

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO
SOCIAL, DEL CENTRO REGIONAL GIRARDOT, DE LA UNIMINUTO; DURANTE
EL PERIODO 2008 – 2015**

**NICOLE DANIELA BAUTISTA ORTIZ ID. 000321965
JESSICA PAOLA BOLIVAR TORRES ID. 000321563
NORMA CONSTANZA ROLDAN GUAPACHO ID. 000327194**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
CENTRO REGIONAL GIRARDOT
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
TRABAJO SOCIAL**

2017

**DESEMPEÑO LABORAL DE LOS GRADUADOS DEL PROGRAMA DE
TRABAJO SOCIAL, DEL CENTRO REGIONAL GIRARDOT, DE LA UNIMINUTO;
DURANTE EL PERIODO 2008 – 2015**

**NICOLE DANIELA BAUTISTA ORTIZ ID. 000321965
JESSICA PAOLA BOLIVAR TORRES ID. 000321563
NORMA CONSTANZA ROLDAN GUAPACHO ID. 000327194**

**Trabajo de grado para optar por el título de:
Trabajadora Social**

**Docente tutora:
T.S. María Otilia Pulecio Bazurto**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS
CENTRO REGIONAL GIRARDOT
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES
TRABAJO SOCIAL**

2017

Agradecimientos

Agradezco a la Universidad Minuto de Dios por acogerme en su casa, y permitirme aventurar en la vida universitaria, porque gracias a la cotidianidad en las aulas de clase no solo logré nutrir mis conocimientos; también aprendí el valor de esta profesión, su contribución en la sociedad, y consigo la responsabilidad que se me otorga al ser parte de ella. Agradezco a las personas encontradas en el camino, de quienes aprendí y desaprendí. A mi familia, por apoyar siempre la causa, la económica y la moral. A mis amigos por la complicidad de hacer los días más armónicos, y a los docentes que hicieron parte de mi proceso de formación; en especial a las docentes, Otilia Pulecio, Magnolia Rivera, Marisol Martínez y Adelia García, que gracias a su apoyo este proyecto se hizo posible.

Nicole Daniela Bautista Ortiz

Agradezco primeramente a Dios por las oportunidades que me brindo a diario durante el proceso de hacerme profesional. Agradezco inmensamente a mi familia ya que son lo más importante para mí, a mis padres principalmente quienes me apoyaron económicamente y quienes siempre estuvieron para darme la fortaleza y aliento necesario para culminar este proceso transcendental en mi vida. A mi hermana, quien fue el ejemplo a seguir, a mi hermano, de quien espero que siga luchando por sus sueños y se haga profesional. Finalmente a la Universidad Minuto de Dios quien me acogió en el programa para formarme como la Trabajadora Social que siempre quise ser con la enseñanza teórica y práctica otorgada por sus excelentes Docentes, en especial a María Otilia Pulecio quien nos guió y apoyo durante la realización del presente proyecto.

Jessica Paola Bolívar Torres

Agradezco principalmente a mis padres quienes con su amor, ejemplo, dedicación y entrega han logrado que está sueño sea posible.

A mi familia por estar en cada paso de este camino, en especial a ti Yoyana que me enseñaste a no rendirme ante las adversidades, a luchar siempre por lo que se quiere, gracias por tu vida, por estar a mi lado.

También agradezco a mi docente y tutora María Otilia Pulecio Bazurto por brindarnos las herramientas necesarias para excelentes resultados, por creer en nuestras habilidades y guiarnos hacia el éxito.

Por último pero no menos importante agradezco a cada uno de los docentes y personal de la corporación universitaria minuto de Dios que nos brindó su ayuda para que esté proyecto fuera posible.

Norma Constanza Roldan Guapacho

Nota de aceptación

Firma Presidente del Jurado

Firma del Jurado

Firma del Jurado

Girardot, Mayo ____ de 2017

Tabla de contenido

Resumen.....	12
Abstract	14
Introducción	16
2.Planteamiento del Problema.....	20
2.1Descripción del problema de investigación	20
2.2Formulación del Problema	25
3.Justificación	25
3.1Justificación Formativa	25
3.2Justificación Social.....	26
3.3Justificación Personal.....	28
4. Líneas de investigación.....	29
4.1Línea de investigación Educación, transformación e innovación social.....	29
4.2Sub-línea Desarrollo profesional y disciplinar.....	30
4Objetivos	32
4.1.Objetivo General	32
4.2.Objetivos Específicos.....	32
5.Marco Referencial.....	33
5.1. Estado del arte	33
5.2 Marco Teórico	46
5.3 Marco Legal.....	75
5.4 Marco Institucional	78
5.5 Marco Contextual.....	84
6.Metodología.....	88
6.1Tipo de estudio.....	88
6.2 Población objeto de estudio	99
6.3 Muestra	101
6.4 Fuentes de Información primaria y secundaria	103
6.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	104
6.6 Técnica de análisis de la información.....	109

6.7 Categorías de análisis	110
7. Resultados	112
8. Análisis de resultados	157
9. Conclusiones	179
10. Recomendaciones	181
11. Bibliografía	184
12. Anexos	191

Listado de Tablas

Tabla 1. Plan de Trabajo	92
Tabla 2. Instituciones abordadas en las que se encuentran vinculados laboralmente los Graduados del programa.	102
Tabla 3. Aspectos contenidos en la matriz de consolidación de información	105
Tabla 4. Matriz de Categorías de análisis	110
Tabla 5. Perfil Profesional del Graduado	177
Tabla 6. Perfil ocupacional del egresado	178

Listado de Figuras

Figura 1. Ubicación geográfica del municipio de Girardot en Colombia.....	85
Figura 2. Territorio Alto Magdalena	85
Figura 3. División política administrativa de municipio de Girardot	86

Listado de Gráficas

Grafica 1. Número total de graduados del programa de Trabajo Social 2008-2015.....	100
Grafica 2. Número Total contactados por periodo	101
Grafica 3. Población total de graduados por periodos con el número total de graduados Contactados (Muestra).	102
Grafica 4. Edad de los Graduados	113
Grafica 5. Género de los Graduados.....	113
Grafica 6. Estrato Socioeconómico de los Graduados	114
Grafica 7. Ciudad de Residencia de los Graduados.....	115
Grafica 8. Estudios posgraduales de los Graduados.....	116
Grafica 9. Estudios post graduales en curso de los Graduados.....	116
Grafica 10. Temáticas de las Especializaciones de los Graduados	116
Grafica 11. Temáticas de las Maestrías de los Graduados	117
Grafica 12. Situación Laboral de los Graduados	118
Grafica 13. Causas del desempleo en los Graduados	118
Grafica 14. Tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo de los Graduados .	119
Grafica 15. Medio utilizado para obtener empleo	120
Grafica 16. Cargo que desempeñan los Graduados.....	121
Grafica 17. Salario Actual de los Graduados	122
Grafica 18. Área de intervención de los Graduados.....	122
Grafica 19. Tipo de actividad de los Graduados.....	123
Grafica 20. Tipo de contrato de los Graduados	124
Grafica 21. Años laborando como Trabajador Social	124
Grafica 22. Número de empleos como Trabajador Social.....	125
Grafica 23. Logros o reconocimientos laborales de los Graduados	126
Grafica 24. ¿Labora o laboró donde realizo las prácticas profesionales?.....	126
Grafica 25. El título profesional le garantizó la obtención de un empleo	127
Grafica 26. ¿La contratación requirió preparación especial para el acceso al empleo?	127
Grafica 27. Los roles y funciones ejercidos en el cargo corresponden a la formación	128
Grafica 28. Roles y Funciones de los Graduados.....	128

Grafica 29. De una escala de 1 a 5 siendo 5 el de mayor relevancia indique hasta qué punto que su ocupación es pertinente con su nivel de educación.....	129
Grafica 30. De una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia, indique el nivel de calidad de la formación recibida por el Programa.....	131
Grafica 31. Considera que el programa le favoreció al desarrollo de su proyecto de vida.	131
Grafica 32. Participa en las distintas actividades dirigidas a la evaluación y prospección del programa.	132
Grafica 33. Considera que el programa le brinda los espacios pertinentes para que a partir de su experiencia lo contextualice de las necesidades laborales del entorno.....	133
Grafica 34. De una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia, indique hasta qué punto está satisfecho con su trabajo actual.	133
Grafica 35. Pertenecer a alguna comunidad académica, científica, profesional, tecnológica, artística y del sector productivo o financiero en el ámbito internacional o nacional.	134
Grafica 36. Naturaleza de la empresa.....	136
Grafica 37. Tipo de empresa.....	136
Grafica 38. ¿En los últimos dos años ha contratado profesionales de Trabajo Social recién graduados o sin ningún tipo de experiencia?.....	137
Grafica 39. ¿Cuáles son los factores principales que usted tiene en cuenta al momento de contratar un trabajador social?	137
Grafica 40. ¿Cuál es el tipo de formación pos gradual con la que debe contar un trabajador social para la obtención de un empleo dentro de su empresa?.....	138
Grafica 41. ¿Con cuántos trabajadores sociales cuenta su empresa en la actualidad?.....	139
Grafica 42. ¿Cuántos graduados en Trabajo Social contratados, pertenecen a la universidad minuto de dios?	139
Grafica 43. Califique de 1 a 5 el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios	140
Grafica 44. ¿De acuerdo con el desempeño del trabajador social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios ¿cree usted que el perfil es adecuado para las exigencias que actualmente demanda la empresa?.....	141

Grafica 45. En qué aspectos considera que el trabajador social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se debe fortalecer durante su formación.	141
Grafica 46. Aplica principios y valores éticos en relación a su desarrollo personal y profesional.....	142
Grafica 47. Asume y promueve una cultura de convivencia dentro de su contexto laboral	143
Grafica 48. Genera nuevas ideas y es creativo en relación a las labores dentro de su cargo.	144
Grafica 49. Manifiesta actitudes de liderazgo y adaptabilidad al cambio	144
Grafica 50. Identifica problemas de manera efectiva y plantea soluciones óptimas.....	145
Grafica 51. Se comunica adecuadamente de manera oral y escrita.....	145
Grafica 52. Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva.....	146
Grafica 53. Asume responsabilidades y toma decisiones de manera correcta.....	146
Grafica 54. Aplica conocimientos adquiridos dentro de su proceso formativo.....	147
Grafica 55. Presenta disposición para el aprendizaje continuo.....	147
Grafica 56. Muestra responsabilidad social y compromiso con el entorno.....	148
Grafica 57. Trabaja fácilmente en contexto que requieren intervenciones interdisciplinares	148
Grafica 58. Cuenta con la capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, sus necesidades y circunstancias.....	149
Grafica 59. Planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.	149
Grafica 60. Apoya a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.	150
Grafica 61. Actúa encaminado a la solución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión	151
Grafica 62. Administra y es responsable, con la supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.....	151
Grafica 63. Demuestra competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social.....	152

Grafica 64. Conoce y comprende críticamente los fundamentos del Trabajo Social como disciplina: historia, teorías, conceptos, naturaleza, métodos y modelos.	153
Grafica 65. Posee la habilidad de desarrollar la preparación, producción, implementación y evaluación de planes de intervención	154
Grafica 66. Analiza de manera crítica el concepto de necesidad acorde a los contextos históricos, sociales y políticos en los que se desenvuelve su acción profesional	154
Grafica 67. Muestra dominio en el conocimiento de la formación referente a los métodos del Trabajo Social caso, grupo y comunidad y de las técnicas e instrumentos a aplicar dentro de los procesos de intervención	155
Grafica 68. Cuenta con la capacidad de dar respuesta dentro de las situaciones de crisis .	155
Grafica 69. Promueve la construcción de redes de apoyo que permitan hacer frente a las necesidades	156

Tabla de Anexos

Anexos 1Guía de elaboración de entrevista.....	191
Anexos 2Matriz Graduados	194
Anexos 3 Encuesta semi-estructurada para empleadores	197
Anexos 4 Fotográficos.....	200

Resumen

El presente proyecto de investigación realizado como opción de grado, aspirando a la titulación de Trabajadoras Sociales, se denomina “Desempeño laboral de los graduados del programa Trabajo Social, del Centro Regional Girardot, de la UNIMINUTO, durante el periodo 2008-2015”, desarrollado dentro del Semillero de investigación: “Reflexiones de la intervención del Trabajo Social desde el sector externo”; el cual tuvo como objetivo principal describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot, con el fin de contextualizar la formación académica de los estudiantes en formación en la actualidad, durante el periodo 2008-2015.

Dicho estudio se encuentra soportado por las líneas de investigación denominada “Educación, transformación e innovación” la cual se enfoca en la búsqueda de la calidad del nivel educativo, teniendo en cuenta que si se quiere un mejor ser humano y una mejor sociedad, es necesario tener una buena educación logrando de esta manera transformaciones sociales y productivas. En segundo lugar la sub-línea del programa “Desarrollo profesional y disciplinar”, dentro de la cual se centran todos los proyectos de investigación científica o social relacionados con la creación de teorías propias y ajenas del Trabajo Social en el ámbito de la praxis del educando o del investigador cuya finalidad sea identificar la aplicación y correlación de los elementos teóricos en la práctica y su retroalimentación respectiva.

Como sustento teórico para esta investigación, se consultaron autores propios de la profesión como Ezequiel Ander Egg, Tomas Fernández y Torres Díaz, de igual forma autores

que sustentaran el seguimiento a graduados como Theodore Schultz y Lester Thurow con las teorías del capital humano y de la fila, seguido de autores que aportaron la percepción de los empleadores, tales como James Stoner , Gary Becker, Guillermo Campos , Idalberto Chiavenato ,adicionalmente se tuvo en cuenta la pertinencia del desempeño laboral en UNIMINUTO y el perfil profesional de los graduados a través del Plan Curricular del programa (PCP) y la evaluación por competencias según el Ministerio de Educación Nacional y el Observatorio Laboral para la Educación.

