ambientales orientadas al desarrollo sostenible y sociales (...)” (p.18), las cuales deben ser tomadas en consideración en un proceso de evaluación transformadora, así como las conclusiones del estudio realizado por Pedroza y Silva (2020) en las que plantean, entre otros aspectos que:

La universidad es un agente promotor de la educación emprendedora que ha influido positivamente en un gran número de estudiantes al fomentar el nacimiento de empresas innovadoras y la realización de

proyectos conjuntos con las empresas a través de una estructura robusta integrada en el portal de innovación. (p.106)

En consonancia con el criterio de estos autores, el conocimiento y comprensión de las potencialidades del puesto de trabajo es uno de los factores determinantes durante un proceso de evaluación transformadora del egresado universitario, ya que permite evaluar los referentes cognitivos-instrumentales y afectivo-volitivos-conductuales, inherentes al desempeño de los estudiantes que contribuyan a potenciar la innovación científica y tecnológica, en los cuales deben cumplir con un conjunto de exigencias no solo de tipo funcional y de disponibilidad tecnológica, sino además de tipo económica y ambiental orientada al desarrollo sostenible, energético, jurídico y social, aspectos a considerar en una evaluación transformadora dirigida a valorar los cambios, impactos ocurridos en cada una de las exigencias sociolaborales del puesto de trabajo, como consecuencia de las competencias adquiridas por el egresado universitario.

Para lograr lo anterior, se debe ser consecuente con los criterios que sostienen Hortigüela, et al.,(2017) referidos a "(...) conocer la realidad del contexto en el que se desenvuelve la práctica, atender a la valoración de los agentes implícitos, normalmente alumnos y profesores, que han intervenido en el proceso educativo." (p.78).

En la evaluación transformadora se debe conocer bien la realidad educativa, el estándar de evaluación, el cual a decir de Cabra (2008) "es ante todo un principio de calidad." (p.98), aspecto a tener en cuenta para poder desarrollar un proceso evaluativo con rigor, profundidad que permita medir el impacto del proceso y sus resultados; en este sentido, González, Díez, Zapa y Eusse (2019) plantean que:

Sin estudios de evaluación de impacto, no se conoce el nivel de coherencia entre los elementos del currículo y las necesidades del entorno, de manera que no hay disponibilidad de información confiable para tomar decisiones en el diseño curricular y en materia de todas las necesidades del egresado y el medio. Es por esto que se hace evidente la necesidad de estimar el impacto social y académico de los egresados en el medio en el que se desempeñan. (p.696)

El enfoque de estos autores, en el estudio realizado, es otro elemento a considerar en un proceso de evaluación transformadora del egresado, puesto que se deben constatar los impactos y en relación a estos, los cambios en los desempeños de los propios egresados universitarios; así como estos generan impactos en el cumplimiento de las exigencias sociolaborales de los puestos de trabajo de las empresas donde se insertan laboralmente.

Otro aspecto esencial a considerar en la evaluación transformadora lo constituye el referido a su carácter flexible, según Quesada et al.,( 2017) "si bien pueden darse diversos grados de complejidad a la hora de planificar la evaluación de un curso, una asignatura o un módulo, es imprescindible que ésta tenga un carácter flexible (...)" (p.55)

Flexibilizar con carácter contextualizado el proceso de evaluación transformadora, propicia un clima organizacional y psicológico adecuado para su desarrollo, aspecto en el cual se debe considerar su carácter no solo objetivo, sino además subjetivo. En este sentido resulta interesante lo planteado por Murillo, et al., (2016) "la influencia de las creencias en la práctica evaluativa del docente es clara: la forma en que los docentes conciben la evaluación tiene repercusiones directas en las prácticas evaluativas del docente y éstas en el aprendizaje de los estudiantes." (p.256)

La subjetividad como fenómeno que influye a favor o en contra de un proceso de evaluación, debe ser considerada en el estudio de evaluación transformadora para poder obtener valoraciones y certificaciones lo más aproximada a la realidad contextual, que contribuyan a la toma de decisiones en función de mejorar la calidad de la educación, de ahí que en las instituciones educativas, reflexionan Sarmiento y Univio (2017) "se han

aplicado distintas formas de mantener la calidad de la educación a través de la evaluación, entre las que se destaca la que realiza el docente durante el trabajo pedagógico en el aula.” (p.59)

Otro referente teórico que se asume en la investigación lo constituye el reconocimiento de que la evaluación transformadora debe ser pertinente y trascendente.

Según Angeles, Silva y Aquino (2017)

El término pertinencia se entiende como algo que es oportuno, es decir que se ubica o realiza en el momento y espacio indicado. En los Estudios de Pertinencia y Factibilidad, se retoma el concepto para dar a conocer la coherencia de los Programas Educativos en relación con el contexto y las necesidades demandantes de la sociedad (p.2)

Según Brito, Ferreiro y Garambullo (2017)

La pertinencia se relaciona con la capacidad de evolución y de adaptación de un PE para generar y/o responder a las nuevas condiciones derivadas de las demandas sociales de su entorno; de tal forma que para las Instituciones de Educación Superior (IES) es básico contar con estudios periódicos acerca de las condiciones de sus PE, para dar respuesta a esas demandas de la sociedad. (p.4)

La pertinencia en la evaluación debe estar orientada a valorar – certificar como el egresado en sus desempeños, responde a las necesidades reales del entorno laboral y social, contribuye a resolver problemas profesionales, que sean concretos, tiene que tener un valor agregado y ser de necesidad y utilidad social, sobre todo en el proceso de las producción y los servicios en el cual está insertado, que contribuya a su mejora continua.

Por tanto, la pertinencia se interpreta como la adecuación, idoneidad y conveniencia de las competencias profesionales que demuestra el egresado a través de sus desempeños profesionales en correspondencia con los estándares y calificadores establecidos en las exigencias sociolaborales de los puestos de trabajo de las empresas para su desempeño.

De este modo, se refiere al criterio según el cual el currículo formativo es estructurado y adaptado a las necesidades sociales, de la producción y los servicios requeridas para la trasmisión efectiva de los conocimientos en el aula. Estos mismos criterios son aplicados para determinar el currículo universitario en función de las necesidades de un país para su desarrollo y crecimiento, pues la educación debe guardar congruencia con la realidad social y económica de un determinado país.

Según Villarini (2004), la trascendencia de la actuación del ser humano:

Expresa su sentido personal como una condición para experimentar su vida o actos de la misma, como parte de una totalidad más amplia, en el contexto donde esta cobra un significado de misión y de la cual brota un sentido de responsabilidad, pero también de armonía, de paz y de entusiasmo. (p. 23)

Desde este criterio, se valora a la trascendencia como una cualidad superior que distingue a los egresados en su accionar transformador, al ser esta portadora de un significado que va más allá del fiel cumplimiento de sus funciones laborales o productivas, puesto que su impacto se refleja en los aportes sociales durante su trayecto como profesionales y humanos, lo que amplía constantemente su universo y le permite comprender los niveles y estratos de la realidad. Sus niveles de superación y resultados no encuentran límites porque en definitiva la trascendencia es lo que materializa la realización humana y profesional.

