

# Strengthening Inclusive Policies for Graduates of the Industrial Engineering Program in CORHUILA in the Promotion of the Workplace

Francy Rocio Chavarro Cardozo, Magister en Sistemas Integrados de Gestión y Magíster en Gerencia Integral de Proyectos<sup>1</sup> , Geyni Arias Vargas, Magister en Prevención de Riesgos Laborales<sup>2</sup> , Ingrid Lorena Rodríguez Méndez, Magister en Sistemas Integrados de Gestión<sup>3</sup> , Andrés Leonardo Ramos Parra, Estudiante del Programa de Ingeniería Industrial<sup>4</sup> , Valentina Polanía Escobar, Estudiante del Programa de Ingeniería Industrial<sup>5</sup>   
<sup>1,2,3,4,5</sup> Corporación Universitaria del Huila - CORHUILA, Colombia, [francy.chavarro@corhuila.edu.co](mailto:francy.chavarro@corhuila.edu.co), [geyni.arias@corhuila.edu.co](mailto:geyni.arias@corhuila.edu.co), [ilrodriguez@corhuila.edu.co](mailto:ilrodriguez@corhuila.edu.co), [alramos-2021a@corhuila.edu.co](mailto:alramos-2021a@corhuila.edu.co), [vpolania-2021a@corhuila.edu.co](mailto:vpolania-2021a@corhuila.edu.co)

*Gender equality in the professional field remains a challenge, especially in areas traditionally dominated by men such as industrial engineering. This research project, entitled aims to analyze the contribution of female graduates and students in promoting gender equality in the work environment. Using a qualitative methodology, which combines qualitative approaches, the impact of these women was evaluated in terms of performance, productivity, innovation and economic growth in companies. The results showed that, although CORHUILA has policies for graduates, inclusion and gender equality, the strategies aimed at female graduates are not fully defined. In addition, it is essential to articulate these policies and specifically consider female graduates as part of the female gender. The need to strengthen inclusive policies within the academic program and in the business, sector is highlighted, ensuring that women have equal opportunities and access to work environments that encourage their full professional development. In addition, the importance of implementing support and awareness systems to prevent gender violence and promote a culture of equality and respect at all levels is highlighted.*

*Keywords-- Equity policies, Inclusive strategies, Female gender, Institutional articulation, Graduates.*

# Fortalecimiento de Políticas Inclusivas para Egresadas del programa de Ingeniería Industrial en CORHUILA en la promoción del ámbito laboral

Francy Rocio Chavarro Cardozo, Magister en Sistemas Integrados de Gestión y Magíster en Gerencia Integral de Proyectos<sup>1</sup>, Geyni Arias Vargas, Magister en Prevención de Riesgos Laborales<sup>2</sup>, Ingrid Lorena Rodríguez Méndez, Magister en Sistemas Integrados de Gestión<sup>3</sup>, Andrés Leonardo Ramos Parra, Estudiante del Programa de Ingeniería Industrial<sup>4</sup>, Valentina Polanía Escobar, Estudiante del Programa de Ingeniería Industrial<sup>5</sup>  
<sup>1,2,3,4,5</sup> Corporación Universitaria del Huila - CORHUILA, Colombia, [francy.chavarro@corhuila.edu.co](mailto:francy.chavarro@corhuila.edu.co), [geyni.arias@corhuila.edu.co](mailto:geyni.arias@corhuila.edu.co), [ilrodriguez@corhuila.edu.co](mailto:ilrodriguez@corhuila.edu.co), [alramos-2021a@corhuila.edu.co](mailto:alramos-2021a@corhuila.edu.co), [vpolanía-2021a@corhuila.edu.co](mailto:vpolanía-2021a@corhuila.edu.co)

*La igualdad de género en el ámbito profesional sigue siendo un desafío, especialmente en áreas dominadas tradicionalmente por hombres como la ingeniería industrial. Este artículo de investigación tiene como objetivo analizar la contribución de las egresadas y estudiantes en la promoción de la equidad de género en el entorno laboral. Utilizando una metodología cualitativa, se evaluó el impacto de estas mujeres en términos de desempeño, productividad, innovación y crecimiento económico en las empresas. Los resultados mostraron que, aunque CORHUILA cuenta con políticas de egresados, inclusión y equidad de género, las estrategias orientadas hacia las egresadas no están completamente definidas. Además, es esencial articular estas políticas y considerar específicamente a las egresadas como parte del género femenino. La necesidad de fortalecer políticas inclusivas dentro del programa académico y en el sector empresarial, asegurando que las mujeres tengan igualdad de oportunidades y acceso a entornos de trabajo que fomenten su pleno desarrollo profesional. Además, se subraya la importancia de implementar sistemas de apoyo y sensibilización para prevenir la violencia basada en género y promover una cultura de igualdad y respeto en todos los niveles.*

**Palabras clave-- Políticas de equidad, Estrategias inclusivas, Género femenino, Articulación institucional, Egresadas.**

## I. INTRODUCCIÓN

La igualdad de derechos, oportunidades y espacios para las mujeres en el ámbito profesional es un tema importante. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, las mujeres siguen enfrentando barreras significativas para acceder a las mismas oportunidades que sus colegas masculinos. En este contexto, el proyecto de investigación cobra relevancia al analizar el papel de las egresadas y estudiantes en la promoción de la igualdad de género en el entorno profesional.