Así mismo, fue pertinente aplicar la metodología propuesta por Arias Galicia Fernando, en su libro: Metodología de la investigación tercera edición; la cual se ejecutó mediante 6 etapas propuestas por el autor a las cuales se les dio desarrollo durante todo el documento, destacando las técnicas de recolección de información como la entrevista estructurada y la encuesta semi-estructurada, técnicas que fueron aplicadas a la población objeto de estudio, es decir 92 graduados del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO , Centro Regional Girardot , y 10 empleadores de 10 instituciones públicas, privadas y mixtas a las que se encuentran vinculados laboralmente algunos de graduados. Con dichas técnicas y contrastadas con la teoría se pudo llegar los resultados y el análisis de los mismo en donde se describe cuantitativa y cualitativamente cada una de las respuestas otorgadas por esta población abordada, quienes permitieron la descripción laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO en los periodos comprendidos del 2008 al 2015.

Abstract

The present research project carried out as an option of degree, aspiring to the titling of Social Workers, is called "Work performance of graduates of the Social Work program, Girardot Regional Center, UNIMINUTO, during the period 2008-2015", developed Within the research Semillero: "Reflections of the Social Work intervention from the external sector"; Which had as main objective to describe the work performance of graduates of the Social Work program of the Minuto de Dios University Corporation, Girardot Regional Center, in order to contextualize the academic formation of the students in formation at the present time during the period 2008-2015.

This study is supported by the lines of research called "Education, transformation and innovation" which focuses on the search for quality education, taking into account that if you want a better human being and a better society, it is necessary Have a good education achieving this way social and productive transformations. Secondly, the sub-line of the "Professional and Disciplinary Development" program, within which all scientific or social research projects related to the creation of own and outsider Social Work theories in the field of the praxis of the student or the Researcher whose purpose is to identify the application and correlation of theoretical elements in practice and their respective feedback.

As theoretical support for this research, authors such as Ezequiel Ander Egg, Tomas Fernández and Torres Díaz were consulted, as well as authors who supported the follow-up of graduates such as Theodore Schultz and Lester Thurow with theories of human capital and Row, followed by authors who contributed the perception of the employers, such as James

Stoner, Gary Becker, Guillermo Campos, Idalberto Chiavenato, additionally took into account the relevance of work performance in UNIMINUTO and the professional profile of graduates through the Plan Program Curriculum (PCP) and competency assessment according to the Ministry of National Education and the Labor Observatory for Education.

Also, it was pertinent to apply the methodology proposed by Arias Galicia Fernando, in his book: Research Methodology third edition; Which was carried out through 6 stages proposed by the author to which they were developed during the whole document, highlighting the information collection techniques such as the structured interview and the semi-structured survey, techniques that were applied to the target population Study, that is to say 92 graduates of the program of Social Work of UNIMINUTO, Regional Center Girardot, and 10 employers of 10 public, private and mixed institutions to which some of graduates are linked labor. With these techniques and contrasted with the theory it was possible to reach the results and the analysis of the same ones where quantitative and qualitative description of each one of the answers given by this population, who allowed the labor description of the graduates of the program of Social Work Of UNIMINUTO in the periods from 2008 to 2015

Keywords: Graduados, Trabajo Social, Empleadores, Desempeño laboral, Pertinencia de la educación, Seguimiento a graduados, Educación, Competencias laborales, Formación académica, Perfil profesional, Sector externo, demanda y oferta laboral.

Introducción

En respuesta a las necesidades de fortalecer la calidad de la educación superior, las instituciones que brindan este servicio suponen retos dirigidos a la evaluación de los programas académicos, con el fin de mejorar su oferta de enseñanza y formación. En ese contexto, el seguimiento a graduados se convierte en una estrategia que permite establecer indicadores de calidad respecto al desempeño profesional de los mismos y la eficiencia de las instituciones de educación superior.

En este sentido, en la Corporación Universitaria Minuto de Dios del Centro Regional Girardot, a través del semillero de investigación “Reflexiones de la intervención en Trabajo Social desde el sector externo” se desarrolló un proyecto de investigación dirigido a describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social en el periodo comprendido del 2008 al 2015; puesto que el programa no cuenta con estudios sólidos que demuestren un seguimiento sistemático a graduados de esta profesión por parte de la oficina de egresados y del programa; además del incumplimiento de los lineamientos para la acreditación de programas de pregrado establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

La anterior afirmación surgió como resultado de la revisión documental realizada por el equipo investigativo, en la que se encontraron informes resultado del seguimiento a los graduados, en los cuales no se realizan reflexiones e interpretaciones críticas acerca de la situación personal, académica, profesional y laboral de los mismos.

Además de lo anterior, también se realizó revisión documental para sustentar teóricamente la ejecución de esta investigación en donde se tuvieron en cuenta experiencias registradas por parte de grupos de investigación e instituciones de educación superior que decidieron adoptar dentro de su política institucional de calidad la ejecución de seguimiento a graduados, además de consultar autores propios de la profesión como Ezequiel Ander Egg, Tomás Fernández y Torres Díaz; también, se consultaron teorías económicas que sustentan el seguimiento a graduados como la teoría del capital humano por Theodore Schultz y la teoría de la fila por Lester Thurow.

De igual manera, para visualizar la percepción de los empleadores se tuvieron en cuenta diferentes aportes de James Stoner en su libro Administración sexta edición en cuanto a los procesos de selección de personal, Guillermo Campos para el concepto de empleabilidad, en cuanto al desempeño laboral se contó el aporte de Idalberto Chiavenato con su obra Administración de los recursos humanos quinta edición, adicionalmente se tuvo en cuenta la pertinencia del desempeño laboral en UNIMINUTO, el perfil profesional de los graduados a través del PCP del programa y la evaluación por competencias según el Ministerio de Educación Nacional y el Observatorio Laboral (2008). Información necesaria para sustentar la percepción de los empleadores en relación al recurso humano que labora dentro de sus instituciones.

Así mismo, para darle un orden secuencial a la investigación, fue pertinente aplicar la metodología de investigación de Arias Galicia Fernando citado por Cesar Augusto Bernal en su libro: Metodología de la investigación tercera edición; la cual se ejecutó mediante sus 6

etapas (1. Planteamiento del problema, 2.Planeación, 3.Recopilación de la información, 4.Proceso de datos, 5.Explicación e interpretación, 6. Comunicación de resultados y explicación de un problema).

En cuanto a la recopilación de la información es importante mencionar que se utilizaron técnicas como la entrevista estructurada y encuesta semi-estructurada para ser aplicadas a la población objeto de estudio, quienes fueron 184 graduados de Trabajo Social de UNIMINUTO en los periodos comprendidos del 2008 al 2015, de los cuales fueron contactados 92 que corresponden al 50% de la población total, y 10 empleadores de 10 instituciones, públicas, privadas y mixtas en donde se encuentran vinculados laboralmente algunos de los graduados mencionados.

Los datos obtenidos de la aplicación de las técnicas de recolección de información anteriormente mencionados se analizaron a partir de la triangulación de datos, que no es más que “el uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno” (Mayumi Okuda Benavides, 2005); método aplicado que permitió contrastar las teorías expuestas con los resultados obtenidos, generando un análisis cuantitativo y cualitativo acerca del fenómeno encontrado, además de la generación de estudios sólidos para el programa; como la actualización de datos reales que generan la descripción de la situación educativa y laboral actual de los graduados a partir de datos proporcionados por los mismos y por los empleadores de las instituciones públicas y privadas en las que se encuentran laborando.

1. Título : Desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social, del Centro Regional Girardot, de la UNIMINUTO; durante el periodo 2008 – 2015

Autores: Nicole Daniela Bautista Ortiz Id. 000321965

Jessica Paola Bolívar Torres Id. 000321563

Norma Constanza Roldan Guapacho Id. 000327194

Perfil del investigador

Realiza un proceso constante a través de metodologías y teorías que sirven como base fundamental para desarrollar y soportar teórica y sistemáticamente problemáticas abordadas; indagando, descubriendo e interpretando datos cualitativos y cuantitativos recolectados a través de técnicas e instrumentos profesionales con el fin de contextualizar en la realidad social, el objetivo planteado buscando la solución del mismo.

Además, son profesionales en formación comprometidos con la academia y el contexto social competentes para comprender problemáticas sociales, identificarlas, analizarlas e interpretarlas siendo capaces de transformarlas generando bienestar y mejoramiento en calidad de vida de las personas involucradas, construyendo tejido social y siendo agentes de cambio para el entorno.

Tutora de proyecto:

María Otilia Pulecio Bazurto

2. Planteamiento del Problema

2.1 Descripción del problema de investigación

En la actualidad, la Educación Superior en Colombia supone desafíos trascendentales entre los que se destaca, el mejoramiento continuo de la calidad de las instituciones que ofrecen este servicio de enseñanza como aspecto clave para el proceso de la acreditación y la competencia en el mercado laboral; razón por la cual la evaluación continua, juega un papel importante dentro de las instituciones universitarias, permitiendo con ella posibles modificaciones que conduzcan a la cúspide de la acreditación. De este modo, Stufflebeam y Shinkfield (1987) citados por Cedeño Gardenia (2014) reconocen a la evaluación como:

Una valiosa herramienta metodológica, que permite identificar, obtener y proporcionar información útil y valiosa acerca de un programa, valorándolo en sus metas, en su planificación, en su realización y en sus resultados, como respuesta a las necesidades que la sociedad plantea a las Instituciones de Educación Superior. (Gardenia, Stufflebeam & Shinkfield citados por Cedeño, 2014:3)

En este contexto evaluativo, una de sus estrategias se fundamenta en el seguimiento a egresados y graduados, dicho por el Ministerio de Educación Nacional (2007), en uno de sus comunicados resultado del Seminario Internacional Pertenencia de la Educación: La Educación para la Competitividad, “Hacer seguimiento a los egresados de la educación superior es una tendencia creciente en países que buscan mejorar la calidad y la pertinencia de

los programas académicos” reflexión que invita a Colombia seguir tal tendencia; exponiendo como ejemplo a Italia, “Que ha logrado que los graduados mantengan comunicación permanente con el organismo que hace el seguimiento, pues ven el sistema como instrumento para analizar ofertas laborales” (Ministerio de Educación Nacional, 2007)

Conforme a lo anterior, realizar seguimiento a egresados y graduados es una de las alternativas de evaluación que permite determinar parte del logro del éxito en la educación superior, planteado a nivel normativo en el Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003, “Por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones” en su Artículo 14, determina que las Instituciones deberán evidenciar la existencia de políticas y estrategias de seguimientos de sus egresados que “Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario” (Decreto 2566, 2003,art 14)

No obstante, el Observatorio de la Universidad Colombiana (2008) aclara que:

En términos legales, no hay elemento vinculante u obligatorio entre la institución y aquellas personas que libremente acogieron su proyecto educativo para formarse, una vez que cesa el vínculo legal – comercial de la matrícula y su concreción en el acto de graduación. (Observatorio de la Universidad Colombiana, 2008)

De manera que la normatividad no señala ningún compromiso frente al tema, otorgándole la responsabilidad académica a cada institución de Educación Superior, quienes tienen el libre albedrío de asumir o no la tarea de autoevaluar la pertinencia académica de los programas ofertados por la misma, por medio de los estudios dirigidos a los graduados y egresados, que aunque son términos semejantes es necesario precisar la disimilitud entre ambos.

Para el Ministerio de Educación en Colombia (2007) el egresado se reconoce como toda “Persona natural que ha cursado y aprobado satisfactoriamente la totalidad del plan de estudios reglamentado para un programa o carrera, pero que aún no ha recibido el título académico”. Mientras que el graduado refiere a toda “Persona natural que, previa culminación del programa académico y cumplimiento de los requisitos de ley y los exigidos por la respectiva institución de educación superior, recibe el título académico” (Ministerio de Educación Nacional, 2007). Dichos términos usualmente tienden a ser generalizados y utilizados de manera indistinta en la mayoría de los textos académicos, en el presente proyecto se hará alusión al término de graduado, como foco de la investigación.

Ahora bien, para la Corporación Universitaria Minuto de Dios (2014) “los graduados son el rostro de la universidad en la sociedad; con el propósito de proyectar la comunidad educativa al servicio del país”. Dicha institución cuenta con una oficina de egresados, que dentro de una de sus líneas de acción pretende, “el estudio de seguimiento, evaluación y análisis permanente del desempeño de los Graduados” (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2017) , sin embargo, el programa de Trabajo Social Centro Regional Girardot,

identifica durante su proceso de postulación a renovación de Registro calificado, que la información consolidada, procesos, y seguimientos establecidos por la oficina de graduados y del mismo programa, generaban datos y estudios insuficientes que pudieran dar fe de la completa aplicabilidad de las líneas de acción propuestas por la oficina de graduados UNIMINUTO – Sede Cundinamarca, motivo por el cual a partir de los semilleros de investigación se brinda apoyo mediante estos estudios.

La anterior afirmación surge como resultado de la revisión documental realizada por las estudiantes, en la que se encontraron informes resultado del seguimiento a los graduados, en los cuales no se realizan reflexiones e interpretaciones críticas acerca de la situación personal, profesional y laboral de los mismos; a su vez se evidencia que las estrategias implementadas como: los encuentros anuales de graduados y eventos que fortalecen los ámbitos laborales, académicos y de bienestar ofertados por la universidad, no cuentan con la participación representativa de los graduados del programa, evidenciándose a través de ello el desapego que existe entre los mismos y su alma mater.

Se destaca que dichas falencias conllevan al incumplimiento de los lineamientos dados por el consejo nacional de acreditación (CNA) para la acreditación de programas de pregrado, pues el factor N° 5.9 es el encargado de evaluar el impacto de los egresados en el medio, dado que “Un programa de alta calidad se reconoce a través del desempeño laboral de sus egresados y del impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos”. Aquel factor, se fundamenta en dos características (N° 36 y 37), la primera hace alusión al seguimiento de los

egresados la cual afirma que “El programa hace seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan los egresados en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa” y la segunda connota el impacto de los egresados en el medio social y académico, pues “Los egresados del programa son reconocidos por la calidad de la formación recibida y se destacan por su desempeño en la disciplina, profesión, ocupación u oficio correspondiente” (Consejo Nacional de Acreditación –CNA–, 2013) .