Para poder constatar la trascendencia y pertinencia se debe tomar en consideración las competencias profesionales que demuestran los estudiantes universitarios, una vez egresados, en este sentido, Tejeda y Sánchez (2012) sostienen que una competencia profesional es:

Una cualidad humana que se configura como síntesis dialéctica en la vinculación funcional del saber (conocimientos diversos), saber hacer (habilidades, hábitos, destrezas y capacidades) y saber ser (valores y actitudes) que son movilizados en un desempeño idóneo a partir de los recursos personológicos del sujeto, que le permiten saber estar en un ambiente socioprofesional y humano en correspondencia con las características y exigencias complejas del entorno. (p.21)

En las competencias que demuestre el egresado mediante sus desempeños profesionales, en los puestos de trabajos, se podrá evaluar el carácter de pertinencia y trascendencia de la evaluación transformadora, aspecto que exige de un desempeño idóneo.

A criterio de Tejeda y Sánchez (2012), la idoneidad profesional “es considerada como la característica principal del desempeño competente en determinados contextos, que integra a su vez los saberes inherentes, en el desarrollo de sus actividades o solución de problemas.” (p.23) Estos autores vinculan esta categoría con las competencias y sostienen que en toda competencia se busca la actuación idónea y si la idoneidad no está presente, entonces no puede plantearse que el egresado sea competente. Desde este análisis se está entendiendo por desempeño idóneo la expresión del comportamiento a través de soluciones que manifiestan los egresados en diversos escenarios, acorde al nivel de desarrollo de las competencias formadas, las que son evidenciadas y reconfiguradas desde la dinámica del contexto.

A partir de estos elementos teóricos asumidos, se interpreta que la evaluación transformadora es el proceso sistemático de indagación y valoración de evidencias cuantitativas, cualitativas y contextuales efectuado por los diferentes actores que intervienen en el mismo, lo que permite analizar el desempeño socio-laboral de los egresados universitarios como manifestación de su competencia transformadora, a partir de autovalorar y reconfigurar los saberes inherentes a su profesión.

Investigaciones actuales relacionadas con la evaluación entre las que se citan a Cabra (2008), Rodríguez, et al., (2013), Rodríguez (2013), Murillo, et al.,(2016), Quesada, et al.,(2017), Jimenez (2017), Sarmiento y Univio (2017), Hortigüela, et al.,(2017), Jiménez (2017), Ayala (2017), González, et sl., (2019), Rodríguez et sl., (2020), si bien han realizado interesantes propuestas al respecto, sus estudios no han profundizado en la evaluación transformadora del egresado, aspecto que justifica la propuesta de la estrategia que se aporta como resultado científico de la presente investigación.

## 1.2. Problematización y problema

En la investigación de Cedeño (2018) se realizó un diagnóstico dirigido a valorar el estado actual de la dinámica del proceso de evaluación de los egresados universitarios en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí (Uleam), Ecuador; esta institución educativa radica en la ciudad de Manta y se instituye por la Constitución Política del Ecuador, la Ley Orgánica de Educación Superior, Estatutos, Reglamentos y Resoluciones del Organismo Colegiado Académico Superior.

En el diagnóstico, observación de los desempeños profesionales de los estudiantes de la Uleam, entrevistas a directivos, encuestas a empleados y a los estudiantes realizadas en la investigación de Cedeño (2018), así como el análisis de documentos normativos, programas de estudios, orientaciones metodológicas establecidas para la evaluación y el análisis crítico de la literatura científica consultada con anterioridad, se ha podido identificar que:

Los egresados universitarios presentan insuficiencias en sus desempeños profesionales expresadas en:

- La apropiación de los conocimientos relacionados con el objeto de trabajo de su profesión.
- Limitado desarrollo de habilidades profesionales para el cumplimiento de los estándares de desempeño que exigen los puestos de trabajo de las empresas, según sus exigencias sociolaborales.

- Se muestran poco emprendedores y creativos, lo que limita la generación de alternativas innovadoras de solución a los problemas profesionales.
- Débil trabajo en equipos durante el despliegue de su actividad profesional en consonancia con las exigencias sociolaborales de los puestos de trabajo de las empresas.
- Escaso uso de la investigación científica y la informática para resolver problemas profesionales.

Estas insuficiencias identificadas en los desempeños profesionales de los egresados, se deben, entre otros aspectos, a las limitaciones existentes en el proceso de evaluación de los egresados, que permita la toma de decisiones para la mejora del diseño curricular y la dinámica de su proceso de formación profesional inicial y continua en el contexto universitario, las cuales se identifican en los aspectos siguientes:

- Falta de sistematicidad y contextualización del proceso de evaluación de los egresados universitarios.
- De manera general la evaluación de los egresados se enfoca a la determinación de los niveles de empleabilidad y de la relación entre el perfil de egreso y las demandas laborales, en cumplimiento a los estándares establecidos por los organismos de evaluación y acreditación de la Educación Superior.
- Limitada preparación y vinculación de los responsables académicos en el proceso de evaluación de los egresados.
- Escasa participación universitaria en el desarrollo y superación profesional de los egresados.
- Los estudios respecto a la evaluación de los egresados no se han concebido con un enfoque sistémico, lo cual no ha permitido conocer los efectos temporales o circunstanciales de la evolución profesional de sus egresados.
- Limitadas vías y métodos utilizados en el proceso de evaluación, lo cual afecta la integralidad del mismo con relación a la diversidad de roles que los participantes puedan asumir en la dinámica de dicho proceso.
- Los métodos, estrategias y procedimientos utilizados en la evaluación a los egresados no propician la retroalimentación necesaria de información y criterios que aporten datos para la formación universitaria y el desarrollo profesional de los mismos, en correspondencia con las exigencias de los contextos socio-laborales en que estos se desempeñan.

Los argumentos antes referidos permiten el planteamiento del siguiente problema: insuficiencias en la evaluación sistemática de los egresados universitarios, en relación con su desempeño en los diversos contextos laborales, lo que limita el seguimiento de su desarrollo profesional.

### **1.3. Objetivos y justificación de la investigación**

El objetivo general está dirigido a proponer una estrategia para la evaluación transformadora de los egresados universitarios.

Como objetivos específicos de la investigación se plantean los siguientes:

1. Fundamentar el proceso de evaluación transformadora del egresado universitario, así como el estado actual del problema y sus causas.
2. Diseñar la estrategia de evaluación transformadora del egresado universitario.
3. Validar la estrategia mediante un pre-experimento pedagógico.



La significación práctica de la investigación radica en que la misma contribuye al perfeccionamiento de la dinámica de la evaluación de los egresados universitarios, a partir de considerar dicho proceso con un enfoque transformador: integrado, flexible, innovador y sistémico, lo que favorece la indagación, valoración y emisión de juicios que aporten al desarrollo de los egresados universitarios.