El objetivo del proyecto de investigación es analizar la inclusión de las egresadas y estudiantes de último semestre en las políticas internas del programa de Ingeniería Industrial en el desarrollo socioeconómico regional y nacional. A través de una metodología cualitativa, se busca evaluar su contribución en términos de desempeño, productividad, innovación y

crecimiento económico en las empresas, con el fin de fortalecer políticas inclusivas que promuevan su plena integración en el ámbito laboral.

A nivel internacional, se destacan una investigación sobre la efectividad de la educación superior en preparar a los profesionales para el mercado laboral ha cobrado importancia. Los estudios han subrayado la necesidad de evaluar no solo las habilidades técnicas, sino también las habilidades blandas y la capacidad de adaptación de los egresados.

Ortiz (2019) [1]. Evaluó la formación doctoral en ciencias pedagógicas en Cuba, resaltando tanto las fortalezas (como el rigor científico y la flexibilidad curricular) como las debilidades (como la falta de vinculación con el sector productivo), este enfoque en la autoevaluación de egresados puede aplicarse al proyecto sobre la contribución de egresados de Ingeniería Industrial de CORHUILA para entender cómo los aspectos de la formación pueden influir en la igualdad de género en el sector empresarial.

Según Cedeño *et al.* (2023) [2]. Abordó los desafíos que enfrentan los egresados universitarios en el mercado laboral, destacando la necesidad de habilidades digitales y blandas. Este enfoque puede ser útil para analizar si las mujeres egresadas de Ingeniería Industrial poseen estas competencias y cómo estas competencias afectan su inserción y avance profesional.

Cedeño, *et al.* (2020) [3]. Propuso una estrategia transformadora para evaluar la idoneidad socio-profesional de los egresados, identificando fortalezas y debilidades en un contexto laboral. Este enfoque puede servir para diseñar estrategias que mejoren la inserción laboral de mujeres egresadas y abordar barreras específicas que puedan enfrentar en el ámbito profesional.

Bracho (2018) [4]. Desarrolló una estrategia pedagógica para la formación en enfermería, destacando la importancia de

identificar fortalezas y debilidades de los egresados. Esto puede aplicarse al análisis de cómo los programas académicos de Ingeniería Industrial abordan la formación de mujeres profesionales y sus desafíos específicos en el mercado laboral.

Asimismo, en Colombia, las investigaciones sobre la inserción laboral de egresados han identificado desafíos en la transición de la academia al mercado laboral y la necesidad de una formación práctica más vinculada a la industria.

Vargas (2021) [5]. Evaluó el impacto de los programas de egresados en la Fundación Universitaria Sanitas, revelando una falta de alineación entre las metas del programa y las necesidades del mercado laboral. Las recomendaciones para mejorar la vinculación con el sector y las oportunidades laborales pueden ser relevantes para adaptar los programas de Ingeniería Industrial de CORHUILA para fomentar la igualdad de género.

A nivel local, en el departamento del Huila y en CORHUILA, se han identificado la necesidad de mejorar la comunicación entre la academia y el sector empresarial para fortalecer la empleabilidad de los egresados y diversificar las oportunidades laborales.

Sánchez & Fonz (2021) [6]. Discutieron la importancia del acompañamiento integral para los estudiantes, destacando la necesidad de espacios para el diálogo y la reflexión. Este enfoque puede ayudar a crear entornos que promuevan la igualdad de género en el desarrollo profesional de las mujeres egresadas.

- Guzmán (2020) [7]. Analizó la percepción de los egresados de psicología en cuanto a sus competencias laborales, evidenciando una necesidad de formación más adecuada y específica para el contexto laboral. Los resultados de este estudio pueden contribuir a diseñar estrategias para mejorar la formación de mujeres en Ingeniería Industrial y facilitar su inserción laboral.

La ingeniería industrial, como muchas otras disciplinas técnicas, ha sido tradicionalmente un campo dominado por hombres. Sin embargo, la presencia creciente de mujeres en este ámbito profesional representa una oportunidad para impulsar cambios significativos hacia la igualdad de género. El proyecto de investigación de CORHUILA puede ofrecer datos valiosos sobre cómo las mujeres egresadas y estudiantes del programa están impactando el sector empresarial, especialmente en términos de innovación y productividad.

Es importante destacar que la igualdad de género no solo se refiere al acceso a oportunidades laborales, sino también a la creación de entornos de trabajo inclusivos donde las mujeres puedan desarrollarse profesionalmente y contribuir plenamente al éxito de las organizaciones. Los resultados del proyecto podrían mostrar cómo las mujeres egresadas de

Ingeniería Industrial están desafiando estereotipos, superando barreras y abriendo nuevos espacios en el ámbito empresarial.