En consecuencia, este proyecto de investigación nace a partir de la necesidad de contribuir a la gestión de calidad de la institución, tomando como ejemplo a las mejores universidades de Colombia como la Javeriana, universidad que realiza este tipo de estudios periódicamente con el objetivo de brindar mejores servicios a toda la comunidad educativa y la Universidad Nacional, que implementa estrategias para mantener el vínculo con los egresados a lo largo del tiempo, construyendo compromisos recíprocos entre estos y la institución, pues estos estudios brindan la posibilidad de conocer información acerca del desempeño profesional, opiniones y sugerencias frente a la calidad de la educación recibida y de las nuevas demandas del mercado laboral y el medio social, factores decisivos para la mejora continua de la calidad de las instituciones. (Universidad Javeriana, 2010 ; Universidad Nacional de Colombia, 2008)

2.2 Formulación del Problema

¿Cuál es la situación actual del desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot en los periodos comprendidos del 2008 al 2015?

3. Justificación

3.1 Justificación Formativa

Los cambios actuales consecuencia directa de la llamada globalización, supone nuevos retos para los profesionales de Trabajo Social, debido a la multiplicidad de problemas que surgen con los dilemas éticos, políticos, tecnológicos, económicos y demás, que transforman o desdibujan a la sociedad reconfigurando la dinámica social cada vez más orientada a la desigualdad. Retos que conllevan a resignificar a la profesión de Trabajo Social de hoy, colocándolo en un horizonte que tenga como fundamento la rigurosa y compleja comprensión de lo social. (Cifuentes & Lopez, 1998)

En vista de lo anterior, en pleno siglo XXI surge la necesidad como estudiantes de esta disciplina replantear el quehacer profesional del Trabajo Social; a partir de las demandas exigidas por la sociedad y la educación impartida por las Instituciones de educación superior, las cuales tienen “*el desafío de agotar esfuerzos conducentes en búsqueda de la calidad y excelencia académica*” (Moreno, Granados, & Orozco, 2013); configurándose este escenario

como un elemento determinante en la formación de profesionales altamente calificados en función de contribuir a resolución de las problemáticas sociales del país.

Es por ello que este tipo de ejercicios investigativos, le permiten al estudiante fortalecer los conocimientos teórico – prácticos de los Trabajadores Sociales en formación, a través de la aplicación de diferentes teorías y metodologías propias del ejercicio profesional, las cuales son factor determinante en los procesos investigativos, además de la aplicación de técnicas e instrumentos de recolección de información, la elaboración de análisis de datos, entre otros factores importantes que permitirán fortalecer el espíritu investigativo dentro del estudiante e incentivarlo a la evaluación constante de su quehacer profesional.

3.2 Justificación Social

La investigación pretende establecer la información necesaria acerca de la percepción que tienen los empleadores en relación al desempeño laboral generado por los profesionales de trabajo social dentro de los diferentes contextos laborales, contribuyendo así a la mejora del proceso educativo y posibilitando el adquirir nuevas estrategias que permitan la reevaluación y reestructuración de los diferentes procesos a fortalecer, innovar y mejorar dentro del programa, obteniendo más datos acerca del trabajo que realizan los profesionales en las diferentes instituciones donde laboran y aportando un concepto más claro de las funciones del trabajador social en las diferentes áreas.

De igual manera la presente investigación, a través de la obtención de información sobre su quehacer profesional, busca dejar como producto, el seguimiento y análisis del desempeño de los profesionales lo que permitirán el mejoramiento de los procesos académicos dentro del programa, encaminados a una preparación acorde a las necesidades del contexto laboral, a su vez buscando alcanzar la excelencia en la calidad educativa, brindando una formación idónea para que los profesionales logren enfrentar los diferentes desafíos y realidades que genera la sociedad.

En este sentido esta investigación busca que se generen procesos reflexivos encaminados a la creación y mejoramiento de los perfiles profesionales acordes a las necesidades de las empresas donde se desempeñan los graduados, estos procesos permitirán el diseño de un plan de estudios más contextualizado a las necesidades del entorno.

Por otro lado en relación con el enfoque de proyección social UNIMINUTO, este se define dentro del Modelo Educativo de la siguiente manera “ Se concibe la Proyección social como un eje articulador del Proyecto Educativo, cuyo objetivo central es la formación integral de los estudiantes, por lo cual en todos los programas y desde los planes de estudio, los estudiantes se relacionan, en distintos niveles de la realidad social del país, formando una relación local- global, con el fin de interactuar en ella, dinamizarla y contribuir así en la transformación social con criterios ético y responsables” (Corporacion Universitaria Minuto de Dios, 2014), por esta razón a través de la investigación se busca fomentar la construcción de una identidad dada a la transformación social, impulsando a los profesionales a intervenir en procesos comunitarios y en la formulación de programas, proyectos sociales y la

creación de políticas públicas y sociales, como profesionales comprometidos con la realidad social, agentes de cambio en la construcción del tejido social y ciudadanía sirviendo de base a la evolución de nuestra sociedad.

3.3 Justificación Personal

La presente investigación surge de la necesidad de indagar acerca de la forma en la que se lleva a cabo el desempeño laboral de los profesionales de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y de conocer cuál es la percepción que tienen los empleadores acerca de su desempeño laboral y profesional, puesto que el quehacer profesional es un tema que genera gran incertidumbre en cuanto a si las competencias, habilidades y todo lo concerniente al ejercicio profesional, son acordes a las demandas presentadas dentro del mercado laboral, esto permitirá que como trabajadores sociales estos se involucren dentro de un importante proceso que permita adquirir conocimientos y habilidades fundamentales para el desarrollo y creación de una identidad profesional, además de acceder a enfrentar y transformar las situaciones presentadas dentro de la cotidianidad.

Por lo cual se busca mejorar esta perspectiva a través de la creación de un proyecto de investigación que consentirá indagar, recolectar información y obtener resultados importantes que desarrollaran no solo habilidades más relevantes en el ámbito de la profesión si no a nivel personal se fortalecerán las habilidades escritas, comunicativas, sociales entre otras, a través del acercamiento tanto a los profesionales, como a las instituciones donde estos laboran,

permitiendo así adquirir competencias pertinentes para la formación de profesionales íntegros y con capacidades óptimas para ejercer la labor social.

4. Líneas de investigación

4.1 Línea de investigación Educación, transformación e innovación social

La presente línea de investigación se enfoca inicialmente en la búsqueda de la calidad del nivel educativo, visto que entre mejor es la calidad del proceso educativo, las condiciones y posibilidades del ser humano y de la sociedad mejoran, a su vez brindan espacios innovadores encaminados a la transformación social.

Por otro lado el modelo educativo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios se centra, dentro de varias perspectivas pedagógicas entre estas la Praxeología la cual considera la unión entre la teoría y la práctica, partiendo de lo dicho por H. Maturana y F. Varela (1996) “todo hacer es conocer, todo conocer es hacer” (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2015), otro de los fines de esta línea es promover la educación para el desarrollo y la educación para la convivencia, dentro de las cuales se resalta la relación básica entre la educación y la transformación social.

Según lo anterior, la presente investigación se implementa dentro de la línea "Educación, transformación e innovación social", como base para obtener una perspectiva en cuanto a la formación brindada al profesional y cómo esta es llevada al contexto laboral,

dentro de aspectos como la transformación social y la manera de innovar a través de los conocimientos adquiridos.

Además es pertinente la inclusión de la línea de investigación, puesto que brinda una perspectiva más amplia referente a la formación del trabajador social desde el enfoque Praxeológico el cual según la Corporación Universitaria Minuto de Dios (2002) dentro de sus principios fundamentales define la Praxeología como “una reflexión crítica sobre nuestro quehacer y experiencia. Por ello, incentivamos el ejercicio de la práctica (social y profesional), como validación de la teoría, buscando formar ciudadanos socialmente responsables.” (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2002) Por lo cual permite realizar un análisis reflexivo sobre el impacto reflejado por los profesionales en cuanto a la manera en la que llevan al contexto laboral las habilidades y conocimientos adquirido dentro de la academia.

Para finalizar a través de la línea de investigación se intenta indagar acerca de cómo se genera el desempeño laboral de los trabajadores sociales graduados dentro del contexto local y la concepción de los empleadores respecto al mismo.

4.2 Sub-línea Desarrollo profesional y disciplinar

En la búsqueda de identificar las funciones ejercidas por el trabajador social dentro del contexto local, siendo este factor importante en la presente investigación, se implementa la sub-línea de investigación Desarrollo profesional y disciplinar dentro de la cual se centran

todos los proyectos de investigación científica o social relacionados con la creación de teorías propias del trabajo social y la aplicación de teorías ajenas a Trabajo Social en el ámbito de la praxis del educando o del investigador cuya finalidad será identificar la aplicación y correlación de los elementos teóricos en la práctica y su retroalimentación respectiva. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2015)

Partiendo de lo anterior, esta sub-línea permite un acercamiento al estudio del trabajador social con referencia a su representación dentro de las diferentes instituciones donde intervienen, además se plantea como herramienta para el fortalecimiento del proceso académico y las características particulares de su quehacer profesional, es por esto que el proyecto realizado a la luz de la presente sub-línea posibilita la visualización de los saberes y habilidades adquiridas dentro de la academia y su capacidad de reacción frente a los diversos fenómenos sociales a los que se enfrentan dentro de los diferentes contextos laborales, permitiendo así la construcción de la identidad profesional que crea el trabajador social fuera de la academia.

Esta sub-línea nos aporta a la investigación las bases sólidas en las que se puede fundamentar el ejercicio investigativo, el cual se sitúa en el que-hacer profesional de los graduados en trabajo social y como lleva a cabo su desempeño laboral y profesional dentro del contexto local, brindando así una perspectiva de si el perfil profesional de los graduados es acorde con las necesidades del contexto laboral, además de realizar un proceso de reflexión sobre la realidad del Trabajador Social y la contribución que este realiza a la transformación social.

4 Objetivos

4.1. Objetivo General

Describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot, con el fin de contextualizar la formación académica de los estudiantes en formación en la actualidad, durante el periodo 2008-2015

4.2. Objetivos Específicos

- Caracterizar a los Graduados del Programa Trabajo Social, Centro Regional Girardot, con el fin segmentar los aspectos personales, académicos y profesionales de los mismos.
- Determinar la correspondencia entre la ubicación profesional de los graduados y el perfil de formación del programa con el fin de observar la coherencia del perfil del graduado con las demandas del mercado laboral.
- Interpretar la apreciación de los empleadores sobre el desempeño laboral a partir de las competencias generales y específicas en los graduados del programa, con el fin de medir la pertinencia entre los conocimientos adquiridos en la academia y los requerimientos propios de los campos laborales.

5. Marco Referencial

Dentro del marco referencial, se articulan; el estado de arte, los marcos teórico, institucional, legal, y contextual; que fundamentan la investigación brindando una mejor comprensión del fenómeno investigado. En consecuencia, el contenido del marco referencial posibilita fundamentar cada uno de los procesos aquí desarrollados.

5.1. Estado del arte

Con el fin de tener una mirada general sobre el estado del conocimiento de las áreas involucradas en este proyecto, y reconociendo la importancia de concebir una conciencia histórica; a través de la cual se permita identificar lo que se ha hecho y lo que falta por hacer en términos investigativos, se lleva a cabo una la revisión bibliográfica que presenta la recopilación de diversos tipos de textos que servirán como referente para evitar errores conceptuales y duplicar esfuerzos en este proceso investigativo. En este orden de ideas, los textos y sus respectivos análisis serán desplegados desde los antecedentes internacionales desembocando en algunos de los estudios llevados a cabo a nivel nacional.

5.1.1. Antecedentes Internacionales sobre seguimiento a graduados.

Según información del Observatorio Laboral para la Educación (OLE) los siguientes países se destacan por sus iniciativas que pretenden mejorar la pertinencia de la oferta educativa, entre los que se encuentran, Canadá con Job Futures, proyecto que tiene por objetivo a través de su plataforma “brindar información que ayuda a los jóvenes a escoger

entre diferentes opciones educativas y a elegir acertadamente entre diferentes oportunidades de empleo” además de consignar datos sobre los “ingresos anuales promedio de los diferentes programas, la probabilidad de encontrar empleo según diferentes ocupaciones y la tasa de desempleo promedio”

Italia, con Alma Laurea, es uno de los países con mayor éxito en el seguimiento a graduados; este proyecto inicia en el año 1993 y actualmente cuenta con la participación de 51 universidades de las 77 existentes en el país. Sus estudios se fundamentan en “efectuar un seguimiento a las trayectorias de formación de los egresados y presta un servicio de intermediación laboral”; dicho seguimiento se desarrolla aplicando un cuestionario en línea a los estudiantes que están próximos a graduarse, haciendo posteriormente contacto con los mismos el primer, tercer y el quinto año del grado por vía telefónica.

Por otro lado, la universidad de Kassel en Alemania “en los últimos años condujeron varios estudios de graduados diseñados para ayudar a la evaluación de varios programas y proyectos en educación superior”, estudios realizados desde el Centro para la Investigación sobre la Educación Superior, fundado en el año 1978, siendo los estudios a graduados uno de sus principales campos de investigación. Entre los estudios más relevantes se encuentran:

- Estudios secundarios en relación al estatus de los estudios de graduados para la reestructuración de los programas de estudio. Estos se realizaron para identificar posibles formas de relacionar las actividades profesionales de los graduados

con los requerimientos y potencialidades de los programas de estudio y enseñanza (Holtkamp/Teichler, 1983).

- Los estudios anteriores fueron enriquecidos por un estudio realizado con administradores de personal sobre la variedad (subestimada) de criterios y métodos de reclutamiento de graduados universitarios (Teichler/Buttgereit/Holtkamp, 1984).

- Un estudio longitudinal de graduados con casi una década de duración (a los 2 años, 5 años y 10 años después de la graduación) ha sido completado con la intención de mostrar, más claramente, la complejidad de las opciones y condiciones de un programa de estudio y su importancia para el desarrollo profesional de los graduados universitarios (Teichler /Schomburg/ Winkler, 1992)

- El estudio “Transición de la Educación Superior al Mercado Laboral en Japón” fue desarrollado a inicios de los 90’s. Sus métodos principales fueron entrevistas en grandes empresas japonesas relacionadas con los criterios y métodos de investigación para el reclutamiento de graduados universitarios, así como la conexión entre las competencias profesionales esperadas en el momento de entrada al mercado laboral, las competencias iniciales reales y la carrera profesional posterior de los graduados.