Para el diseño de la estrategia se asumieron los criterios de De Armas, et al., (2015), Hurtado, et al., (2018), así como de Pieck, Vicente y García (2018). De los criterios ofrecidos por estos autores se interpreta que la estrategia es sistema de acciones concebidas en etapas y fases interrelacionadas entre sí, que permiten la transformación de un estado actual hacia uno deseado, asociado al proceso de evaluación transformadora del egresado universitario, las cuales requieren de recursos humanos y materiales para su implementación mediante el análisis costo-beneficio-percepción del riesgo.

La estrategia, desde el criterio de los autores antes mencionados, está conformada por los siguientes componentes:

Componente teórico – cognitivo: en el cual se fundamentan las dimensiones de la evaluación transformadora, con sus premisas y requisitos, así como los objetivos que ella se propone como es la evaluación de la competencia transformadora de los egresados universitarios.

Componente instrumental: que estará conformado por las acciones a realizar por fases y etapas interrelacionadas entre sí, para la evaluación transformadora del egresado universitario.

---

## 2. Metodología

A continuación se muestra a manera de síntesis la metodología de investigación empleada para realizar este estudio científico.

### 2.1. Tipo de estudio adoptado

El tipo de investigación que se asume es de tipo cuantitativa desde el enfoque experimental, en específico el de tipo pre-experimental según Hernández, Fernández y Baptista (2014) ya que en primer lugar fundamenta y elabora la estrategia de evaluación transformadora del egresado universitario y en segundo lugar, se valida la pertinencia y trascendencia socioprofesional del estudio, al apreciarse impactos en el proceso y los sujetos implicados con su implementación.

De esta manera, desde estos enfoques y de tipo de investigación se reconcen la idea del problema y su planteamiento, visualizando el alcance de la estrategia y su impacto en la pertinencia y trascendencia del estudio dirigido a la evaluación del egresado universitario con carácter flexible, contextualizado y transformador.

Para Hernández, et al.,(2014) “el experimento tiene al menos dos acepciones, una general y otra particular, se refiere a elegir o realizar una acción (causa, variable independiente) y después observar las consecuencias (efecto, variable dependiente).” (p. 68 ) El experimento de tipo pre-experimental “realiza este estudio en un mismo grupo poblacional, antes y después de realizar una determinada acción (...)” (Hernández, et sl.,( 2014, p.69).

En consecuencia, con el criterio asumido de Hernández, Fernández y Baptista (2014) para un diseño pre-experimental, se plantea la siguiente hipótesis: Si se implementa una estrategia para la evaluación transformadora del egresado universitario, sustentada en una dimensión de pertinencia y de trascendencia socioprofesional, se contribuye a la mejora de la competencia transformadora del egresado universitario.

En esta hipótesis la variable independiente es la estrategia para la evaluación transformadora del egresado y la dependiente es la mejora de su seguimiento expresada en su competencia transformadora.

## 2.2. Métodos empleados

El método a utilizarse es el método cuantitativo, apoyado en el enfoque experimental de la investigación, en específico, el de tipo pre-experimental según Hernández, Fernández y Baptista (2014), ya que permite analizar datos cuantificables sobre las variables de estudio: estrategia de evaluación transformadora del egresado universitario (variable independiente, causa, acción) y seguimiento permanente del egresado universitario (variable dependiente, efecto).

De los métodos científicos asumidos en esta investigación, se ponderan el análisis, síntesis, revisión de documentos, enfoque de sistema que permitieron la elaboración del marco teórico referencial de la investigación, así como de la estrategia para la evaluación transformadora del egresado universitario.

Se utilizó además como parte del diseño pre-experimental para evaluar la pertinencia y trascendencia socioprofesional de los egresados universitarios, el método de la observación directa en el terreno y del estadígrafo Chi-Cuadrado ( $X^2$ ) para constatar la hipótesis de la investigación y por ende las transformaciones significativas alcanzadas en el proceso y sus resultados.

---

## 3. Resultados

Se muestra a continuación la estrategia y los principales resultados obtenidos con su implementación en la Uleam mediante estudios comparativos antes y después de aplicada la misma.

### 3.1. Estrategia para la evaluación transformadora del egresado universitario

La estrategia puede encontrarse en la investigación realizada por Cedeño (2018), la cual ha sido enriquecida por los autores del presente trabajo.

La estrategia que se presenta se caracteriza por ser integral, flexible, innovadora, sistémica y axiológica. El carácter integral de la estrategia se expresa en los nexos que se establecen entre las etapas que la constituyen, las que están en plena correspondencia con las dimensiones del modelo. Es contextualizada, en función al contexto específico de la zona de influencia de cada universidad y carrera, puesto que en la indagación y valoración de evidencias se considera la influencia del contexto socio-laboral y las relaciones de cooperación que se establecen entre sujetos diversos que interactúan en la evaluación de los egresados universitarios.

La inclusión de los diversos sujetos en el proceso evaluativo de los egresados universitarios, le otorga el carácter flexible puesto que estos aportaran a las modificaciones y cambios que se justifiquen, de acuerdo a las influencias de los factores económicos, políticos, culturales, laborales, profesionales y sociales que inciden en su inserción laboral y desarrollo socioprofesional y es innovadora al potenciar cambios en la concepción de la evaluación de los egresados universitarios desde una perspectiva transformadora, al orientarse desde indicadores tendientes a determinar la idoneidad de su desempeño, a la vez que integra a los sujetos involucrados en una dinámica que favorezca el desarrollo socio - profesional de los egresados.

El carácter sistémico de la estrategia se garantiza por la influencia de las etapas que la identifican, que a la vez direccionan su organización interna. Su propósito es valorar al egresado no solo desde el plano profesional, sino como un ser humano con potencialidades para trascender a través de las transformaciones sociales que genere desde su desempeño, lo cual le otorgan a la estrategia un carácter axiológico.

La estrategia que se presenta en su componente teórico cognitivo se fundamenta en la dimensión de pertinencia y de trascendencia socioprofesional y derivado de ella se propone la competencia transformadora del egresado universitario.

La dimensión pertinencia socioprofesional es la cualidad que expresa la síntesis del desempeño profesional del egresado, desde su inserción en la diversidad de contextos socio - laborales, lo que le posibilita transferir sus saberes de manera eficiente y oportuna y con ello resignificar los conocimientos asociados a la cultura de la profesión de forma continua para la optimización y perfeccionamiento de los procesos para contribuir al desarrollo y cambio mediante la identificación de oportunidades o soluciones a los problemas asociados a su profesión, lo que incide en el logro de niveles de impactos en lo social y profesional.