La política de egresados de la Corporación Universitaria del Huila (CORHUILA) [8]. Debe alinearse con principios de equidad y justicia, integrando un enfoque que garantice la igualdad de derechos, oportunidades y espacios para las mujeres en el ámbito profesional. En este contexto, la Ley 1761 de 2015,[9]. Que tipifica el feminicidio como un delito autónomo, establece un marco fundamental para la protección de las mujeres contra la violencia basada en género. Esta ley impulsa la creación de estrategias de sensibilización y previene la discriminación, creando un entorno en el que las mujeres puedan desarrollar su potencial sin enfrentar violencia ni injusticias.

La Política de Equidad de Género de CORHUILA [10]. Debe establecer acciones que promuevan la igualdad de oportunidades en todos los aspectos académicos y profesionales. Esto incluye asegurar que las mujeres tengan acceso equitativo a recursos, mentorías y oportunidades de desarrollo profesional. La implementación de un proceso de autoevaluación y autorregulación desde un sentido de justicia permitirá identificar y corregir cualquier forma de discriminación o desigualdad que pueda surgir.

La política debe incluir estrategias claras para la prevención, atención, seguimiento y remisión de casos de violencia basada en género y violencia sexual. La Ley 1761 de 2015 proporciona un marco para la sanción de estas violencias, y CORHUILA debe integrar estas normativas en sus procedimientos internos. Esto implica la creación de una ruta de atención que garantice la protección y el apoyo para las víctimas dentro y fuera de la institución.

De igual forma, el Consejo Superior de CORHUILA aprobó la Política Institucional de Inclusión Social,[11]. Orientada a garantizar el acceso, permanencia y graduación de personas vulnerables, incluyendo víctimas del conflicto armado, personas con discapacidad y mujeres víctimas de violencia. Basada en principios de calidad, equidad y diversidad, la política implementará estrategias como cualificación docente, programas de apoyo académico y psicológico, y campañas de sensibilización contra la discriminación. Además, se otorgará un descuento de hasta el 15% en la matrícula a los beneficiarios, evaluados por el Comité Institucional de Atención a Población Vulnerable (CIAPV).

En consonancia con el Plan Decenal de Educación 2016-2026, [12]. Que promueve la construcción de una sociedad basada en la equidad, la política de CORHUILA debe valorar la pluralidad y la multiculturalidad. Se debe asegurar que las prácticas educativas y laborales en la institución respeten y celebren la diversidad de género y orientación sexual. La implementación de estrategias de divulgación y educación

debe estar orientada a fortalecer una cultura institucional de respeto y equidad.

La interacción en el proceso de autoevaluación y autorregulación es necesario para garantizar que la política se mantenga efectiva y relevante. CORHUILA debe establecer mecanismos para evaluar regularmente el impacto de sus políticas y prácticas en la equidad de género. Esto incluye la recopilación de datos sobre la participación y el éxito de las mujeres en el ámbito académico y profesional, así como la identificación de áreas para mejora.

La evaluación de la contribución de los egresados y estudiantes de último semestre de programas académicos, como el de Ingeniería Industrial de CORHUILA, ofrece una oportunidad para analizar la igualdad de derechos, oportunidades y espacios para las mujeres en el ámbito profesional. Al integrar los antecedentes investigativos y las bases teóricas mencionadas, se pueden diseñar estrategias que no solo mejoren la formación y empleabilidad de los egresados, sino que también promuevan un entorno más equitativo y inclusivo en el sector empresarial.

### Ámbito Laboral

*Modelo de Competencias Laborales:* Este modelo ayuda a identificar y definir las competencias necesarias para el éxito en el entorno laboral colombiano. Adaptar este modelo para evaluar las competencias de las mujeres egresadas de Ingeniería Industrial puede proporcionar una comprensión más clara de las habilidades requeridas y las brechas existentes. Parrado & Botache, (2021)[13].

*Estrategia en la Evaluación de Competencias Transformadoras:* busca evaluar integralmente las competencias de los egresados, considerando aspectos del saber, el hacer, el ser y el convivir. Aplicar esta estrategia puede ayudar a entender mejor cómo las mujeres egresadas de Ingeniería Industrial están siendo evaluadas y qué medidas se pueden tomar para mejorar su desarrollo profesional. Cedeño , *et.al*, (2020)

*Metodología del Ciclo de Kolb:* La metodología de aprendizaje experiencial del Ciclo de Kolb puede ser una herramienta eficaz para mejorar el rendimiento académico y profesional. Su aplicación en la formación de mujeres en Ingeniería Industrial podría potenciar su aprendizaje y preparación para el mercado laboral. Lozano-Bolívar, José G. (2022). [14].

*La Pandemia y su Impacto:* La pandemia de COVID-19 ha tenido efectos significativos en la inserción laboral, creando desafíos adicionales para los recién graduados. Analizar cómo estos desafíos han afectado a las mujeres en particular puede proporcionar información valiosa para mejorar sus

oportunidades en el mercado laboral post-pandemia. Cedeño, Delgado, Rodríguez, & Zambrano, (2023) [2].