Dada la experticia del centro de investigaciones, y gracias a su documentación se toma como base el manual práctico de seguimiento a graduados, una guía que expone “los

conocimientos y habilidades adquiridas a través de la conducción y participación en muchos estudios de graduados”. Aquel documento resalta la importancia de los estudios a graduados y a sus respectivos empleadores proponiendo un enfoque avanzado que permita a la institución de educación superior, obtener información acerca de las deficiencias del programa educativo y servir de base para futuras actividades de planificación. Este manual está diseñado para ser implementado en tres etapas, la primera contiene el desarrollo de conceptos e instrumentos, la segunda comprende la recolección de datos y la última, el análisis y la elaboración del informe, etapas con una duración de 4 meses cada una.

Es importante aclarar que este manual, fue traducido del inglés al español en el año 2004 realizada por Aida Midence y Ivy Lou Green (ambos de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Tegucigalpa, Honduras), no se trata de una guía teórica o metodológica sino de una guía práctica, la cual podrán adaptar las universidades a sus estilos de evaluación de los programas educativos.

Ahora bien, de los países latinoamericanos sobresale Chile con su proyecto denominado Futuro laboral, plataforma que reúne información acerca de las condiciones de empleabilidad de los graduados, ingresos mensuales promedios después de 2 y 4 años de la obtención del título, el sector económico en donde se ubican los graduados y la probabilidad de encontrar empleo.

Otro de los países que predominan es México, pues el Tecnológico de Monterrey fundado en 1943, siendo una institución privada sin fines de lucro, contando con 85 mil

estudiantes y con 150 mil egresados de carreras profesionales, realiza un arduo esfuerzo por “conocer la trayectoria profesional de los graduados, el cumplimiento de la misión institucional y el grado de satisfacción con los servicios que recibieron durante sus estudios”. Esta institución cuenta con un modelo de seguimiento a graduados bastante sólido, ejecutado por medio de cinco tipos de estudios, “i) empleo de los recién graduados, ii) trayectoria profesional, iii) graduados en el sector público, iv) graduados en el sector privado y v) opinión de los empleadores”.

Las anteriores iniciativas poseen características comunes, empeñadas no solo en buscar el mejoramiento de las ofertas educativas, sino facilitarle a sus graduados mayores oportunidades laborales fruto de la buena y adecuada formación a las necesidades del sector productivo y del graduado, modelos que son adaptados como referentes para el Observatorio Laboral para la Educación, quien pone a disposición en las instituciones de educación superior “un módulo para administrar las encuestas de seguimientos a graduados que diligencian sus propios egresados con el fin de contribuir al buen desarrollo de sus correspondientes estudios de seguimiento a graduados”.

5.1.2. Antecedentes Nacionales del seguimiento a graduados.

5.1.2.1. Estudios sobre egresados *La experiencia de la Universidad EAFIT* (2006). El seguimiento a los egresados dentro de la universidad EAFIT surge a partir de su vinculación al sistema de acreditación en 1997, lo que condujo al inicio de procesos

investigativos y de seguimiento con relación a la medición de indicadores del nivel de desempeño de los profesionales titulados de la institución.

Desde 1998 la institución ha realizado diferentes procesos de autoevaluación de programas con la finalidad de lograr la acreditación de alta calidad; buscando el diseño y la elaboración de indicadores que permitan convertirse en evidencia en los juicios de calidad. Estos procesos se desarrollaron dentro de la institución a través de la oficina de planeación, definiendo la creación de un área investigativa la cual fue integrada por dos estudiantes en periodo de práctica y un asistente de la oficina de planeación, desarrollando diferentes trabajos entre 1999 y 2005 principalmente entre estudios de seguimiento a egresados con el fin de apoyar los procesos de autoevaluación de programas.

La institución ha buscado medir el impacto social de los egresados y conocer las competencias, habilidades laborales y la empleabilidad con la que cuentan los graduados, de acuerdo a los trabajos implementados; la universidad ha pretendido analizar la situación de los graduados, vincular a los egresados que son quienes finalizaron estudios pero no han obtenido su titulación, y finalmente evaluar la calidad de la educación recibida dentro de cada programa ofrecido por la misma.

5.1.2.2. Seguimiento a egresados de la sede central y de la seccional de Cali.
Universidad Javeriana (2010). Esta investigación es realizada en el año 2009, y surge con la finalidad de apoyar la gestión universitaria con el propósito de brindar mejores servicios a toda la comunidad educativa; motivo por el cual periódicamente la secretaria de planeación

ejecuta este tipo de proyectos. En este caso, la Universidad Javeriana consulto a un grupo de egresados de programas de pregrado de la sede central y seccional Cali acerca de sus características socioeconómicas, su experiencia académica y laboral, y su nivel de satisfacción con la Universidad mientras fueron estudiantes y posteriormente como egresados.

Para la elaboración de la investigación se llevó a cabo un estudio de tipo descriptivo, desarrollado en siete fases, en primer lugar se ubica la revisión bibliográfica, seguido de la definición de objetivos teniendo en cuenta el interés de la universidad, en la tercera fase figura el diseño del formulario compuesto por 113 preguntas de selección múltiple distribuidas en tres variables, socioeconómica, laboral y satisfacción con la universidad. La cuarta fase consistió en la determinación de la muestra y la quinta en el diligenciamiento de la encuesta, aplicada por vía página web, la sexta fase contiene el análisis de los datos según las variables propuestas y por último, la formulación de recomendaciones.

Entre los principales hallazgos de este estudio, se evidencia que “los egresados javerianos logran mejores niveles de inserción laboral que los egresados registrados en el Observatorio, lo que quiere decir que no sólo obtienen mejores empleos sino salarios más altos, en especial los egresados de la Sede Central” y respecto a la coherencia entre el desempeño laboral de los egresados y la educación recibida concluyen que “existe un alto grado de correspondencia entre el trabajo que desarrollan y la formación recibida, especialmente entre los asalariados (77%) y los trabajadores independientes (76%), donde menos del 7% indican que no existe relación alguna entre los dos”

5.1.2.3. Impacto social y posicionamiento de los egresados (das) graduados (das) del programa académico de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar en el Caribe colombiano (2013). Esta investigación se realizó en la Universidad Simón Bolívar por parte de las Trabajadoras Sociales Nubia Moreno Chaparro, Ruth Granados Granados, Angélica Orozco Idárraga, el 1 de marzo de 2013, desarrollada con el objetivo de conocer el impacto social de los egresados y el posicionamiento de los mismos dentro del contexto laboral.

Su diseño metodológico se caracteriza por ser cuantitativo, enmarcado dentro de un paradigma empírico-analítico y con la aplicación del método deductivo. Con un total de población objeto de estudio de 4.055 egresados(as) graduados(as) del programa en el período comprendido entre 1978 y 2008, de los cuales se tomó una muestra aleatoria simple de 226 egresados a quienes se les aplicó una encuesta evaluativa, evidenciando resultados de 219 clasificados laboralmente de la siguiente manera: área de familia: 49, área de educación: 44, área de salud: 84, área empresarial: 26 y connotación especial desempleados: 16. El resultado de esto se muestra un alto grado de cumplimiento de los objetivos de los egresados y la muestra de una estabilidad laboral.

5.1.2.4. Informe de Seguimiento a Recién Graduados de la Universidad del Magdalena 2011-2012 (2014). El seguimiento a los graduados se constituye en una herramienta de mucha utilidad para las Instituciones de Educación Superior -IES-; con este proceso se obtiene un conjunto de datos e indicadores sociodemográficos, académicos y laborales de los graduados, entre otros aspectos concernientes a la relación con la Institución y

su proyecto educativo, que permiten medir su eficiencia, calidad educativa y su impacto en la sociedad (Mercado & Granados, 2014)

El informe de seguimiento a recién graduados de la Universidad de Magdalena 2011-2012, dirigido a los programas académicos de pregrado en metodología a distancia, comprende un análisis de la situación sociodemográfica, laboral y profesional de los graduados desde el momento de grado, atendiendo a los lineamientos y políticas de extensión y proyección social y a los propósitos de autoevaluación, acreditación y aseguramiento de la calidad de los programas y de la Institución.

Metodológicamente esta investigación posee un enfoque cuantitativo de tipo descriptivo, llevada a cabo por medio de cuatro fases muy semejantes a las implementadas por la Universidad Javeriana, en este caso son: Diseño de instrumentos, diseño estadístico, recolección de datos, análisis y elaboración del informe

Es preciso destacar que el diseño de instrumentos estuvo apoyado en el formato de encuesta establecido por el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) del Ministerio de Educación Nacional, desde el cual se analizaron variables como: información personal y familiar del egresado, historia académica y financiación, situación laboral, competencias, emprendimiento, aspectos generales de las actividades que realizan, egresados que buscan empleo, nivel de identidad y satisfacción con los servicios ofrecidos por la Universidad.

Uno de los resultados del seguimiento a graduados asegura de manera contundente que:

Los recién graduados se sienten satisfechos y, por ende, identificados con la Institución. La mayor parte de ellos, afirman que volverían a cursar sus estudios de pregrado en la Universidad del Magdalena. Las principales razones son: la calidad de la formación impartida y del cuerpo profesoral y el reconocimiento de la Institución.

5.1.2.5. *Proceso de autoevaluación con fines de Acreditación Institucional – Universidad el Bosque. Mayo de 2014.* En búsqueda de la excelencia, la Universidad del Bosque en el marco de su política institucional de calidad y planeación, promueve la autoevaluación, la auto regulación y el auto control como herramientas para diagnosticar y generar acciones de mejoramiento. Una de sus estrategias evaluativas se caracteriza por la participación de la comunidad universitaria conformada por, directivos, personal administrativo, docentes, estudiantes, egresados, sector externo, entre otros. De quienes se pretende conocer su opinión por medio de la aplicación de “una encuesta acerca de los aspectos contemplados en los indicadores de apreciación de los lineamientos para la acreditación institucional planeados con el Consejo Nacional de Acreditación”.

El documento referenciado es un informe de resultados de las encuestas aplicadas a estudiantes y egresados durante los años 2013 y 2014; que además consigna la forma de operación del estudio, las muestras seleccionadas y el diligenciamiento de los instrumentos.

Todo lo anterior, solo ha sido una muestra de algunas de las instituciones de educación superior que acogen y hacen parte de sus principios misionales al seguimiento a graduados y egresados, dejando por fuera otras universidades como la Universidad Nacional y la universidad del externado, entre otras; que incorporan este tipo de proyectos a su gestión universitaria no solo con el objetivo de cumplir con los requisitos que exige el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) para obtener un registro calificado o la acreditación de un programa académico, sino con el propósito de buscar mejorar los servicios educativos con base a las exigencias del mercado laboral.

5.1.3. Antecedentes de seguimiento a Graduados UNIMINUTO

5.1.3.1. Medición del impacto de los egresados de UNIMINUTO (2013). La sede principal de la Universidad Minuto de Dios, en el año 2013 genero un documento resultado del estudio desarrollado en los meses de mayo a noviembre del mismo año; el cual tuvo por objetivo “medir en qué forma se ve reflejado en los egresados el cumplimiento de la misión y que aportes sociales ha hecho UNIMINUTO al país mediante la presencia de sus egresados en el medio”

El estudio llevado a cabo por la dirección de proyección social y la coordinación de egresados respondió a dos niveles de análisis:

1. Un primer nivel corresponde a la ubicación y ocupación del egresado, al índice de empleo, a la participación en comunidades o asociaciones reconocidas, así como a un acercamiento a las distinciones y reconocimientos que éste ha recibido.

2. Un segundo nivel se relaciona con los aportes del egresado al desarrollo social del país.

El análisis de la información, también aspiraba a contribuir a los procesos de acreditación de los diferentes programas y a generar estrategias de mejora a partir de una reflexión curricular en las diferentes facultades. La metodología utilizada para el análisis de estos estudios fue planteada en cuatro partes, iniciando con la conceptualización del impacto de los egresados de UNIMINUTO, seguido de la definición del modelo para evaluar el impacto, definir la muestra de estudio y por último determinar los instrumentos de recolección de información.

Respecto a las técnicas de recolección de información utilizadas, los graduados como grupo de interés primario fueron abordados mediante la entrevista vía web y los grupos focales, mientras que para los colaboradores UNIMINUTO, al igual que los empleadores y los egresados caso de éxito, emplearon la entrevista semi-estructurada siendo el mejor mecanismo para contactarlos.

5.1.3.2. Informe de actualización de datos, graduados del programa Trabajo Social (Girardot Marzo de 2016). La coordinación de graduados del Centro Regional Girardot, a través de su componente “Gestión de la información de graduados” realiza jornadas de actualización de datos; en donde se evidencian aspectos relevantes de la vida de los graduados, como empleabilidad, impacto en el medio social y académico, emprendimiento y comunicaciones.

En su último informe se presentan aspectos generales sobre el programa, el cual tuvo lugar en Girardot en el año 2003. Su primera corte de graduados figura en el primer periodo del año 2008 con 10 graduados, graduando hasta el segundo periodo del 2015 a 183 profesionales, para un total de 15 promociones. Es decir, que en términos porcentuales los graduados de este programa representan el 21 % de los graduados del Centro Regional Girardot.

La oficina de graduados realiza la actualización de datos dando uso a las redes sociales, las llamadas telefónicas, los contactos personales y referenciados, logrando contactar a 115 graduados, de los 183 en el periodo mencionado. Representando el 63%. Cabe destacar, que dicho informe contiene la descripción de los resultados de la encuesta aplicada, más no el análisis de las categorías expuestas, careciendo de confrontación teórica, conclusiones y recomendaciones al programa académico.