La dimensión de trascendencia socioprofesional es la cualidad de la dinámica de la evaluación transformadora de los egresados universitarios, que expresa el desarrollo integral alcanzado por estos últimos lo que da cuenta del legado de los mismos en su devenir profesional, a través de su influencia, al propiciar cambios que evidencian su crecimiento socioprofesional. Fundamenta las cualidades humanas del egresado, articuladas a sus expectativas sociales y profesionales y se manifiesta en un primer nivel, en los propósitos y metas que se plantea para superarse de forma sistemática y en un segundo nivel, en las expectativas de resultados de su desempeño, que deben ser visibles y acreditables social y laboralmente, todo lo cual se concreta en su proyecto de vida y en el camino ascendente hacia compromisos superiores

Como resultado de la dinámica de la evaluación transformadora de los egresados universitarios, la cual tiene su síntesis dialéctica en el eje sistematizador que comprende a la sistematización de la idoneidad del desempeño socioprofesional, la apropiación continua de la cultura de la profesión y la efectividad del desempeño socio profesional, se connota la competencia transformadora del egresado universitario.

La **competencia transformadora de los egresados universitarios** es expresión del nivel de desarrollo integral de la personalidad de cada sujeto para adaptarse, transferir los saberes inherentes y a la vez promover cambios innovadores y transformaciones en el contexto socio-laboral donde desarrollan su actividad profesional, según las exigencias y necesidades del mismo, al expresar con independencia cognoscitiva: creatividad, innovación y compromiso socioprofesional, la idoneidad de su desempeño.

El papel fundamental de la evaluación transformadora de los egresados universitarios radica en evidenciar, describir y valorar el nivel de idoneidad socio-profesional de los mismos, con el propósito de retroalimentar su gestión y desarrollo, en dependencia del sector socio - laboral en el que están insertados, para lo cual es necesario que las universidades definan claramente los criterios e indicadores de desempeño de los mismos, en articulación con los planes, tendencias, demandas productivas y sociales y otros factores que determinan los cambios del momento histórico concreto con visión prospectiva.

Los **indicadores** para la evaluación de la competencia transformadora de los egresados universitarios que son expresión del saber, el hacer, el ser y el convivir de los mismos, en su contexto sociolaboral, se expresan en la valoración de los siguientes desempeños:

**Con relación al saber:** Aplicar conocimientos básicos, generales y específicos, que le permitan resignificar las facetas de la complejidad contextual para la búsqueda de soluciones innovadoras, identificar brechas y oportunidades de desarrollo socio-humanista, profesional y cultural, integrar las cosmovisiones, enfoques y prácticas profesionales con los avances científicos y tecnológicos e identificar, analizar, asumir o criticar teorías que fundamenten la generación de metodologías y prácticas asociadas a propuestas de innovación y transformación, desde un enfoque contextual y progresivo.

**Con relación al hacer:** demostrar eficiencia en la búsqueda y transferencia de conocimientos, estrategias, métodos y técnicas en los escenarios de desempeño contextual, integrar y movilizar, desde un pensamiento y accionar inter y transdisciplinar, la cultura proveniente de campos científicos, tecnológicos, sociales y profesionales, generar proyectos de investigación, innovación o transferencia, para la promoción del desarrollo y transformación social y laboral y promover cambios a partir de sus conocimientos profesionales, así como la reconfiguración y coconstrucción de acciones tendientes a la transformación del contexto socio - laboral.

**Con relación al ser:** Asumir el rol de profesional y humano desde una postura consciente de autoconocimiento, desde una actitud de autotransformación y mejoramiento personal permanente, comprender de manera crítica y auto reflexiva el contexto sociolaboral actual, histórico y prospectivo desde su complejidad, en relación dialéctica con los demás sujetos que interactúa, potenciar de manera permanente sus capacidades humanas a través de propuestas creativas e innovadoras en pro de la transformación social, socializar los conocimientos y la cultura con sentido de responsabilidad y compromiso social, demostrar autodisciplina, autonomía y perseverancia en la búsqueda, análisis e interiorización de la información, tendiente al cambio y desarrollo para su mejoramiento personal.

**Con relación al convivir:** Evidenciar la integración de los recursos personológicos que posee para insertarse y adaptarse a situaciones y dinámicas nuevas, propias del desarrollo actual y prospectivo, enfrentar tensiones y situaciones complejas con completo dominio de sus emociones, en pro de sus relaciones intra e interpersonales y la búsqueda del equilibrio entre los sujetos, respetar la diversidad cultural de los sujetos con los que trabaja u ofrece sus servicios profesionales y conformar o liderar equipos de trabajos con disposición para cumplir propósitos y metas comunes establecidas.

Se considera que la evaluación sistemática y compleja de la competencia transformadora está influenciada por la variabilidad y dinámica intrínseca, que se genera en la construcción de significados personales con sentido profesional y social, lo que permite identificar retos y potencialidades que implican el contexto sociolaboral del egresado universitario, los que se constituyen en fuentes de formación, aprendizajes y experiencias desarrolladoras con significados y sentidos profesionales.

La estrategia se compone además del diagnóstico, las premisas, requisitos y las acciones en etapas y fases interrelacionadas entre sí.

El objetivo del diagnóstico es realizar un análisis en cuanto al comportamiento integral (pasado y presente) y con carácter prospectivo, de los factores condicionantes (premisas y requisitos) para la proyección, ejecución y evaluación de la estrategia. El mismo podrá efectuarse a través de diferentes vías como: encuestas; entrevistas; observación científica o mediante talleres con los involucrados en el proceso evaluativo.

Por su parte, las premisas y los requisitos establecidos, para garantizar el éxito de la estrategia:

- Predisposición de los responsables académicos y egresados a participar en un proceso evaluativo transformador.
- La existencia de un equipo de docentes preparado en los aspectos teórico-metodológicos acerca de la dinámica de la evaluación transformadora de los egresados universitarios.
- Una actitud abierta por parte de los involucrados en la evaluación de los egresados universitarios hacia la cooperación y el cambio para identificar las oportunidades que propicien el desarrollo socio - profesional de los egresados, así como las barreras, causas o factores que los limitan.
- Compromiso de equipo con vistas a desarrollar de manera sistemática y periódica la evaluación de los egresados, lo que permitirá constatar de forma integral la manera en que los mismos se insertan y transforman el contexto socio-laboral donde cumplen sus funciones, en la medida que se auto transforman y crecen profesionalmente.

Los requisitos de la estrategia son los siguientes:

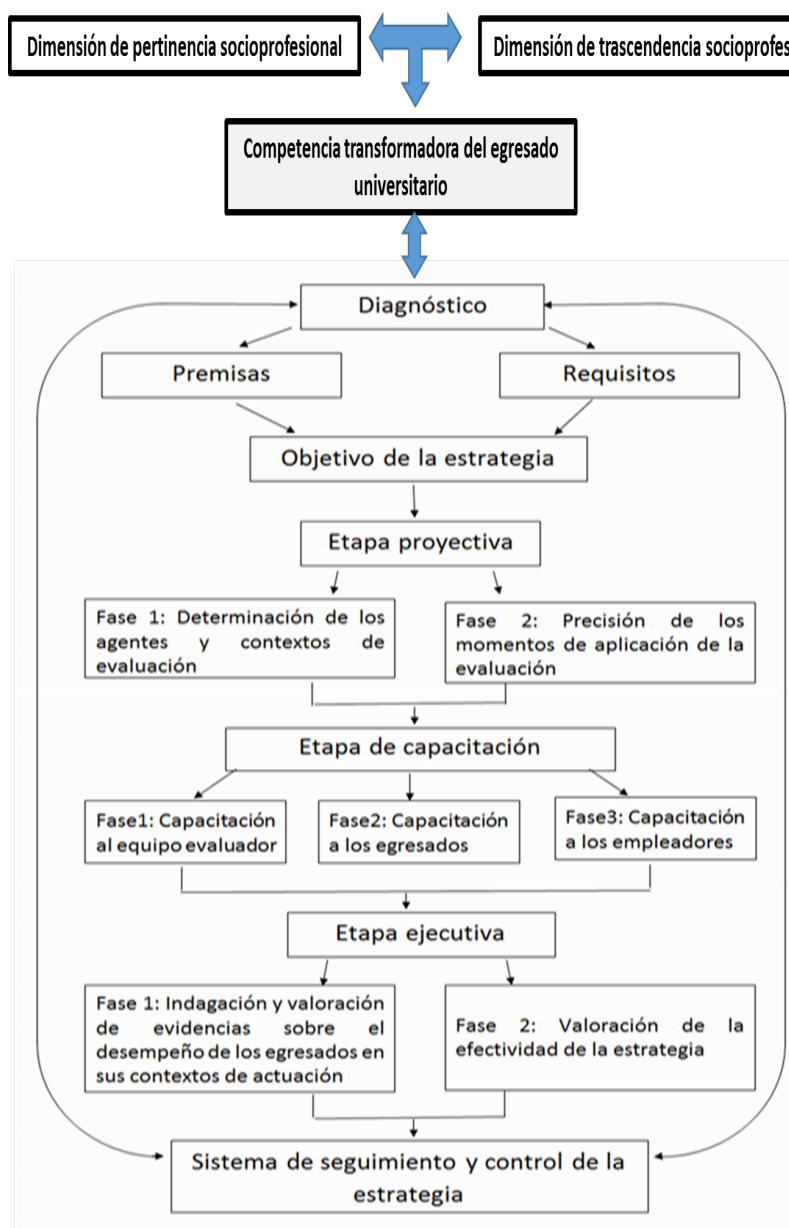
- Desarrollo de espacios comunes de reflexión y análisis que sensibilicen a los sujetos implicados en la evaluación (docentes, estudiantes, egresados y empleadores) sobre la importancia de integrar sus criterios en un proceso de evaluación dinámico, transformador, sistémico e integral.

- Predisposición de las autoridades universitarias para apoyar la formación del equipo desarrollador de la evaluación de los egresados según las políticas universitarias, para garantizar la sostenibilidad del mismo.
- Permanencia de los docentes involucrados en la evaluación de egresados en calidad de coordinadores, para garantizar los propósitos de este proceso de forma sistemática.

La estrategia persigue como objetivo general: establecer las acciones que guían la evaluación transformadora de los egresados universitarios, tendientes a favorecer el desarrollo socioprofesional de los mismos.

En la siguiente figura se resume la estrategia para la evaluación transformadora del egresado universitario con las acciones que se proponen por etapas y fases.

**Figura 1**  
Estrategia para la evaluación transformadora del egresado universitario



Fuente: elaboración propia

### 3.2. Implementación de la estrategia. Impactos logrados

La aplicación de la estrategia fue realizada en el período de junio 2017 a marzo 2018 en la Uleam, en dos momentos: uno de tipo general, a nivel universitario, puesto que, en la etapa de capacitación de los sujetos participantes en el proceso de evaluación de los egresados, se hizo partícipes de este evento a 88 docentes de las 22 carreras, de los cuales 22 fueron seleccionados en calidad de coordinadores de egresados y los 66 restantes, se constituyeron como el equipo de investigadores.

El segundo momento se ejecutó mediante la evaluación de los egresados de la carrera Ingeniería Agroindustrial de la Uleam de la cohorte 2014, seleccionada mediante consenso dentro del proceso de capacitación institucional, por su grado de articulación a las áreas y sectores estratégicos de desarrollo territorial y nacional y por su aporte a la solución de las problemáticas relacionadas con la economía social y solidaria y con la soberanía alimentaria, basadas en la transformación de la matriz productiva. A continuación se muestran los resultados más significativos obtenidos en cada una de las variables que intervienen en el estudio.

Implementación de la estrategia según la dimensión de pertinencia y de trascendencia socioprofesional.

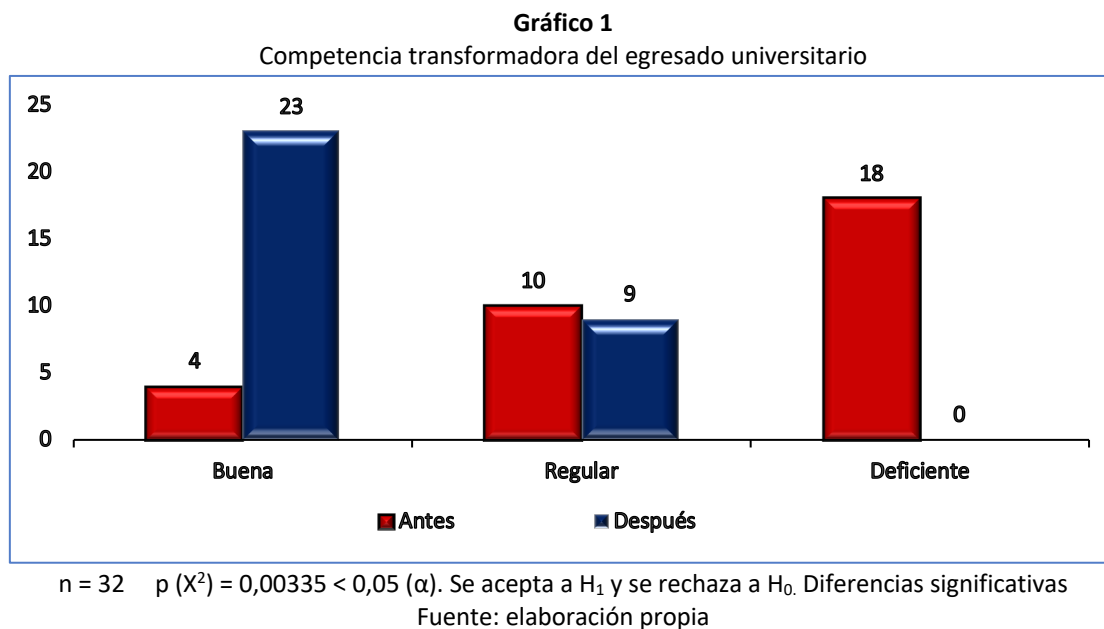
**Cuadro 1**  
Dimensión de pertinencia  
socioprofesional