## II. METODOLOGÍA

### A. Tipo de Estudio:

El tipo de investigación es cualitativa, tal como lo indican Hernández-Sampieri & Mendoza-Torres (2018),[15]. Lo cual permite obtener una comprensión profunda de un problema o fenómeno de investigación mediante el uso de múltiples enfoques y técnicas de recopilación y análisis de datos.

### B. Enfoque de Investigación:

Este proyecto se desarrollará utilizando un enfoque de investigación aplicada, también conocida como investigación práctica o empírica, que se caracteriza por la aplicación de conocimientos adquiridos en contextos reales. Este enfoque permitirá conocer y evaluar los impactos generados por las egresadas y estudiantes activas del programa de Ingeniería Industrial en el sector empresarial. Lozada, (2014). [16].

### C. Investigación Documental:

Se llevará a cabo una revisión exhaustiva de la literatura existente, documentos institucionales y estudios previos relacionados con la inclusión y la contribución de mujeres en el ámbito laboral, especialmente en el campo de la Ingeniería Industrial. Esta investigación documental proporcionará un marco teórico sólido y contexto para la investigación empírica.

### D. Población:

La población objetivo de este estudio estará conformada por las egresadas del programa de Ingeniería Industrial de la Corporación Universitaria del Huila (CORHUILA). Se analizarán tanto las egresadas recientes como aquellas con experiencia laboral significativa para obtener una visión amplia del impacto que estas profesionales han tenido en su campo.

Esta metodología permitirá un análisis comprensivo y riguroso de la contribución de las egresadas en el ámbito laboral, considerando tanto sus desafíos como sus logros en el contexto regional y nacional.

## III. RESULTADOS

### A. Diagnostico:

La Corporación Universitaria del Huila (CORHUILA) ha desempeñado un papel importante en la educación superior en la región del Huila, ofreciendo una variedad de programas académicos, incluyendo 10 carreras de pregrado y 8 posgrados. Desde su fundación, ha graduado a 9.940 estudiantes a diciembre de 2022 y ha sido fundamental en la formación de profesionales que contribuyen al desarrollo regional y nacional CORHUILA, (2021). [17].

Sin embargo, la institución enfrenta desafíos significativos en el contexto de la formación en Ingeniería Industrial. La disminución en el número de egresados del programa, que ha pasado de 290 en 2019 a 200 en 2022, refleja problemas subyacentes que podrían estar relacionados con cambios en la demanda laboral, factores económicos, y dificultades en el seguimiento de los egresados. Dirección de Aseguramiento de la Calidad – CORHUILA, (2023). [18]

Hasta el periodo académico 2024A, el programa de Ingeniería Industrial de CORHUILA ha graduado un total de 3,507 egresados, de los cuales 1,897 son hombres y 1,610 son mujeres. Oficina de Egresados – CORHUILA, (2023).[19]. Estos datos reflejan una participación significativa de las mujeres en un campo tradicionalmente dominado por hombres, lo que resalta el avance en términos de equidad de género dentro del programa. Sin embargo, esta proporción también evidencia la importancia de continuar impulsando políticas inclusivas y estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres, tanto durante su formación académica como en su posterior desarrollo profesional en el sector industrial.

A nivel regional, las mujeres enfrentan desigualdades significativas en el ámbito profesional. A pesar de un aumento en la educación superior y la participación en el mercado laboral, las brechas salariales y la falta de representación en puestos de liderazgo persisten. En el campo de la ingeniería, por ejemplo, las mujeres están subrepresentadas en comparación con sus homólogos masculinos, lo que limita sus oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.

ACTIVIDADES REALIZADAS POR EGRESADOS DEL PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL DURANTE LOS AÑOS 2021-2023

Tipo de Actividad	Cantidad de Actividades	Total Participantes	Total Graduados Participantes	Participación Promedio de Graduados (%)
Desarrollo Profesional	10	487	240	49,24%
Orientación Laboral	5	135	68	50,37%
Emprendimiento	4	46	26	56,52%
Oportunidades Internacionales	6	310	130	41,94%
Networking	2	215	87	40,47%
Eventos Especiales	9	Total	115	43,94%
TOTALES	36	1755	706	40,20%

\* Datos obtenidos por Coordinación de Egresados (2023). [19]

El análisis de la tabla muestra la participación de los egresados del programa de Ingeniería Industrial en diversas actividades como desarrollo profesional, orientación laboral, emprendimiento, oportunidades internacionales, networking y eventos especiales. Aunque se presentan datos detallados sobre el número de actividades, el total de participantes y la participación promedio de graduados, un aspecto clave que no se analiza es la desagregación por género. La falta de esta información impide evaluar si existen diferencias significativas en la participación de hombres y mujeres en estas actividades, lo cual sería necesario para identificar posibles brechas y diseñar estrategias inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades entre ambos géneros en el acceso a estas iniciativas.