Con las anteriores premisas se concluye que a falta de análisis, conclusiones y recomendaciones no existe una relación de doble vía entre la oficina de graduados y el programa académico, puesto que la información que brinda la oficina de graduados no contextualiza al programa acerca de las necesidades del mercado laboral; ni apunta a las características 36 y 37 de los lineamientos para la autoevaluación de programas de pregrado propuestos por el Consejo Nacional de Acreditación CNA.

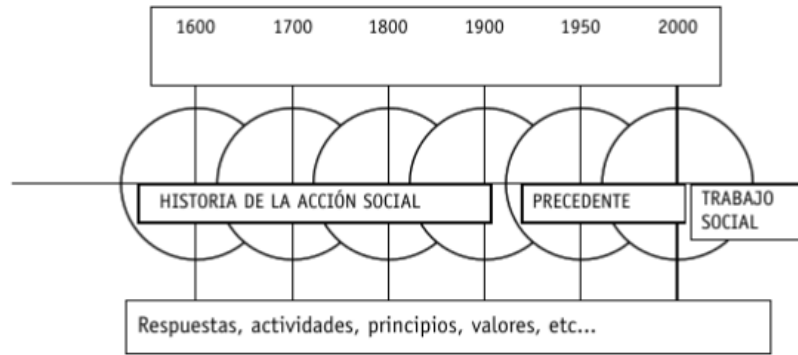
5.2 Marco Teórico

Esta investigación parte de la perspectiva histórica de la profesión de Trabajo Social y su transcendencia a través del tiempo, con el fin de contextualizar los cambios y el resurgimiento de ésta como profesión.

5.2.1 El Trabajo Social como profesión

El Trabajo Social surge de forma organizada en Inglaterra y simultáneamente en Los Estados Unidos a finales del siglo XIX e inicios del XX, a partir de las acciones concertadas por grupos y organizaciones para dar respuestas a las necesidades y problemáticas nacientes de las transformaciones generadas en la sociedad por los procesos de industrialización. No obstante, el interés por dar respuesta a las necesidades individuales y sociales del momento ha sido una preocupación constante que se ha constituido desde las sociedades primitivas hasta las contemporáneas, desde las cuales ha trascendido la ayuda mutua convirtiéndose en un aspecto humanitario y religioso. Esto quiere decir, que los antecedentes se presentan bajo el sustento de filosofías e ideales humanitarios, inspirados en la caridad de corte católico cristiano, centrandó su atención en los menos favorecidos.

Para dar un sentido cronológico a los antecedentes del Trabajo Social, Pilar Munuera Gómez autora del segundo capítulo del libro *Introducción al Trabajo Social* (Fernandez & Alemán, 2014) representa su formulación teórica en la siguiente figura:



Fuente: Libro Introducción al trabajo Social (Fernandez & Alemán, 2014)

El anterior grafico da cuenta de los espacios cronológicos que ocuparon cada una de las formas de dar respuesta a las necesidades de la época, apareciendo en primer lugar la acción social, dando paso a los precedentes del Trabajo Social o también llamado asistencialismo social y por último constituyéndose como profesión el Trabajo Social. Es así como Trinidad Banda Gallego afirma en el libro Fundamentos del Trabajo Social (2009) que “el Trabajo Social nace como práctica, luego como ocupación y por ultimo como profesión” (Gallego, 2009, págs. 15-108).

Por otro lado, autores como Friedlander citado por Trinidad Banda llega a la conclusión de que “el Trabajo Social nace como articulación de dictámenes religiosos, ansias de reforma social, voluntad filantrópica, consecuencias estructurales y deseos de justicia” (Gallego, 2009, pág. 24), quien también propone los factores principales que influyeron en la aparición del Trabajo Social como profesión entre los que se encuentran: Los movimientos de investigación y reforma social, el nacimiento de las ciencias sociales, la acción interventiva del estado, el movimiento de las Organizaciones Sociales de la Caridad y el movimiento de los Asentamientos. Estos dos últimos tipos de organización son considerados como los

primeros ámbitos laborales desde los cuales los trabajadores sociales, conocidos como visitantes amistosos, visitantes voluntarios y visitantes amigables, intentaban ayudar a los pobres por medio de la persuasión y el ejemplo personal.

De esta manera, la profesión ha tenido varias denominaciones hasta lo que hoy en día se conoce como Trabajo Social, lo que ha sido producto de la evolución histórica de la sociedad y a los cambios sociales, políticos y económicos que se han ido generando en cada momento y el auge del desarrollo de las ciencias sociales.

Celedón, para profundizar en las diferentes definiciones sobre las que se ha ido sustentando, precisando y transformando el concepto de Trabajo social trae a mención a la profesora N. de la red (1993), autora que describe las etapas históricas a través de las cuales el Trabajo Social ha llegado a ser lo que conocemos en la actualidad. La primera etapa la denomina de ayuda técnica, caracterizada por dar origen a la asistencia social dejando atrás a la etapa benéfico- creativa de la acción social. En este sentido, la ayuda técnica es entendida como una acción sistematizada realizada por agentes cualificados.

La segunda etapa, etapa de actividad precientífica comprende la década de los treinta a los cuarenta del siglo XX, en la que se presentan avances de las escuelas psicológicas que facilitan al Trabajo Social el conocimiento del usuario y la humanización de la relación profesional. La siguiente etapa, llamada etapa de profesión específica, inserta la denominación de profesión al Trabajo Social, adoptada en España en el primer Congreso de Asistentes Sociales celebrado en Barcelona en 1968, y luego ratificada por el Ministerio de

Educación y Ciencia del título universitario de Diplomado en Trabajo Social en el año 1981. Pese a la caracterización de profesión, el Trabajo Social en esta etapa se sigue concibiendo como una actividad, lejos de reconocerse como profesión; y es hasta la etapa de intento de conceptualización, que la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social y la Presidenta de la Federación Nacional de Trabajadores Sociales para el 2002 conciertan que:

La profesión de Trabajo Social promueve el cambio social, la resolución de conflictos en las relaciones humanas y la atribución de poder (“empoderamiento”) y liberación de las personas para reforzar el bienestar. Utilizando teorías del comportamiento humano y sistemas sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en que las personas actúan recíprocamente con sus ambientes. Los principios de derechos humanos y justicia social son fundamentales para el Trabajo Social. (Fernandez & Alemán, 2014)

Este barrido cronológico connota a grosso modo los sucesos que aportaron al nacimiento del Trabajo social y su lucha por posicionarse como profesión. Sin embargo, los desafíos fueron continuos debido a las preocupaciones por parte de las Escuelas de Trabajo Social frente a la formación de los futuros Trabajadores Sociales, tema que será de análisis en los siguientes párrafos.

5.2.2 La formación de los Trabajadores sociales

Se tiene en cuenta la presente temática, dada la relación entre la formación académica de los profesionales en Trabajo Social con el desempeño laboral de los mismos. De esta forma, a continuación se presenta una breve descripción de algunos aportes que ayudan a

comprender como se establece la formación de los Trabajadores sociales y los retos que aun sobresalen de ella.

Para comenzar, las primeras orientaciones para la formación de los Trabajadores Sociales, las reúne la profesora K. Kendall, secretaria general de la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social, cuando afirma que es necesario que los profesionales profundicen y adquieran conocimientos y aptitudes con relación a:

Un conocimiento acerca del hombre y de la sociedad, — un conocimiento de sus métodos y técnicas, así como la adquisición de habilidades para su aplicación, — un conocimiento de las Instituciones y de los servicios sociales, — un cierto grado de responsabilidad social basada en el respeto a la persona humana y su dignidad.

Más tarde, en 1982 por medio de un estudio comparado sobre la formación de los trabajadores sociales en la Comunidad Europea, se reconoce que todos los centros de formación de trabajadores Sociales se expresan en términos similares en cuanto a los objetivos que se persiguen con la formación de los profesionales, llegando a la conclusión de que todas las escuelas de Trabajo Social han de garantizar la competencia profesional a partir de tres aprendizajes básicos: a) proporcionar conocimientos apropiados acerca del hombre y de la sociedad, b) desarrollar técnicas necesarias para una adecuada actuación profesional y c) diferenciar las actitudes personales de las actitudes profesionales.

De igual forma, como lo señala Gaitán (1990) citado por se presentan consensos en lo que concierne a la formación de los trabajadores sociales, cuyos programas se agrupan en tres áreas fundamentales: Área de conocimientos, de destrezas y de valores. (Fernandez & Alemán, 2014, pág. 260)

El área de conocimientos, se fundamenta en saberes acerca de la personalidad, la conducta y el desarrollo biológico y psíquico del hombre, incluyendo los conocimientos de las estructuras de las sociedades, así como la historia, el desarrollo y los contenidos elaborados por el Trabajo Social. Además de las normativas formales que regulan la vida en sociedad y de las organizaciones.

El área de destrezas agrupa el entrenamiento orientado propiamente a la práctica del Trabajo Social y está constituido por enseñanzas metodológicas y técnicas, tendientes a ser utilizadas selectivamente de acuerdo con los requerimientos de la intervención para la transformación de actitudes. Y por último, el área de valores integra contenido ético o filosófico que supone circunstanciales al desarrollo de la materia y que se van deslizando a lo largo del periodo de preparación de los futuros Trabajadores Sociales. (Fernandez & Alemán, 2014)

Sin embargo, fue en España en el año 1990 con la publicación del Real Decreto 131/1990 de 26 de octubre en donde se establece el título de Diplomado en Trabajo Social y las directrices generales de los planes de estudio de las escuelas de Trabajo Social, pero una vez estas escuelas se incorporan al marco académico institucional de la universidad se

produce un gran cambio en sus planes de estudio al transformar el currículo de la profesión. Antes en la formación prevalecían las enseñanzas prácticas sobre las teóricas, y con el nuevo modelo de formación universitaria la práctica pasa a quedar integrada en un esquema teórico sin el cual perdería su sentido.

Es a partir de las reflexiones generadas sobre la formación y la estructura de los planes de estudio que se toma conciencia en que estudios universitarios no solamente se dirigen a la preparación profesional para una determinada labor o puesto de trabajo, sino que estos tienen como objetivo la estructuración y la transmisión de saberes de una o unas áreas de conocimientos que dispongan a los profesionales para la adaptación a diferentes entornos laborales, distintos a los ya planteados.

Ahora bien, uno de los pensamientos contemporáneos frente a la formación de los trabajadores sociales los expone Ezequiel Ander- Egg en el libro denominado: Ezequiel Ander- Egg Vida, pensamiento y aportes al Trabajo Social (2010) En su tercer capítulo y específicamente en el apartado número dos, este autor reflexiona acerca de los desafíos, encrucijadas y crisis del Trabajo Social a comienzos del siglo XXI.

Ezequiel Ander- Egg recuerda al lector que el Trabajo Social al no ser una ciencia sino una profesión o disciplina, se encuentra apoyada en marcos teóricos, metodologías y en técnicas de las ciencias sociales, que sirven como marcos de referencia y a los cuales hoy en día también les aporta. Las teorías proporcionadas por las ciencias sociales contribuyen para que el profesional tenga una mejor comprensión de la realidad sobre la que va a intervenir, y

más aún debido a la polivalencia del desempeño laboral de los trabajadores sociales, por su campo o ámbito específico se puede presentar un cierto eclecticismo en la elección de las teorías que posibilitan iluminar su práctica, la que se hace operativa según la implementación de modelos de Trabajo Social. (Guzmán, Cajamarca, & Castañeda, 2010, pág. 166)

Frente a la relación entre teoría y práctica, el autor resalta que históricamente en la profesión de Trabajo Social ha existido una desproporción entre ambos términos; pues se enseñan asignaturas teóricas que corresponden a determinados marcos u orientaciones, y luego los modelos de actuación se apoyan en otros supuestos teóricos. Esta contradicción conlleva al desafío de articular teorías de referencia con los modelos de Trabajo Social. (Guzmán, Cajamarca, & Castañeda, 2010, pág. 170)

Siguiendo con las discusiones en torno a la formación de los Trabajadores Sociales Ander- Egg se cuestiona mediante la siguiente pregunta:

¿Los procesos de enseñanza-aprendizaje desarrollados desde facultades y escuelas de Trabajo Social permiten que los graduados de las mismas estén en condiciones de aplicar los conocimientos que reciben en la labor profesional, que luego deben realizar cuando hayan terminado sus estudios y comienzan a trabajar en lo que es su profesión? (Guzmán, Cajamarca, & Castañeda, 2010, pág. 170)

En consecuencia, si no existe una relación estrecha entre los saberes teóricos y prácticos recibidos en el proceso de formación, y los conocimientos y habilidades requeridos

para el desempeño profesional la respuesta a la pregunta formulada por Ander- Egg va a ser negativa, viéndose reflejadas las falencias en la formación. Aun así el autor asegura que a pesar de los esfuerzos impresos por las academias de formación, sigue existiendo una brecha entre lo que se enseña y las exigencias que se esbozan de la práctica profesional.

En este orden de ideas, Ezequiel Ander- Egg sugiere tres aspectos que se deben tener en cuenta en la formación de los trabajadores sociales, en primer lugar se encuentra la formación teórica, utilizada para conceptuar y comprender la realidad, permitiendo describir o explicar el por qué, cómo y cuándo se dan determinados fenómenos sociales. El segundo lugar respecta a la formación en Investigación social que promueve un pensamiento reflexivo que no solo reduzca a la aplicación de lo que concierne a los métodos, técnicas y procedimientos del método científico, sino al estímulo de la imaginación que conduzca al pensamiento científico. Y el tercer aspecto, corresponde a la formación práctica en donde se establece como centro de formación de los trabajadores sociales la práctica profesional, como aspecto clave del quehacer profesional. (Guzmán, Cajamarca, & Castañeda, 2010, pág. 177)

Por otro lado, es importante destacar que la formación en educación superior del trabajador social no debe culminar con la titulación del pregrado, pues los niveles de la educación posgradual comprenden estudios pos graduales como especializaciones, maestrías y doctorados (Ministerio de Educacion Nacional, 2010). Respecto a las especializaciones, el texto que se ha venido mencionando expone que en los últimos quince años (1995- 2010) un gran número de trabajadores sociales se especializa en temas que no son específicos de la

profesión, pero que han ayudado a reforzar su formación en algunos campos de intervención. Lo que revela inquietudes muy positivas que los lleva a ser mejores profesionales.