COHORTE 2014 Pertinencia Socioprofesional			COHORTE 2014 Trascendencia Socioprofesional		
Indicadores			Indicadores		
Inserción en contextos socio-laborales			Predisposición al cambio		
	Antes	Después		Antes	Después
Empleados	37,04%	62,96%	Poseen Maestría	22,22 %	77,78%
Articulación entre las competencias específicas de la profesión y las demandas laborales.	32,5%	83,37%	Realizan postgrado a través de la universidad	22,22 %	77,78%
Mantienen su cargo acorde a su perfil/ocupan cargos ajenos a su perfil	35,07%	64,93%	Impacto positivo de los estudios de postgrado	22,0%	78,0%
Estable laboralmente	35,07%	64,70%	Predispuestos al cambio	47,54%	52,46%
<b>Transferibilidad de saberes</b>			<b>Interacción colaborativa profesional</b>		
	Antes	Después		Antes	Después
Transfiere sus saberes profesionales	35,07%	64,70%	Evidencian interacción colaborativa profesional	57,77%	42,23%
<b>Apropiación continua de la cultura de la profesión</b>			<b>Efectividad del desempeño socioprofesional</b>		
	Antes	Después		Antes	Después
Realizan postgrado	17,65%	82,35%	Ubicados acorde a su perfil profesional	27,75%	72,25%
Actualizan sus conocimientos a través de la universidad	17,65%	82,35%	Lideran equipos de trabajos	38,88%	61,12%
Actualizan sus conocimientos a través de la empresa donde trabajan	17,65%	82,35%	Representaciones ciudadanas	50%	50%
			Poseen capacidad de gestión	11,11%	88,89%
			Generan empleo	5,55%	94,45%

Fuente: Elaboración propia

En el cuadro 1 se constata la mejora del seguimiento al egresado universitario con la implementación de la estrategia desde una dimensión de pertinencia y de trascendencia socioprofesional, obsérvese como los egresados de la carrera de Ingeniería Agroindustrial de la Uleam de la cohorte 2014 generaron impactos

favorables después de aplicada la estrategia, debido a las mejoras de su competencia transformadora. En el siguiente gráfico se muestra una comparación del comportamiento de la competencia transformadora de los egresados de Ingeniería Agroindustrial de la cohorte 2014 antes y después de implementada la estrategia.



Como se aprecia en el gráfico, la variable dependiente de la hipótesis se comportó de la siguiente manera:

De una muestra de 32 egresados a los que se les realizó la observación directa a sus desempeños profesionales, antes de aplicar la estrategia, solo 4 demostraron idoneidad en su desempeño, es decir, la competencia transformadora evaluada de bien para un 12,5%, en 10 fue regular para un 31,2%, mientras que en 18 fue deficiente para un 56,3%. Una vez implementada la estrategia se apreció el siguiente comportamiento: 23 demostraron idoneidad en su desempeño, es decir, la competencia transformadora evaluada de bien para un 71,8% y en 9 fue regular para un 28,2%, ninguno fue evaluado de deficiente.

Con el objetivo de constatar si las diferencias de datos obtenidas son significativas o no en cuanto a la variable dependiente referida a la competencia transformadora del egresado y su seguimiento, se aplicó el estadígrafo Chi-Cuadrado (X<sup>2</sup>) empleando el estudio y criterios de Villavicencio (2017) desde lo estipulado por la estadística inferencial: se trabajó a un 95% de significación, grado de significación α = 0,05, se trazaron las siguientes hipótesis de trabajo:

Hipótesis de nulidad (H<sub>0</sub>): Los egresados de la carrera de Ingeniería Agroindustrial de la Uleam presentan similares resultados en la competencia transformadora durante sus desempeños en los puestos de trabajo antes (X<sub>1</sub>) y después (X<sub>2</sub>) de implementada la estrategia propuesta (X<sub>1</sub> = X<sub>2</sub>).

Hipótesis alternativa (H<sub>1</sub>): Los egresados de la carrera de Ingeniería Agroindustrial de la Uleam presentan resultados superiores en la competencia transformadora durante sus desempeños en los puestos de trabajo una vez implementada la estrategia propuesta (X<sub>2</sub>) con respecto a su diagnóstico inicial (antes de ser utilizada, X<sub>1</sub>) (X<sub>2</sub> > X<sub>1</sub>).

Se asume las siguientes condiciones estadísticas para la aceptación o rechazo de la hipótesis de la investigación (Villavicencio, 2017): Si p (X<sup>2</sup>) > α; se acepta a H<sub>0</sub> y se rechaza a H<sub>1</sub> o Si p (X<sup>2</sup>) ≤ α; se acepta a H<sub>1</sub> y se rechaza a H<sub>0</sub>.

Según los datos mostrados en el gráfico 1 y al aplicar el estadígrafo Chi-Cuadrado ( $X^2$ ) se aprecia que las diferencias obtenidas son significativas a un 95,0% de confiabilidad, ya que el valor probabilístico obtenido está por debajo del grado de confianza asumido:

$p(X^2) = 0,00335 < 0.05 (\alpha)$ , se acepta la hipótesis alternativa y se rechaza la de nulidad

Lo anterior permite reconocer la existencia de diferencias significativas (impactos) en la competencia transformadora de los egresados universitarios como expresión de mejoras en su seguimiento, así como de idoneidad profesional demostrada antes y después de aplicada la estrategia en la fase pre-experimental, aspecto que prueba la hipótesis de la investigación a un 95,0% de confiabilidad.

La aplicación parcial de la estrategia para la dinámica de la evaluación transformadora de los egresados universitarios permitió valorar los niveles alcanzados en relación a la **competencia transformadora** (definida en el capítulo 2), lo que se evidenció en:

#### **Con relación al saber:**

Los egresados aplican creativamente los conocimientos básicos, generales y específicos, en la búsqueda de soluciones innovadoras en los diversos contextos laborales, incorporando los avances científicos y tecnológicos, asumen posturas innovadoras al seleccionar procedimientos y metodologías de avanzada en la solución de los problemas profesionales a los que se enfrentan.

#### **Con relación al hacer:**

Seleccionan estrategias, métodos y técnicas acorde a los escenarios específicos de desempeño profesional, integran la cultura proveniente de diversos campos científicos, tecnológicos, sociales y profesionales.

#### **Con relación al ser:**

Asumen una actitud favorable de auto transformación y mejoramiento personal permanente, potencian sus capacidades humanas a través de propuestas creativas e innovadoras en pro de la transformación social, muestran autodisciplina, autonomía y perseverancia en la búsqueda, análisis e interiorización de la información, tendiente a cambios y desarrollo para su mejoramiento personal.

#### **Con relación al convivir:**

Emplean adecuadamente sus recursos personológicos para insertarse y adaptarse a situaciones y dinámicas nuevas, propias del desarrollo actual y prospectivo de los contextos laborales de actuación, respetan la diversidad cultural de los sujetos con los que trabajan y ofrecen sus servicios profesionales, conforman y/o lideran equipos de trabajo al demostrar su disposición para el cumplimiento de los propósitos y metas comunes establecidas

En el siguiente cuadro se muestran los flujos de impactos profesionales y sociales alcanzados con la implementación de la estrategia que se aporta en la investigación.