En el contexto de CORHUILA, la equidad de género en el programa de Ingeniería Industrial es un área crítica que necesita atención. La baja representación femenina en los egresados de ingeniería podría ser un reflejo de las barreras sistémicas que enfrentan las mujeres en la educación y el ámbito profesional. Esto incluye:

1. *Acceso a Oportunidades:* Las mujeres pueden tener menos acceso a oportunidades educativas y laborales debido a estereotipos de género y expectativas sociales que limitan su participación en campos como la ingeniería.
2. *Retención:* La deserción femenina en programas técnicos y científicos puede estar vinculada a la falta de apoyo institucional y a barreras como la falta de mentores y modelos a seguir en el campo profesional.
3. *Desigualdades Salariales y de Ascenso:* Incluso después de la graduación, las mujeres se enfrentan desigualdades salariales y limitaciones en el ascenso profesional, lo que impacta su capacidad para contribuir plenamente al sector industrial y empresarial.

*B. Prevención y mitigación de violencia basada en género en el programa de Ingeniería Industrial.*

En el marco del programa de Ingeniería Industrial en CORHUILA, se han implementado varias acciones orientadas a la prevención y mitigación de la violencia basada en género entre sus egresadas. Estas acciones incluyen:

*Talleres y Capacitaciones:* CORHUILA ha organizado talleres y capacitaciones regulares enfocados en la igualdad de género, la prevención de la violencia y los derechos humanos, dirigidos tanto a estudiantes como a egresadas que actualmente laboran en la institución.

*Sistema de Denuncias y Apoyo:* Se ha establecido un sistema confidencial de denuncias con protocolos de actuación claros y la provisión de apoyo psicológico y

legal para los casos de violencia basada en género dentro de la institución.

*Campañas de Sensibilización:* Se han desarrollado campañas de sensibilización dirigidas a la comunidad universitaria para promover la igualdad de género y prevenir la violencia.

*Incorporación en el Currículo:* Se han integrado temas de equidad de género y prevención de la violencia en los programas académicos, lo que ha fomentado la conciencia sobre estos temas entre los estudiantes.

A pesar de los avances descritos anteriormente, se han identificado oportunidades para mejorar y expandir las iniciativas actuales:

*Talleres y Capacitaciones:* Aunque los talleres están dirigidos a las egresadas que laboran en la institución, se recomienda hacer extensiva esta formación a todas las egresadas, incluidas aquellas que se encuentran fuera de la institución, a fin de ampliar el impacto preventivo en diversos entornos laborales.

*Sistema de Denuncias y Apoyo:* Es necesario extender el alcance del sistema de denuncias y asesoría a las egresadas que ya no forman parte de la institución, garantizando que también puedan acceder a apoyo psicológico y asesoría legal en caso de violencia de género.

*Campañas de Sensibilización:* Se sugiere que las campañas de sensibilización incluyan a las egresadas, promoviendo su participación en la creación de un entorno laboral seguro e inclusivo, tanto dentro como fuera de la universidad.

*Incorporación en el Currículo:* Para asegurar que el enfoque en equidad de género y justicia social tenga un impacto a largo plazo, se propone que estos temas se mantengan de manera constante en los programas académicos, con un enfoque más práctico que permita a los futuros egresados implementar políticas inclusivas en sus lugares de trabajo.

### C. Estrategias para Fortalecer la Inclusión de Egresadas en el Desarrollo Socioeconómico



Fig. 1. Estrategias para Fortalecer la Inclusión de Egresadas.

La implementación de estrategias bien planificadas, como talleres, sistemas de denuncia, y campañas de sensibilización, no solo protege a las egresadas, sino que también promueve un cambio cultural dentro y fuera de la institución. Esta planificación integral es crucial para fomentar un ambiente laboral inclusivo, donde todas las mujeres puedan desarrollarse plenamente y contribuir al desarrollo socioeconómico regional y nacional.

La planeación e inclusión en la prevención y mitigación de la violencia basada en género: Es fundamentales para garantizar un entorno seguro y equitativo para las egresadas del programa de Ingeniería Industrial en CORHUILA. Al fortalecer las políticas inclusivas, se asegura que las egresadas cuenten con el apoyo necesario para enfrentar y superar las barreras de género que puedan encontrar en sus trayectorias profesionales.

*Mapeo y Diagnóstico de Inclusión:* Realizar un análisis exhaustivo de las políticas internas existentes en el programa de Ingeniería Industrial para identificar brechas en la inclusión de las egresadas y estudiantes de último semestre. Esto incluirá la recopilación de datos cualitativos y cuantitativos a través de encuestas, entrevistas y grupos focales con egresadas, estudiantes, docentes y representantes de la industria.

*Evaluación de Contribuciones Socioeconómicas:* Desarrollar un marco metodológico que permita medir el impacto de las egresadas y estudiantes en términos de desempeño, productividad, innovación y crecimiento económico en las empresas. Se utilizarán indicadores específicos para evaluar su contribución en diferentes sectores industriales a nivel regional y nacional.