Así como los graduados tienen la responsabilidad de seguir educándose, las universidades tienen la responsabilidad de analizar las ofertas educativas con relación a las oportunidades laborales que el sector externo ofrece. De modo que sea proporcional el número de graduados necesarios para cada profesión con las vacantes solicitadas para cada campo. De cualquier modo, “la formación y los conocimientos que ofrece una profesión, no es garantía ni seguridad alguna de obtener un puesto de trabajo en lo específico de la profesión”. (Guzmán, Cajamarca, & Castañeda, 2010, pág. 183)

Lo anterior, conlleva a evocar algunas preguntas recopiladas en el texto de referencia:

“¿Qué pasa cada año cuando los nuevos graduados de Trabajo Social se asoman al mercado laboral? ¿Qué posibilidades tienen de trabajar en lo específico de la profesión?”

En respuesta, el autor afirma que se ha evidenciado que cada año es más difícil acceder a un puesto de trabajo relacionado con la profesión y asegura que “en casi todos los países, se encuentran trabajadores sociales que trabajan en la recepción de los hoteles, de cajeros en los supermercados, en agencias de viaje, etc.” afirmación que debería generar una preocupación constante a las universidades que ofrecen dicho pregrado las cuales según el autor deberían de saber distinguir entre las demandas laborales y la demanda social.

Las demandas laborales hacen referencia a “lo que tradicionalmente se ha venido haciendo en un determinado campo profesional y, en donde de ordinario, se consigue un puesto de trabajo en la profesión (2010). Y la demanda social “se trata de las demandas potenciales derivadas de los cambios que se producen en la sociedad” (Guzmán, Cajamarca, & Castañeda, 2010, pág. 184)

5.2.3 Áreas de Intervención

La participación del Trabajo Social en los diversos ámbitos, teniendo en cuenta por una parte los niveles de intervención individuales, familiares, grupales, comunitarios y en organizaciones, y por otra, los marcos de actuación en sectores privados y públicos, el trabajo social se ha convertido en una de las profesiones de la sociedad que ha ido consolidando su participación mediante la construcción de espacios sustentado por la calidad de su intervención.

En cuanto al ejercicio profesional, la práctica viene precedida por un planteamiento metodológico y teórico para abordar determinada necesidad. Para los trabajadores sociales, el ejercicio profesional implica la praxis, aportada desde la propia disciplina y desde aquellas otras que contribuyen con conocimientos necesarios para el buen desempeño de la actuación social.

Para Tomas Fernández, en su libro fundamentos del Trabajo Social, se refiere a los principales ámbitos del Trabajo Social, pues el autor menciona que se habla de “ámbitos para

referirnos a los espacios de práctica profesional que requieren de la presencia e intervención de los trabajadores sociales en la mejora del sistema social”.

Del mismo modo, el autor señala que diversos autores mencionan acerca de los múltiples ámbitos de intervención en los que el trabajador social se desempeña como lo son:

- Áreas de bienestar social: salud (centros de promoción de la salud, hospitales, psiquiatría)
- Área de la educación: (equipos multidisciplinares, enseñanzas especiales y normalizadas)
- Área de vivienda (promoción pública de viviendas, rehabilitación)
- Área de Trabajo (empresas prestatales privadas, organizaciones sindicales)
- Servicios sociales comunitarios: destinados a todos los ciudadanos con prestaciones básicas en el medio urbano y rural, información y orientación, ayuda a domicilio, desarrollo comunitario y reinserción social, convivencia.

Servicios sociales sectoriales: familia e infancia, juventud, adultos mayores, discapacitados, minorías étnicas, personas privadas de la liberta, extranjeros, mendigos, transeúntes, etc.

5.2.4 La feminización de la profesión de Trabajo Social

La práctica del Trabajo Social históricamente se encuentra marcada por la participación de la mujer, convirtiéndose en una característica sobresaliente de la profesión que aun en la actualidad permanece vigente. Dado que el ejercicio de la filantropía de todos los tiempos ha sido mayoritariamente asumido por mujeres, es hasta finales del siglo XIX e inicios del siglo XX cuando unas mujeres inducen a otras a hacerse cargo de la situación material y moral de los desprotegidos. De esta manera la mujer empieza a ganar posición en las organizaciones que cada vez más solicitaban el esfuerzo de las mujeres, especialmente solas y solteras, pues se temía que el ocio y la esterilidad les agriara el carácter.

Tal protagonismo de las mujeres como lo expone Trinidad Banda se ve reflejado en las numerosas denominaciones que han tenido las personas dedicadas a la práctica del Trabajo Social, las cuales hacían referencia al género de las integrantes y a las labores que en el principio se realizaban: Visitadoras de pobres, visitadoras amigables, visitadoras amistosas, señoritas de la beneficencia, señoritas de la caridad, filántropos, agentes sociales de la caridad, asistentes sociales, trabajadoras sociales. (Gallego, 2009, pág. 45)

En consecuencia, a la profesión de Trabajo Social se le ha considerado desde sus orígenes como una profesión femenina, que según el análisis de Gonolet esto se debe a la determinación de los atributos que se conciben como “naturales” de varones y mujeres. El autor resalta que “el género alude a la herencia cultural otorgada a cada sexo, a la construcción de lo masculino y femenino” (Gallego, 2009, pág. 47) y en este caso la

construcción de la identidad femenina se encuentra relacionada con la maternidad, la subordinación, con el servir y el cuidar de los demás; estereotipos que continúan en el ejercicio profesional.

5.2.5 Situación educativa y laboral de los graduados

Una de las categorías de análisis de esta investigación comprende la situación educativa y laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot en el periodo del 2008 al 2015. Para su respectivo análisis, es necesario traer a mención al Observatorio Laboral para la Educación, con el fin de tener una perspectiva nacional de los graduados por medio de los reportes que este sistema de información brinda a través de un acercamiento que esta entidad tuvo con 3.010.882 graduados del país en el periodo que comprende del 2001 al 2014. (Observatorio Laboral para la Educación, 2016)

Es importante mencionar, que el Observatorio Laboral es un sistema de información creado en el año 2005 el cual brinda herramientas valiosas para analizar la pertinencia de la educación a partir del seguimiento a los graduados y su empleabilidad en el mercado laboral, contribuyendo de esta forma al mejoramiento de la calidad de los programas académicos ofrecidos. (Ministerio de Educación Nacional, 2016)

Por ende, este sistema de información permite conocer datos como el nivel de formación académica, titulaciones por áreas de conocimiento, titulación de educación superior

por género y nivel de formación, vinculación laboral recién graduados, salario promedio de acuerdo al nivel de formación y tipo de actividad.

Haciendo énfasis en la información anteriormente mencionada y adentrándonos a hablar un poco de cada una de estas, según datos del Observatorio Laboral (2016) en cuanto a las características educativas de los graduados entre el 2001 al 2014 se Otorgaron 3.010.882 títulos de Educación Superior; en donde para la última fecha por nivel de formación se encuentra la mayor cifra en la educación universitaria con un 46,3%, en cuanto a la educación técnica profesional y tecnológica se encontró un 32,6% mientras los estudios pos graduales (especializaciones, maestrías y doctorados) representó el 21,1% total de los títulos.

En cuanto a áreas de conocimiento tomando los periodos y los títulos otorgados mencionados anteriormente, según datos del Observatorio Laboral (OLE) (2016) el mayor número de títulos otorgados está en su gran mayoría en el área de Economía, Administración, Contaduría y afines 37,0%, seguido del área de Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines 23,4% y finalmente se encontró el área de Ciencias Sociales y Humanas con el 15,3%.

De igual manera, se encontraron datos que dan cuenta de las titulaciones de educación superior por género y nivel de formación de la misma fuente, en donde evidencia que los que más reciben titulaciones de educación superior entre el 2011 y el 2014, son las mujeres ya que recibieron el 55,0% de los títulos de educación superior; mientras que los hombres recibieron el 45,0% restante. En total, a las mujeres se les han otorgado 1.355.919 títulos universitarios. (Observatorio Laboral para la Educación, 2016)

En el mismo sentido, el Observatorio Laboral hace alusión a la vinculación laboral de los recién graduados analizando cómo se comportan los ingresos de los mismos cuando están entrando al mercado laboral, se analizó el salario promedio en 2012 de los graduados en 2011. Es decir, aquellos que llevaban alrededor de un año de graduados (recién graduados), un recién graduado de formación universitaria que trabaja como dependiente, recibe en promedio \$1.604.583, un año después de haber recibido su título, mientras que los graduados con especialización devengan \$2.724.971, con maestría \$3.659.083 y finalmente con doctorado \$5.470.37 (Observatorio Laboral para la Educación, 2016).

Gracias al Observatorio Laboral para la Educación (OLE), se pudo obtener información estadística útil para la presente investigación, contrastando datos sobre los graduados en Colombia y su situación laboral con los graduados del programa de Trabajo Social UNIMINUTO.

5.2.6 Teorías que sustentan el seguimiento a Graduados

Uno de los propósitos que tiene el seguimiento a graduados es analizar la relación entre la formación profesional y las demandas del mercado laboral, dicha relación está expuesta a cambios permanentes puesto que las problemáticas sociales cambian y consigo la sociedad y el mercado. Para entender la relación en mención se hizo necesario el estudio de teorías que sustenten en seguimiento a Graduados.

5.2.6.1 Teoría del Capital Humano

Para iniciar, es importante resaltar que Guadalupe Villalobos Monroy y René Pedroza Flores en su artículo perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico (2009) centran el análisis en el papel de la educación en la formación del capital humano.

Desde la aparición de esta teoría (1960) el concepto de capital humano tomó distintas definiciones, en donde a través del tiempo han cambiado sus componentes y alcances. Inicialmente se tomó la educación como factor fundamental, pero se han desarrollado nuevos factores (salud y experiencia). Esta variación se ha visto enmarcada por diferentes estudios y prácticas.

En cuanto a la educación, para el economista y pionero de esta teoría Theodore Schultz (1961), menciona en los cuadernos de investigación: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral(2007); que el centro de la teoría del Capital Humano “está en tomar la educación y capacitación como formas de inversión que producen beneficios a futuro con mayores ingresos para las personas con educación, y por ende, la sociedad” de este modo, el capital humano es entendido como una inversión que da frutos cuando las personas reciben más ingresos en el futuro.

Mientras que para Gary Becker (1964), economista y sucesor de los aportes de Schultz, menciona que “el individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no recibir renta actual; en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener unos salarios más elevados”.

Por ende, la educación acrecienta la productividad de los individuos permitiendo adquirir un salario mayor, además de poner en práctica todos los conocimientos y hábitos adquiridos en la academia que permiten al trabajador una mejor comprensión de las labores que desarrolla en su lugar de trabajo.

Por otro lado, el factor de la salud es otro componente importante que tiene la teoría del Capital Humano, puesto que para los empresarios un buen estado de salud de los trabajadores es igual de importante al nivel de educación que estos tengan, en la medida en que el componente determine el desempeño que el trabajador tenga en su puesto de trabajo, en suma es un factor que reduce las pérdidas de la productividad como consecuencia de las enfermedades que afecten a los trabajadores.

Por último, el factor de la experiencia, hace alusión que las verdaderas habilidades se adquieren por medio de la educación y de la práctica; lo que proporciona más seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones logrando alcanzar una mayor productividad.

En cuanto al seguimiento a Graduados, se evidencia la relación entre educación y empleo ya que en términos generales lo que propone la teoría es que a mayor inversión en educación, mejor posicionamiento laboral y mejor salario obtendrá el graduado.

Esta teoría se puede ver evidenciada en la entrevista estructurada aplicada a los graduados UNIMINUTO en el periodo 2008-2015, específicamente en los graduados que cuenta con estudios postgraduales como especializaciones (12%) y maestrías (2%), los cuales devengan entre 3 y 4 Salarios Mínimos Legales Mensuales Vigentes (SMMLV) a comparación de los que solo cuentan con el estudio de pregrado (86%) que su salario oscila entre 1 y 2 (SMMLV).

5.2.6.2 Teoría de las Fila

Para comenzar es importante resaltar que la empleabilidad se entiende como el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a mantener buenas condiciones. El monto de las buenas inversiones realizadas en el capital humano colocan al individuo en una mejor posición de competencias antes sus competidores en el momento de buscar empleo y conservarlo (Rios, 2003).

Por ende se abordó un documento denominado: El impacto de la carrera de economía de la BUAP en el mercado laboral: la visión de los egresados de la generación 1995-2000 por Aguilar Miguel Ángel, quien hace alusión a la Teoría de Fila.

Dicha teoría, también llamada la teoría de la competencia por puestos de trabajo (de la cola), fue propuesta por el economista Lester Thurow (1975), el cual considera que el mercado de trabajo se encuentra en una alteración entre la oferta y la demanda lo cual genera que un exceso de trabajadores se encuentren en búsqueda de empleo; esto le permite a los empleadores elegir a aquellos que cuenten con un mayor nivel educativo.

Es allí, en donde el empleador al momento de realizar la selección del trabajador opta por excluir aquellos que tienen niveles educativos bajos, es decir los desplaza hacia “la cola” ubicando a los de mejor nivel educativo en los mejores puestos de trabajo ajustando el salario a la posición que tengan en la fila.

Dicha teoría, se relaciona al presente proyecto de manera que el nivel de educación de los graduados en Trabajo Social UNIMINUTO les proporciona a los empleadores de las instituciones donde se postulan para laborar el libre albedrío de seleccionar a aquellos que tengan un mayor nivel educativo.

5.2.7 Percepción de empleadores

Para soportar la presente categoría de análisis fue necesario indagar acerca de aquellas experiencias y aportes brindados por parte de los diferentes autores, grupos de investigación entre otros, en relación con la contratación, el desempeño laboral, la educación por competencias y la preparación para el contexto profesional, en lo referente a la

percepción de los empleadores acerca del desempeño laboral brindado por los graduados dentro de las diferentes instituciones donde laboran.