**Cuadro 2**  
Impactos profesionales y sociales alcanzados  
con la implementación de la estrategia

Impactos profesionales y sociales de la evaluación transformadora de los egresados de la carrera de ingeniera agroindustrial					
Inserción laboral	Transferibilidad de saberes profesionales	Apropiación permanente de la cultura de la profesión	Predisposición al cambio	Interacción colaborativa profesional	Efectividad del desempeño
7 egresados de la cohorte 2016 (30,43%) se insertaron en los contextos laborales propios de su área profesional mediante el observatorio laboral digitalizado en el primer semestre del 2017.	<p>32 egresados (100% de los participantes) de la carrera Ingeniería Agroindustrial como gestores de empresas agroindustriales transfieren sus conocimientos sobre esta temática, de manera virtual y presencial a 107 empleados que laboran en las 9 empresas en las cuales ellos se desempeñan.</p> <p>9 empresas de comercialización, industrialización y exportación de la pesca responden a las demandas sociales a través del mejoramiento de sus procesos y la calidad de los productos que ofrecen.</p>	<p>El 78,51% de los egresados se han inscrito en las diferentes áreas de formación postgraduada propuestas para el año 2018 lo que incrementa en un 93,16% el nivel de apropiación de la cultura de los mismos y con ello su aporte a la solución de los problemas socio-laborales.</p> <p>74,25% del total de los egresados de las cohortes evaluadas (56) actualizan sus conocimientos a través de cursos de formación continua, coordinados por la carrera, lo que eleva el nivel de gestión postgraduada de sus egresados.</p>	<p>El 91,66% de los egresados de la cohorte 2011 genera metodologías innovadoras sobre procesos ambientales en su contexto de desempeño profesional, lo que garantiza la renovación de la certificación ISSO 9001 de estas empresas, aportando de esta manera a la calidad de vida y desarrollo de la localidad.</p> <p>Un 76% de los egresados de la cohorte 2014 desarrollan nuevos productos alimenticios y de limpieza, comercializados a través de ferias y tiendas locales.</p> <p>Se eleva en un 50% el nivel de investigación e innovación a través del proyecto semilla: Desarrollo de embutidos para niños diabéticos, liderado por 5 egresados de la cohorte 2011 que se encontraban desempleados, lo que favorece la calidad de vida de esta población en la provincia de Manabí.</p>	<p>Los egresados de las cohortes 2011 y 2014, mejoran en un 83,16% su desempeño, respecto a la integración y desarrollo de equipos de trabajo, interacción e intercambio de conocimientos con compañeros y subordinados y desarrollo de sus funciones con valor agregado, según el informe de evaluación del desempeño en diciembre del 2016 por parte del Departamento de Recursos Humanos de la institución donde laboran.</p>	<p>El 100% de los egresados de las cohortes 2011 y 2014 que laboran bajo relación de dependencia son reconocidos ante el Ministerio de Trabajo por el desarrollo de buenas prácticas con efecto social.</p> <p>Se eleva en un 85% la calidad nutricional de las 25 instituciones escolares que ofertan embutidos para niños diabéticos (salchicha, hamburguesa y mortadela) aportando a la seguridad alimentaria de este grupo social.</p> <p>Se elevan los niveles de emprendimiento en un 85,71% de los egresados de la cohorte 2011 y 2014 y con ello la generación de empleo y solución a los problemas sociales.</p> <p>Se eleva el nivel de empleabilidad en un 85,71% de los egresados de la cohorte 2011 y 2014 y con ello el aporte a la transformación de la matriz productiva.</p>

Fuente: elaboración propia

## 4. Conclusiones

En la presente investigación se ha propuesto una estrategia para la evaluación transformadora del egresado universitario, cuya esencia se revela a través de las dimensiones de pertinencia socioprofesional y de trascendencia socioprofesional, así como de las relaciones que entre estas se producen.

Se considera que la evaluación sistemática y compleja de la competencia transformadora está influenciada por la variabilidad y dinámica intrínseca, que se genera en la construcción de significados personales con sentido profesional y social, lo que permite identificar retos y potencialidades que implican el contexto sociolaboral del egresado universitario, los que se constituyen en fuentes de formación, aprendizajes y experiencias desarrolladoras.

La estrategia para evaluación transformadora de los egresados universitarios posee un carácter sistémico, integral, flexible y contextualizado. Está conformada por etapas, fases y acciones, todas relacionadas entre sí, lo cual la convierte en un valioso instrumento metodológico que contribuye a perfeccionar el proceso estudiado.

La valoración de la idoneidad del desempeño socioprofesional de los egresados, particularmente en la carrera Ingeniería Agroindustrial de la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, con el establecimiento de los niveles de pertinencia socioprofesional y de trascendencia socioprofesional, posibilitó corroborar la validez de la estrategia al obtenerse resultados significativos, logros e impactos que dan cuenta de las transformaciones acontecidas en la dinámica del proceso de evaluación de los egresados universitarios y en su competencia transformadora, aspecto que permitió comprobar el cumplimiento de la hipótesis de la investigación.

---

## Referencias bibliográficas

- Alonso, L. A., Moya, C. A., Vera, M. D., Corral, J. y Olaya, J. (2020). Vínculo universidad – empresa: vía para la formación profesional del estudiante. *Revista Espacios*, 41 (13), 14-23. Recuperado de: <https://www.revistaespacios.com/a20v41n13/20411314.html>
- Ángeles, G. S. Y., Silva, C. L., y Aquino, L. O. J. (2017). *Los Estudios de Pertinencia y Factibilidad: Elemento indispensable en el diseño de un plan de estudios*. Congreso Nacional de Investigación Educativa: Potosí. México. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v14/doc/1900.pdf>
- Ayala, C., J (2017). Caracterización de la capacitación y la formación, recibida por los estudiantes – trabajadores matriculados en programas de educación superior en la ciudad de Medellín. *Revista Espacios*, 37 (33), p.19. Recuperado de: <http://revistaespacios.com/a16v37n33/16373319.html#uno>
- Brito, J., Ferreira, V. V. y Garambullo, A.I. (2017). Evaluación de la pertinencia y calidad del programa educativo de Licenciatura en Contaduría: estudio de empleadores y egresados. *Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 8 (15). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.23913/ride.v8i15.301>
- Cabra, F. (2008). La calidad de la evaluación de estudiantes: un análisis desde estándares profesionales. *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 1 (1), 95-112. Recuperado de <http://revistas.javeriana.edu.co/index.php/MAGIS/article/view/3558>
- Castro, O. (1999). *Evaluación integral. Del paradigma a la práctica*. La Habana, Editorial: Pueblo y Educación.
- Cedeño, G. E. (2018). *Dinámica de la evaluación transformadora de los egresados universitarios*. (Tesis doctoral). Universidad de Oriente. Santiago de Cuba. Cuba.
- Conferencia Regional de Educación Superior (CRES). (2008). *Declaración Final Cartagena*. Recuperado de <http://www.mineduccion.gov.co>
- Consejo Nacional de Planificación CNP. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida (2017-2021) en el Ecuador*. Recuperado de <https://www.planificacion.gov.ec>
- De Armas, N., Marimón, J. A., Guelmes, E., Rodríguez. M. A., Rodríguez, A. y Lorences, J. (2015). *Los resultados científicos como aporte de la investigación educativa: la estrategia*. Universidad Pedagógica “Félix Varela”.