*Desarrollo de Políticas Inclusivas:* Con base en los hallazgos del diagnóstico y la evaluación de contribuciones, diseñar y proponer políticas inclusivas que promuevan la plena integración de las egresadas en el ámbito laboral. Estas políticas deberán incluir medidas para garantizar la igualdad

de oportunidades, el desarrollo profesional continuo y el reconocimiento de sus aportes en las empresas.

**Formación y Sensibilización:** Implementar programas de formación y sensibilización dirigidos a la comunidad académica y empresarial, enfocados en la importancia de la inclusión de género en el desarrollo socioeconómico. Esto incluirá talleres, seminarios y campañas de comunicación que destaquen el valor de la diversidad y la inclusión en la productividad y la innovación.

**Monitoreo y Evaluación Continua:** Establecer un sistema de monitoreo y evaluación para seguir de cerca la implementación y el impacto de las políticas inclusivas propuestas. Esto permitirá realizar ajustes oportunos y asegurar que las estrategias adoptadas estén generando los resultados esperados en términos de inclusión y contribución al desarrollo socioeconómico.

**Alianzas Estratégicas:** Fomentar alianzas con empresas, organizaciones gubernamentales y no gubernamentales para apoyar la implementación de políticas inclusivas en el sector industrial. Estas alianzas facilitarán la creación de programas de mentoría, prácticas profesionales y oportunidades de empleo para egresadas y estudiantes de último semestre.

**Publicación y Difusión de Resultados:** Documentar y publicar los resultados del proyecto en revistas académicas, conferencias y otros medios relevantes, para compartir las mejores prácticas y promover un cambio positivo en las políticas de inclusión tanto a nivel institucional como en el sector empresarial.

TABLA II  
INICIATIVAS PARA LA INCLUSIÓN DE LAS EGRESADAS DEL PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL EN CORHUILA.

Aspecto	Iniciativas Actuales	Propuesta Innovadora	Justificación
Diagnóstico	Encuestas ocasionales a egresadas.	Mapeo exhaustivo de políticas y prácticas institucionales. Análisis cuantitativo y cualitativo de datos a través de encuestas, entrevistas, grupos focales y revisión documental. Evaluación del impacto de iniciativas previas.	Identificar brechas y oportunidades de mejora de manera precisa y objetiva.

Datos	Datos cualitativos limitados.	Base de datos centralizada con información demográfica, académica, laboral y de satisfacción de las egresadas. Indicadores clave de desempeño (KPIs) para medir el progreso.	Monitoreo continuo y toma de decisiones basada en evidencia.
Participación	Participación limitada en actividades institucionales.	Ampliar la participación de las egresadas en los cuerpos colegiados. Talleres de co-creación para diseñar las políticas.	Empoderamiento de las egresadas y aseguramiento de que las políticas respondan a sus necesidades reales.
Articulación	Aisladas.	Integración de las políticas de género en el plan estratégico institucional. Colaboración con otras áreas de la universidad (orientación laboral, bienestar estudiantil) y con actores externos (empresas, organizaciones).	Coherencia institucional y ampliación del alcance de las iniciativas.
Formación y Sensibilización	Talleres ocasionales.	Programa integral de capacitación para docentes, personal administrativo y estudiantes sobre perspectiva de género, diversidad e inclusión. Incorporación de la perspectiva de género en los planes de estudio.	Cambio cultural profundo y sostenible en la institución.
Mentoría y Redes	Programas de mentoría limitados.	Plataforma digital de mentoría que conecte a egresadas con profesionales experimentadas. Creación de redes de egresadas para facilitar el intercambio de experiencias y	Fortalecimiento de las trayectorias profesionales de las egresadas y creación de una comunidad de apoyo.

		oportunidades laborales.	
Oportunidades Laborales	Ferias de empleo ocasionales.	Base de datos de empresas comprometidas con la diversidad y la inclusión. Programas de pasantías y prácticas profesionales en empresas con buenas prácticas.	Facilitar la inserción laboral de las egresadas en empresas que promuevan la equidad de género.
Seguimiento y Evaluación	Evaluación limitada.	Sistema de seguimiento y evaluación continuo basado en los KPIs establecidos. Informes periódicos sobre el avance de las iniciativas.	Adaptación de las estrategias y aseguramiento de la efectividad de las políticas.

El análisis presenta un contraste entre las iniciativas actuales y las propuestas innovadoras para fortalecer la inclusión y equidad de género en las egresadas del programa de Ingeniería Industrial de CORHUILA, las iniciativas actuales se caracterizan por un diagnóstico superficial basado en encuestas ocasionales, datos cualitativos limitados, baja participación, y actividades aisladas y esporádicas como talleres y ferias de empleo. En cambio, la propuesta innovadora plantea un enfoque mucho más integral, que incluye un mapeo exhaustivo de políticas, el uso de una base de datos centralizada con indicadores clave de desempeño (KPIs), y una participación amplia de las egresadas a través de talleres de co-creación y plataformas de mentoría. Además, propone la articulación de estas políticas con el plan estratégico institucional, la colaboración con otras áreas de la universidad y actores externos, y el monitoreo continuo del progreso, estas mejoras se centran en la necesidad de generar cambios profundos y sostenibles, basados en evidencia, que respondan de manera efectiva a las necesidades reales de las egresadas, asegurando su empoderamiento, inserción laboral y crecimiento profesional en un entorno más inclusivo.