5.2.7.1 Contratación, Proceso de Selección, Empleabilidad.

El proceso de selección de personal para Stoner es un proceso recíproco en que la organización decide ofertar un puesto o no y el candidato decide si lo aceptara o no (Stoner, Administración Sexta edición, pág. 424) .

Lo cual según el mismo autor implica una decisión entre ambas partes, la organización por un lado ofrece una vacante laboral, la cual debe resultar atractiva para los posibles aspirantes, por otro lado, los aspirantes al empleo deciden, si la organización y las características del empleo se ajustan a sus metas personales y profesionales. Cuando el número de aspirantes a una vacante es alto, las organizaciones aplican una serie de criterios que permitan la selección del recurso humano más calificado y acorde a las necesidades de dicha organización. (Stoner, Administración Sexta edición, pág. 424).

La importancia de los criterios de selección a la hora de escoger al talento humano que aspira a hacer parte de las organizaciones radica en que estos aseguran que el personal elegido responda a las necesidades del cargo y que contribuyan a la productividad de la empresa.

5.2.7.2 Teoría del capital humano.

Según Gary Becker (1964) el capital humano se define como el conjunto de las capacidades productivas que adquiere un individuo por acumulación de conocimientos generales y específicos, es aquí donde el autor plantea que dicha acumulación incurre gastos para la preparación de los mismos, en vista que entre más inversión se realice en la educación, abre la posibilidad a recibir entre salarios más elevados y mejores oportunidades laborales. Esta teoría se centra en una búsqueda por mejorar las condiciones laborales, directamente relacionadas, entre mayor preparación, mayor incremento de las oportunidades laborales y estabilidad de la misma.

Este enfoque permite visualizar que uno de los requisitos principales por parte de las organizaciones a la hora de contratar un empleado es la preparación. , dado en que entre más alto sea el nivel, más posibilidades posee dentro del proceso de selección y mayores serán las capacidades para realizar sus funciones en la cadena productiva de la organización (Mincer, 1958, pág. 291)

5.2.7.3 Empleabilidad

Por otro lado, en relación con la empleabilidad, descrita por Less (2000) como un concepto utilizado de manera diferente en distintos contextos por lo cual se convierte en multidimensional en el sentido operacional relacionado con la obtención y la preparación

para el trabajo (Perez & Malvelzzi, 2009) , a su vez Guillermo Campos en su artículo Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad la define como:

El conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además permanecer en él, su origen se puede rastrear si se considera que lo que ahora se reconoce como “actitudes” laborales en otro momentos se ha denominado “comportamiento” laboral (Campos, 2003)

Por lo cual la empleabilidad genera un espacio pertinente para que los profesionales logren desarrollar las habilidades y competencias adquiridas en la academia, de manera óptima y con la preparación adecuada a las funciones del cargo que se adquiere dentro de una organización.

5.2.7.4 Desempeño laboral

El desempeño laboral se refiere a la forma en la que los trabajadores realizan sus actividades dentro una empresa, dicho por Chiavenato “Es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos.” (chiavenato, Administracion de los recursos humanos Quinta Edicion, 2004).

Por otro lado, Robbins (2004) citado Esperanza Pedraza (2010, pág. 495) manifiesta que el desempeño laboral esta vinculado a la capacidad de cordinar y organizar, las

actividades que al integrarse modelan el comportamiento de las personas involucradas en el sector productivo.

Lo que puede definir el desempeño laboral como todas las acciones observables que direccionan a una meta en el cual el individuo muestra disposición y toda la capacidad para desarrollar el cumplimiento de las mismas dentro de un ambiente idóneo que le permita desplegar todas las habilidades y competencias necesarias para alcanzarla, de igual manera Palanci (2005) “Menciona que el desempeño laboral es el valor que se espera aportar a la organización de los diferentes episodios conductuales que un individuo lleva a cabo en un periodo de tiempo” (Pedraza, 2010, pág. 496)

El desempeño se evalúa constantemente con la finalidad de medir la eficiencia y la eficacia del empleado, esta evaluación es vista como el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona y el cumplimiento de los requerimientos establecidos, en el ejercicio de las funciones y responsabilidades inherentes a un empleo, como aporte al logro de las metas institucionales y del valor agregado que deben generar las instituciones. (Comisión Nacional del Servicio Civil, Acuerdo N° 07, 2006)

Ahora bien, para los empleadores es base importante generar un proceso evaluativo de la calidad del desempeño de su recurso humano, para lo cual se adoptan formas para la medición de la calidad de competencias laborales con la que cuenta cada miembro del capital humano de la empresa.

5.2.7.5 Desempeño laboral UNIMINUTO

En la misión de UNIMINUTO se resalta su principal fin, el cual consiste en la formación de Trabajadores Sociales con una formación con bases teórico prácticas sólidas y pertinentes para que estos respondan a las necesidades individuales, familiares y sociales de la comunidad, delimitada bajo la obra Minuto de Dios la cual se dirige a la búsqueda de una nación justa, solidaria, democrática y participativa.

A su vez la institución busca la formación de profesionales con sentido de pertinencia hacia su profesión y caracterizados por competencias centradas en el desarrollo humano y profesional, y a la responsabilidad social, además de que se resalte su capacidad de trabajar con personas, grupos y comunidades, dentro de los diferentes entornos encaminándose a la construcción de diversidad, obteniendo una habilidad crítica, analítica y creativa que favorezca los diálogos con respeto y facilite el encuentro social.

Cabe señalar, que en cuanto a la formación de Trabajadores Sociales UNIMINUTO se resalta un enfoque comunitario, en búsqueda del desarrollo y la organización de la misma, pretendiendo generar transformación social, es así que según el Proyecto Curricular del Programa (PCP) el perfil del Graduado UNIMINUTO se centra en un profesional de las ciencias sociales orientado al desarrollo y organización comunitaria, que toma como referente para la intervención e investigación la comprensión de la realidad social desde la perspectiva de la interacción entre diversos actores, vinculando de esta forma su acción con la intencionalidad ético política de transformación social.

Es importante resaltar que para UNIMINUTO las competencias profesionales se explican dentro de su modelo educativo como el resultado del proceso cognitivo e investigativo adelantado por la Institución, el cual combina la teoría con la práctica y promueve la transformación de los individuos y comunidades, el despliegue de sus potencialidades naturales, de sus conocimientos, habilidades y competencias. De igual manera, dicho proceso fomenta la actitud de “aprender a aprender“, y genera un hábito reflexivo y crítico que facilita la aplicabilidad del conocimiento para interpretar y transformar la sociedad, mediante procesos de investigación situada y aplicada. (Corporacion Universitaria Minuto de Dios, 2014).

5.2.7.6 Educación por competencias y la preparación para el contexto profesional

Debido a las necesidades del mercado laboral, para las Instituciones de Educación Superior (IES) se ha convertido en factor importante adoptar nuevas estructuras curriculares que permitan abarcar los aspectos requeridos en la preparación del profesional para la empleabilidad por lo cual han optado por la educación basada en competencias mediante mecanismos que permitan un acercamiento y asimilación más adecuado al contexto laboral a través de la simulación de casos y los procesos de practica directa en los diferentes sectores sociales y productivos, permitiendo así el desarrollo de profesionales acordes con los perfiles requeridos por el contexto laboral.

Gutierrez & Vargas (1998; 1999) Mencionan que dentro del marco de un modelo educativo de este tipo, los programas académicos deben fomentar el desarrollo de nuevas competencias que faciliten la movilidad. O sea, profesionales que posean competencias transferibles que les permitan desempeñarse en diferentes áreas ocupacionales como: competencias vinculadas con el pensar; habilidades para prevenir y resolver problemas y toma de decisiones; flexibilidad mental , pensamiento reflexivo, sentido de anticipación; actitudes creativas y proactivas; formación básica general; capacidad de comunicarse, negociar, conciliar, saber escuchar; autoestima, búsqueda de desafío y trabajo en equipo (Valenzuela & Ponce León, 2006, pág. 10)

Así mismo, debido a los comportamientos presentados dentro de la economía, las empresas se han visto obligadas a que se acojan nuevas estructuras organizacionales debido al desarrollo de nuevas tecnologías por lo cual surge la necesidad de contar con un grupo de profesionales o empleados altamente calificados y con todas las competencias necesarias para generar mayor productividad dentro de la empresa, es por esto que dentro de la academia surge una estrecha relación entre la educación y la economía, en vista de los efectos de la globalización y la apertura de la demanda comercial; debido a esto, Vargas (2003) citado por (Valenzuela & Ponce León, 2006, pág. 11) manifiesta que no responde a las demandas de los empleadores, ya que antes era prioridad la exigencia del conocimiento y ahora se busca mayor énfasis en el perfil de actitudes y empleabilidad. Por lo que concluye en la necesidad de crear un programa de inserción de los universitarios al mercado laboral dentro de los primeros semestres de estudios.

Lo anterior demuestra la importancia para las Instituciones de Educación Superior de preparar a los profesionales no solo en componentes académicos, si no a su vez, fomentar el desarrollo de habilidades y competencias encaminadas hacia el trabajo, impulsando que los profesionales tengan la capacidad de innovar, tomar responsabilidades y comunicarse de manera asertiva.

Por consiguiente, La calidad de la Educación Superior se entiende como la relación entre la eficiencia de los procesos, la eficacia de los resultados y la congruencia y relevancia de estos y su impacto en la sociedad. Por lo tanto, el aseguramiento de la calidad, se evidencia, con los procesos de evaluación, autoanálisis y reflexión acerca de los fines educativos, el quehacer diario, el compromiso y responsabilidad social de la institución a través de la acreditación de sus programas académicos, así como en la pertinencia social de la formación de los egresados (Valenzuela & Ponce León, 2006)

En relación con la percepción de empleadores es importante resaltar los seguimientos a graduados realizados por el observatorio laboral, a través de la evaluación por competencias laborales, las cuales define el Ministerio de Educación Nacional (MEN) de la siguiente manera: “comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes, que son necesarios para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia como seres productivos.” (Ministerio de Educación Nacional, 2006)

Estas competencias se dividen en dos aspectos de relevancia Competencias Generales según el Ministerio de Educación Nacional (MEN) es el:

Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un joven estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido.”
(Ministerio de Educacion Nacional, 2006)

Mientras que las Competencias específicas se encaminan al área desarrollada por el profesional. Son las que están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones
(Ministerio de Educacion Nacional, 2006)

Para finalizar el desarrollo de esta categoría se parte de la prueba piloto aplicada a los empleadores por parte del Observatorio Laboral la cual se aplicó en la ciudad de Bogotá del 21 al 28 de Enero del 2008 vía telefónica, con el fin de conocer la percepción de los empleadores en relación a las competencias de los profesionales graduados dentro de los últimos dos años respectivos a la aplicación de la prueba. La opinión de los empleadores constituye un elemento esencial para avanzar hacia la planeación, ajuste y toma de decisiones que aumenten la pertinencia de la educación superior, en un marco de desarrollo competitivo.
(Observatorio Laboral, 2008) .

5.3 Marco Legal

En vista de la amplia existencia de normas que incluyen de manera directa o indirecta aspectos relacionados con la educación superior y el seguimiento a graduados, se pretende explicar jerárquicamente mediante la pirámide de Hans Kelsen la normatividad que concierne al tema estudiado. Dicha pirámide se desarrolla en tres niveles, en primer lugar se encuentra la máxima ley establecida en Colombia, la Constitución Política de Colombia de 1991, establecida como la suprema norma de un estado del cual se deriva el fundamento de validez de las demás normas que se ubican por debajo de la misma.

En segundo lugar, se ubican las leyes consideradas como textos que exigen o prohíben algo en conformidad con la justicia y para el bien de la sociedad. En tercer lugar se encuentra el nivel sub legal, constituido por los reglamentos y decretos. Y por último se sitúan las sentencias de carácter jurídico.

Entrando en materia, a continuación se presentan los artículos que consagran el derecho a la educación en Colombia, según la Constitución Política de 1991.

- “(...) **Artículo 67.** La educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social; con ella se busca el acceso al conocimiento, a la ciencia, a la técnica, y a los demás bienes y valores de la cultura”.

“(...) Corresponde al Estado regular y ejercer la suprema inspección y vigilancia de la educación con el fin de velar por su calidad, por el cumplimiento de sus fines y por la mejor

formación moral, intelectual y física de los educandos; garantizar el adecuado cubrimiento del servicio y asegurar a los menores las condiciones necesarias para su acceso y permanencia en el sistema educativo” (Constitución Política de Colombia, 1991, Art 67)

- “(...) **Artículo 69.** Se garantiza la autonomía universitaria. Las universidades podrán darse sus directivas y regirse por sus propios estatutos, de acuerdo con la ley”. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art 67)

Los anteriores artículos reconocen a la educación no solo como un derecho fundamental que permite el pleno desarrollo de las personas sino como un servicio en función social que compromete al estado y la sociedad.

Descendiendo jerárquicamente por la pirámide de Hans Kelsen, se evidencia la existencia de las siguientes leyes:

Ley 30 de 1992: Por el cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.

- “(...) **Artículo 6.** Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y, promover su utilización en todos los campos para solucionar las necesidades del país”. (Ley 30, 1992, Art 6)

- “(...) **Artículo 53.** Créase el Sistema Nacional de Acreditación para las instituciones de Educación Superior cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad

que las instituciones que hacen parte del Sistema cumplen los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivo”. (Ley 30, 1992,Art.53)

Ley 1188 de abril 25 2008: Por la cual se regula el registro calificado de programas de educación superior y se dictan otras disposiciones

- “(...) **Artículo 1.** Para poder ofrecer y desarrollar un programa académico de educación superior que no esté acreditado en calidad, se requiere haber obtenido registro calificado del mismo”.

“El registro calificado es el instrumento del Sistema de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior mediante el cual el Estado verifica el cumplimiento de las condiciones de calidad por parte de las instituciones de educación superior”. (Ley 1188, 2008, art.1)

- “(...) **Artículo 2.** Expone las condiciones de calidad que deben cumplir las Instituciones de Educación Superior para el otorgamiento del registro calificados de los programas académicos. De este artículo se exalta el punto cuatro de las condiciones de carácter institucional considerando; la existencia de un programa de egresados que haga un seguimiento a largo plazo de los resultados institucionales, involucre la experiencia del egresado en la vida universitaria y haga realidad el requisito de que el aprendizaje debe continuar a lo largo de la vida”. (Ley 1118, 2008, Art 2)

Continuando con la jerarquía empleada, se presentan a continuación los decretos más relevantes con relación a las anteriores leyes.