Centro de Ciencias e Investigaciones Pedagógicas. Recuperado de <http://es.scribd.com/document/429204289/Los-Resultados-Cientificos-Como-Aportes-de-La-Investigacion-Educativa-1>

Fresan, M. (2008). *Los estudios de egresados. Una estrategia para el autoconocimiento y las mejoras de las instituciones de Educación Superior*. En: ANUIES, Esquema básico para el estudio de egresados. Recuperado de [http://www.anui.es.mx/servicios/p\\_anui/publicaciones/libros/liv/0.htm](http://www.anui.es.mx/servicios/p_anui/publicaciones/libros/liv/0.htm)

González, G., Díez, L., Zapa, E. y Eusse, D. (2019). Evaluación de impacto académico y social en egresados universitarios. *Revista Complutense de Educación*, 30 (3), 695-712. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5209/RCED.57774>

González, M. (2000). *La evaluación del aprendizaje en la enseñanza universitaria*. Recuperado de <http://www.seg.guanajuato.gob.mx>

Hernández R., Fernández, C. & Baptista, P. (2014): *Metodología de la investigación*. (5ta Ed.) México: EDAMSA IMPRESIONES S.A. de C.V. Recuperado de: [http://www.esup.edu.pe/descargas/dep\\_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf](http://www.esup.edu.pe/descargas/dep_investigacion/Metodologia%20de%20la%20investigaci%C3%B3n%205ta%20Edici%C3%B3n.pdf)

Hortigüela, A., Villaverde, V. A., Delgado, V. B. y Abella, V. (2017). Análisis de la importancia de los criterios de evaluación y el reconocimiento académico docente universitario como indicadores de la calidad educativa en España. *Revista de Educación Superior* 46 (181), 75-87. Recuperado de <http://www.elsevier.es/es-revista-revista-educacion-superior-216-articulo-analisis-importancia-criterios-evaluacion-el-S0185276017300031?referer=buscador>

Hurtado, P. A., García, M., Rivera, D., Forgiony, J. O. (2018). Las estrategias de aprendizaje y la creatividad: una relación que favorece el procesamiento de la información. *Revista Espacios*, 39 (17). Disponible en: <https://www.revistaespacios.com/a18v39n17/a18v39n17p12.pdf>

Jiménez, J. A. (2017). La evaluación de los egresados de formación profesional en México: Reflejo de la implementación de la política de competitividad en la educación superior. *Revista Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 25 (48). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.14507/epaa.25.2868>

Murillo, F. J., Hidalgo, N. y Flores, S. (2016). Incidencia del contexto socio-económico en las concepciones docentes sobre evaluación. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado* 20 (3), 251-281. Recuperado de <http://recyt.fecyt.es/index.php/profesorado/issue/view/2929>

Pedroza, Á. R. y Silva, M. L. (2020). Ecosistema Universitario de Ciencia, Tecnología, Innovación y Emprendimiento. *magis, Revista Internacional de Investigación en Educación*, 12 (25), 93-110. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.11144/Javeriana.m12-25.euct>

Pieck, E., Vicente, M., García, V. (2018). La formación para el trabajo como espacio de subjetivación: la incidencia de dos estrategias de vinculación. *Revista Mexicana de Investigación Educativa (RMIE)*, 24 (82). Disponible en: <https://www.comie.org.mx/revista/v2018/rmie/index.php/nrmie/article/view/1288/1216>

Quesada, V., Rodríguez, G. y Ibarra, M.S. (2017). Planificación e innovación de la evaluación en educación superior: la perspectiva del profesorado. *Revista de Investigación Educativa*, 35 (1), 53-70 Recuperado de <http://dx.doi.org/10.6018/rie.35.1.239261>

- Rodríguez, G., Ibarra, M. S. y García, E. (2013). Autoevaluación, evaluación entre iguales y coevaluación: conceptualización y práctica en las universidades españolas. *Revista de Investigación en Educación*, 11 (2), 198-210. Recuperado de <http://reined.webs.uvigo.es/index.php/reined/article/view/183>
- Rodríguez, I. (2013). *Importancia del seguimiento de egresados en los procesos de acreditación*. México: Umbral Editorial, S.A.
- Rodríguez, M. C., Zabala, S. K., Mejía, R. E. (2020). Evaluación de la competencia investigativa en la Licenciatura en Educación Inicial desde la visión del estudiantado. *Revista Espacios*, 41 (16), 15-29. Recuperado de <http://www.revistaespacios.com/a20v41n16/a20v41n16p15.pdf>
- Sarmiento, M. O. y Univio, J. E. (2017). La evaluación externa: tensiones entre la educación pública y la educación privada. *Revista Praxis Educativa* 21 (3), 58-67. Recuperado de <http://cerac.unlpam.edu.ar/index.php/praxis/article/view/2169>
- Stufflebeam, D. L. y Shinkfield, A. J. (1995). *Educación Sistémica, Guía Teórica y Práctica*. Barcelona: Centro de Publicaciones del Ministerio de Educación y Ciencia.
- Tejeda, R. y Sánchez, P. (2012). *La formación basada en competencias profesionales en los contextos universitarios*. (2da Ed.). Ecuador: Mar Abierto. Recuperado de [https://issuu.com/marabiertouleam/docs/la\\_formacion\\_basada\\_en\\_competencias](https://issuu.com/marabiertouleam/docs/la_formacion_basada_en_competencias)
- Tyler, R. (1969). *Educational evaluation: New roles, new means*. Chicago: University of Chicago Press.
- UNESCO (2010). *Ley Orgánica de Educación Superior (LOES)*. Recuperado de <http://www.siteal.iiep.unesco.org/bdnp/294/ley-organica-educacion-superior-loes>
- UNESCO. (1998). *La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción. Debate temático "La Educación Superior y el Desarrollo Humano Sostenible"*. Recuperado de [http://www.education.unesco.org/educprog/wche/declaration\\_spa.htm](http://www.education.unesco.org/educprog/wche/declaration_spa.htm).
- Villarini, A. R. (2004) *El desarrollo de la conciencia moral y ética: teoría y práctica*. San Juan: Biblioteca del Pensamiento Crítico.
- Villavicencio, E. (2017). ¿Cómo realizar la prueba chi-cuadrado con excel? Recuperado de: [https://www.researchgate.net/publication/319879609\\_COMO\\_REALIZAR\\_LA\\_PRUEBA\\_CHI\\_CUADRADO\\_CON\\_EXCEL/link/59bfe7bd458515e9cfd544d0/download](https://www.researchgate.net/publication/319879609_COMO_REALIZAR_LA_PRUEBA_CHI_CUADRADO_CON_EXCEL/link/59bfe7bd458515e9cfd544d0/download)