La Política de Equidad de Género de CORHUILA debe establecer acciones que promuevan la igualdad de oportunidades en todos los aspectos académicos y profesionales. Esto incluye asegurar que las mujeres tengan acceso equitativo a recursos, mentorías y oportunidades de desarrollo profesional. La implementación de un proceso de autoevaluación y autorregulación desde un sentido de justicia permitirá identificar y corregir cualquier forma de discriminación o desigualdad que pueda surgir.

La política debe incluir estrategias claras para la prevención, atención, seguimiento y remisión de casos de violencia basada en género y violencia sexual. La Ley 1761 de 2015 proporciona un marco para la sanción de estas violencias, y CORHUILA debe integrar estas normativas en sus procedimientos internos. Esto implica la creación de una ruta de atención que garantice la protección y el apoyo para las víctimas dentro y fuera de la institución.

De acuerdo con lo anterior, para asegurar la sostenibilidad y efectividad a largo plazo de las políticas de equidad de género en el programa de Ingeniería Industrial de CORHUILA, se recomienda implementar las siguientes métricas clave:

*Tasa de Retención y Graduación por Género:* Medir la permanencia de las mujeres en el programa para observar el impacto de las políticas en su continuidad académica.

*Participación en Actividades de Desarrollo Profesional:* Analizar la participación femenina en actividades como emprendimiento y networking, ajustando estrategias para mejorar su inclusión.

*Índice de Satisfacción de Egresadas:* Realizar encuestas periódicas para evaluar su satisfacción con el apoyo institucional y las acciones contra la violencia de género.

*Monitoreo de Brechas Salariales:* Comparar los salarios de egresadas y egresados para identificar desigualdades y promover la equidad salarial.

*Porcentaje de Mujeres en Roles de Liderazgo:* Medir cuántas egresadas acceden a puestos de liderazgo, como indicador del éxito de las políticas en su desarrollo profesional.

*Evaluación de Campañas de Sensibilización:* Monitorear el impacto de las campañas de igualdad de género en la cultura organizacional.

*Índice de Denuncias de Violencia de Género:* Supervisar el número de denuncias y la eficacia de las políticas de resolución.

*Inserción y Permanencia Laboral:* Evaluar la tasa de empleo de las egresadas, el tipo de empresas en las que se insertan y sus oportunidades de ascenso.

Estas métricas permitirán realizar ajustes a las políticas y asegurar que las estrategias de equidad de género promuevan un impacto positivo en el desarrollo profesional de las egresadas.

#### IV. CONCLUSIONES

La igualdad de género en el ámbito profesional, especialmente en áreas como la ingeniería industrial, sigue siendo un reto significativo. El proyecto de investigación de CORHUILA ha demostrado que, aunque existen políticas de equidad e inclusión, estas no se han articulado completamente para atender las necesidades específicas de las mujeres egresadas. Los resultados subrayan la necesidad de políticas más definidas y acciones concretas que aseguren la integración efectiva de las egresadas en el sector empresarial.

Además, es fundamental que CORHUILA y otras instituciones educativas fortalezcan sus políticas internas para promover la igualdad de oportunidades. Esto incluye no solo la implementación de sistemas de apoyo y sensibilización, sino también la creación de un entorno laboral inclusivo que permita a las mujeres desarrollarse plenamente en sus carreras. La igualdad de género debe abarcar desde el acceso equitativo a la educación hasta la promoción de mujeres en roles de liderazgo en el sector empresarial.

Los datos obtenidos reflejan que las mujeres egresadas de Ingeniería Industrial de CORHUILA están haciendo contribuciones significativas en términos de innovación y productividad. Sin embargo, siguen enfrentando barreras sistémicas que limitan su pleno desarrollo profesional. Es imperativo que las políticas institucionales se ajusten para eliminar estas barreras, permitiendo a las mujeres egresadas alcanzar su máximo potencial.

La efectividad y sostenibilidad de las políticas de equidad de género en el programa de Ingeniería Industrial de CORHUILA requieren un enfoque a largo plazo basado en la autoevaluación, la adaptación constante y el uso de métricas cuantitativas y cualitativas. Medir aspectos como las tasas de retención, graduación por género, satisfacción de egresadas, brechas salariales y participación en el mercado laboral es esencial para ajustar estrategias y asegurar su impacto positivo; además, la colaboración con el sector privado y el cambio cultural son necesarios para garantizar que las egresadas accedan a oportunidades equitativas de desarrollo profesional en el sector industrial.

Finalmente, este proyecto enfatiza la importancia de la autoevaluación y autorregulación dentro de las instituciones académicas para asegurar que las políticas de equidad de género se mantengan efectivas y relevantes. La evaluación continua del impacto de estas políticas permitirá identificar áreas de mejora y asegurar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades en el ámbito profesional, promoviendo así una cultura de respeto y equidad en todos los niveles.

#### AGRADECIMIENTO/RECONOCIMIENTO

Agradecemos a la Corporación Universitaria del Huila (CORHUILA) por su constante apoyo y compromiso con la excelencia académica y la inclusión. Agradecemos también a todas las egresadas y estudiantes del programa de Ingeniería

Industrial que participaron en este proyecto, quienes con su dedicación y experiencias han permitido visibilizar la importancia de la equidad de género en el ámbito laboral.

#### REFERENCIAS

- [1] OrtizTorres, E. A. (2019). *La calidad en la formación de doctores en ciencias pedagógicas: una evaluación desde sus egresados y propuestas de mejora*. Costa Rica: Redalyc. DOI: <https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.24326>
- [2] Cedeño Marillo, G. E., Delgado Chávez, M. I., Rodríguez Sánchez, J. G., & Zambrano Vera, M. F. (2023). *Realidades y desafíos del egresado de la Educación Superior frente a los contextos laborales*. Ecuador. DOI: <https://doi.org/10.33936/cognosis.v8i3.5997>
- [3] Cedeño, G., Tejada, R., Alonso, L., Mustre, U., & Ñescay, D. (2020). *Estrategia para la evaluación transformadora de los egresados universitarios*. Espacios.
- [4] Bracho Yedra, M. A. (2018). *Estrategia Pedagógica para la Formación del egresado universitario en enfermería*. Venezuela: Arbitrada Interdisciplinaria Koinonia.
- [5] Vargas Rodríguez, G. P. (2021). Evaluación de un programa de graduados: una mirada desde sus actores. <https://bdigital.uexternado.edu.co/server/api/core/bitstreams/f6b33e6e-8845-4ce9-a6da-d324a2429720/content>. DOI: [10.57998/bdighitl.handle.001.4524](https://doi.org/10.57998/bdighitl.handle.001.4524)
- [6] Sánchez Cuevas, M., & Fonz Cabrera, M. (2021). *Estrategias de acompañamiento integral para estudiantes universitarios*. México. ISBN: 978-607-8631-42-1
- [7] Guzmán Pacheco, J. (2020). *Estudio de percepción de los graduados de psicología de la Corporación Universitaria minuto de Dios sobre sus competencias en los ámbitos laborales del municipio de Pitalito (Huila)*. Pitalito: Kavilando. DOI: <https://doi.org/10.69664/kavilando>
- [8] Política Institucional de Egresados CORHUILA (2020). <https://corhuila.edu.co/wp-content/uploads/2021/03/POLITICA-INSTITUCIONAL-DE-EGRESADOS-Y-ACUERDO-621-DE-2020.pdf>
- [9] Ley 1761 de 2015. "Por la cual se crea el tipo penal de feminicidio como delito autónomo y se dictan otras disposiciones. (Rosa Elvira Cely)"
- [10] La Política de Equidad de Género de CORHUILA (2020). <https://corhuila.edu.co/wp-content/uploads/2021/03/ACUERDO-No.-592-DEL-20-DE-FEBRERO-DE-2020.pdf>
- [11] Política Institucional de Inclusión Social. (2017). <https://corhuila.edu.co/wp-content/uploads/2022/08/POLITICA-INSTITUCIONAL-DE-INCLUSION-VULNERABILIDAD-A-No.-454-DEL-2017.pdf>
- [12] Plan Decenal de Educación 2016-2026. [https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-392871\\_recurso\\_1.pdf](https://www.mineducacion.gov.co/1780/articles-392871_recurso_1.pdf)
- [13] Parrado Casas & Botache Sierra. (2021). *Modelo de análisis de brechas entre las competencias laborales adquiridas en la universidad y las demandadas por el mercado laboral de ingenieros industriales en Colombia*. <https://repository.udistrital.edu.co/server/api/core/bitstreams/acf3298b-18a4-4fe0-93a2-b98cd4fc94f8/content>
- [14] Lozano-Bolívar, José G. (2022). *Evaluación de las competencias transversales en egresados formados para las industrias culturales y creativas en Bogotá, Colombia*. *Informador Técnico*, 86(2), 147-170. <https://doi.org/10.23850/22565035.4548>
- [15] Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. (2018). *Metodología de la investigación*. Mc Graw Hill. Recuperado el 18 de Abril de 2020
- [16] Lozada, J. (2014). Investigación Aplicada. Definición, Propiedad Intelectual e Industria. *CienciaAmérica: Revista de divulgación científica de la Universidad Tecnológica Indoamérica*, 3(1), 47-50. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6163749>
- [17] Corporación Universitaria del Huila – CORHUILA (2023). Informe de gestión 2022. <https://corhuila.edu.co/wp-content/uploads/2023/09/informe-de-gestion-2022-copia.pdf>
- [18] Dirección de Aseguramiento de la Calidad, CORHUILA (2023). *Informe de Autoevaluación del programa de Ingeniería Industrial 2022*.
- [19] Oficina de Egresados – CORHUILA, (2023). *Informe de Egresados Programa de Ingeniería Industrial 2022*.