Decreto 2566 de Septiembre 10 de 2003; por el cual se establecen las condiciones mínimas de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior y se dictan otras disposiciones.

- “(...) **Artículo 14.** Políticas y estrategias de seguimiento a egresados.- La institución deberá demostrar la existencia de políticas y estrategias de seguimiento a sus egresados que:

1. Permitan valorar el impacto social del programa y el desempeño laboral de sus egresados, para su revisión y reestructuración, cuando sea necesario.

2. Faciliten el aprovechamiento de los desarrollos académicos en el área del conocimiento por parte de los egresados.

3. Estimulen el Intercambio de experiencias profesionales e investigativas”.

(Decreto 2566, 2003,art 14).

5.4 Marco Institucional

Para el desarrollo de la investigación es de vital importancia contextualizar el lugar involucrado dentro del proceso investigativo, para lo cual se realizara una descripción generalizada de la Institución para la Educación Superior Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios según la fuente de Uniminuto.edu. (2016) en relación con el Sistema Universitario UNIMINUTO inspirado en el Evangelio, el pensamiento social de la Iglesia, la espiritualidad Eudista y el carisma del Minuto de Dios, tiene como propósito los siguiente aspectos:

- Ofrecer educación superior de alta calidad y pertinente con opción preferencial para quienes no tienen oportunidades de acceder a ella, a través de un modelo innovador, integral y flexible.
- Formar excelentes seres humanos, profesionales competentes, éticamente orientados y comprometidos con la transformación social y el desarrollo sostenible.
- Contribuir, con nuestro compromiso y nuestro testimonio, a la construcción de una sociedad fraterna, justa, reconciliada y en paz.

Por otro lado es importante resaltar la visión dentro de la cual para el 2019, UNIMINUTO es reconocida, a nivel nacional e internacional, como una institución de educación superior que, desde su modelo educativo inspirado en el Humanismo Cristiano, forma personas íntegras que, como profesionales competentes y emprendedores, abiertos a la

búsqueda de Dios y al servicio del hombre, contribuyan al desarrollo de sus comunidades y de una sociedad equitativa.

UNIMINUTO se caracteriza por ser una institución incluyente y sostenible, soportada en una cultura de alta calidad, con una oferta educativa amplia y pertinente, gran cobertura, fácil acceso, uso de nuevas tecnologías, promoción de la innovación social y de iniciativas de cooperación para el desarrollo.

En relación con lo anterior la Política de Calidad se respalda bajo la Misión, Visión y Principios de UNIMINUTO, los cuales son el reflejo de la filosofía de la Organización Minuto de Dios, que trabajan en pro de la dignidad del ser humano y pretende superar sus necesidades de los grupos de interés, mediante el uso eficiente de recursos y el mejoramiento continuo de sus procesos, con personal competente, infraestructura adecuada y sistemas de información de excelencia. De acuerdo al legado de nuestro fundador el Padre Rafael García-Herreros.

El programa Trabajo Social dentro del marco de la Misión de UNIMINUTO, tiene como propósito formar Trabajadores Sociales con una sólida sustentación en los procesos, políticas y estrategias sociales de desarrollo para responder a las problemáticas y necesidades individuales, familiares y sociales, atendiendo así la Filosofía orientadora de la Obra social Minuto de Dios, con la intención de contribuir en la construcción de una nación más justa, solidaria, democrática y participativa.

A su vez, es importante resaltar que la Corporación Universitaria Minuto de Dios Cuenta con un sistema de investigación el cual será explicado a continuación.

Dentro de la misión investigativa con la que cuenta UNIMINUTO busca proveer a las comunidades educativas y de base de las distintas regiones colombianas, del conocimiento que su desarrollo integral demande, mediante la ejecución de la investigación, el desarrollo tecnológico y la innovación, como parte integral y sustantiva del Proyecto Educativo Institucional de la institución

De acuerdo con la Visión UNIMINUTO será reconocida en el 2019 por su investigación de calidad y su compromiso con el desarrollo humano y social, entidad líder en la promoción de innovaciones sociales y productivas con positivos impactos sobre el bienestar de las personas y las comunidades.

En la política de investigación del Sistema Universitario UNIMINUTO se articula con la formación y la proyección social, en tanto, que busca el desarrollo humano y social integral y sostenible, la formación integral del sujeto educativo y el desarrollo social y comunitario.

Esta política orienta todas las actividades de investigación que se adelantan en todas las sedes, regionales, programas académicos, Parque Científico de Innovación Social y demás instancias en las que se propicia la producción de conocimiento pertinente y situado y se

enmarca en el espíritu de la Constitución Política de Colombia de 1991 que declara el derecho de los colombianos a acceder a los beneficios de la educación, la ciencia y la cultura.

Se articula con la política educativa, la política nacional de ciencia, tecnología e innovación y la política social y de desarrollo de los gobiernos nacionales, departamentales y municipales en los que el Sistema de Investigaciones UNIMINUTO tiene presencia.

Dentro de la sede Cundinamarca y el centro regional Girardot, se evidencia la alta participación en el proceso investigativo por medio de la implementación de Proyectos y semilleros de investigación encaminados a generar una conducta investigativa dentro del estudiante, de aquí nace el Semillero Reflexiones de la intervención en Trabajo Social en el Sector Externo, tiene como objetivo principal Identificar el impacto local y Regional, generado por la intervención de los profesionales graduados del Programa Trabajo Social, Regional Girardot.

El Semillero tiene un perfil académico, en el que prevalecen los procesos de formación de los estudiantes pertenecientes al mismo, en conocimientos propios de los procesos teórico-metodológicos de la Investigación y la reflexión continua acerca del desempeño y pertinencia de la intervención de los Trabajadores sociales egresados del programa Centro Regional Girardot, en el sector productivo y/o empresarial del contexto local y regional.

Para finalizar, para el desarrollo de la investigación es necesario destacar como la universidad determina el aspecto de los graduados dentro de la universidad, siendo este factor principal de la misma, visto por la Universidad Minuto de Dios de la siguiente manera:

Para el Sistema UNIMINUTO, la interacción y continuidad de la relación con los graduados, como parte de la comunidad académica, es fundamental. Desde la misión, estamos comprometidos con "Formar profesionales altamente competentes, éticamente orientados y líderes de procesos de transformación social" (UNIMINUTO, 2010, pág. 7)

Una vez los estudiantes han terminado su proceso universitario, asumimos la responsabilidad de continuar apoyando su proceso de formación y su integración a la vida universitaria desde diferentes líneas de acción.

Desde la Proyección Social, se tiene como propósito promover y consolidar una cultura de seguimiento, evaluación del impacto y acompañamiento a los graduados a través de diversas líneas que permitan su integración a la comunidad universitaria, su activa participación y su constante crecimiento, generando de esta manera un impacto positivo en la sociedad que facilite su desarrollo social, cultural y económico (UNIMINUTO, 2010).

Para el efecto de este compromiso realizado con los graduados la universidad cuenta con una oficina encargada directamente de los graduados, a continuación será definida:

La Oficina de Graduados de UNIMINUTO Sede Cundinamarca pretende estrechar los lazos con su comunidad a través de servicios y beneficios que mantengan vigente su participación en la vida académica y fortalezcan el sentido de pertenencia por la institución.

Además, busca la vinculación laboral de todos sus graduados en empresas reconocidas por su responsabilidad social corporativa e incentiva y apoya sus proyectos de emprendimiento desde la comercializadora social Emprende Verde.

El seguimiento a egresados cuenta con líneas de acción mediante las cuales se lleva a cabo el proceso dentro de estas se encuentran: Estudio de seguimiento, evaluación y análisis permanente del desempeño de los Graduados, la cual se basa en el mecanismo de evaluación y análisis que permite un seguimiento permanente de la situación laboral de los graduados, los niveles de satisfacción de los mismos con la institución y la pertinencia curricular y el desempeño profesional.

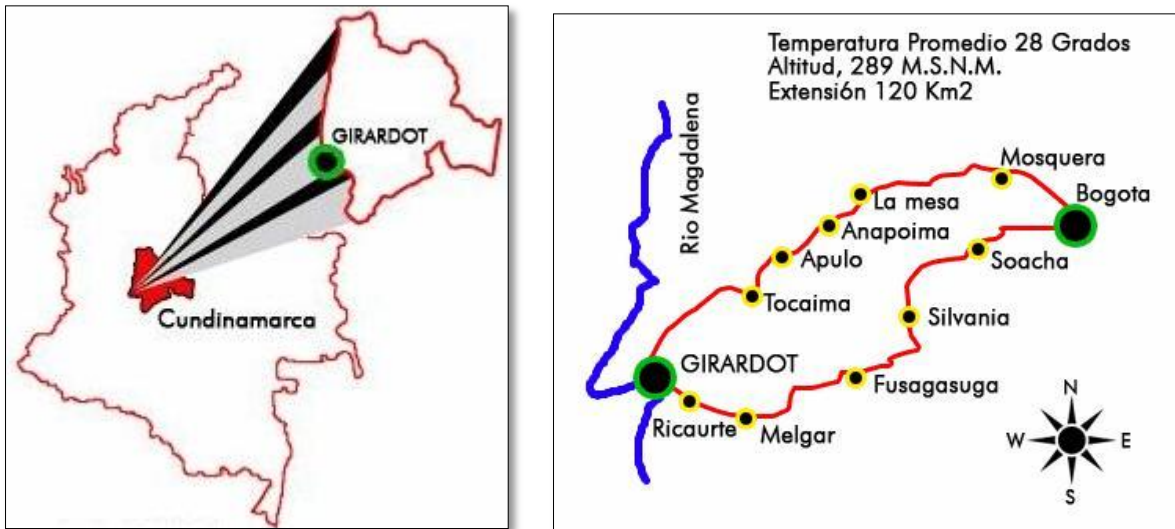
Otra de estas líneas de acción es la Comunicación con los Graduados se busca mantener de manera activa la comunicación con los graduados respecto a la vida institucional, visibilizar su aporte a la sociedad y divulgar de manera oportuna las diferentes oportunidades laborales, de emprendimiento y académicas que les permitan destacar en el ámbito regional y nacional

5.5 Marco Contextual

El presente proyecto se desarrolló en el Departamento de Cundinamarca el cual, debido a su ubicación geográfica, variedad de clima, zonas de cultivo, animales consumibles (porcino y ganadero), vías de acceso a las poblaciones, infraestructura física, una gran dinámica de la industria y sectores agrícolas altamente tecnificados permiten a la región un privilegio en el contexto económico nacional.

Figura 1. Ubicación geográfica del municipio de Girardot en Colombia

Figura 2. Territorio Alto Magdalena

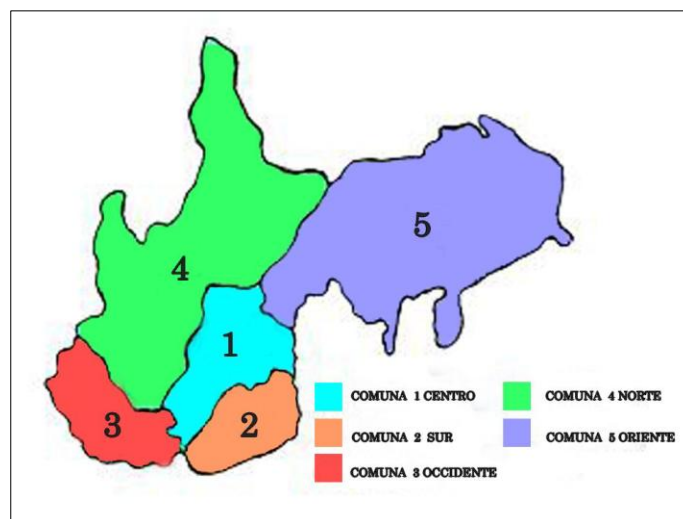


Fuente: Plan Integral Único de Atención a la Población Desplazada (PIU) Girardot

La división administrativa de este Departamento está compuesta por 115 Municipios en los cuales se encuentra Girardot; está ubicado en la parte media del Alto de Magdalena y cuenta con 5 comunas de las que hacen parte los diferentes barrios que conforman a la Ciudad.

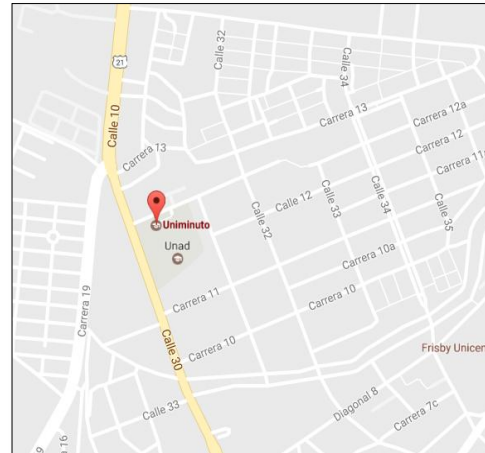
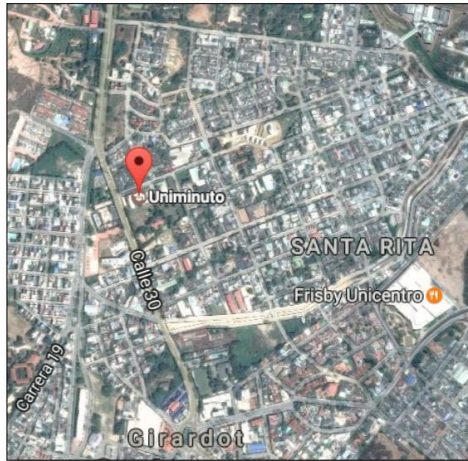
Específicamente en la comuna 4 (Norte) en el Barrio Rosa blanca se encuentra la Corporación Universitaria Minuto de Dios Centro Regional Girardot, Institución de Educación Superior en donde se llevó a cabo este proyecto de investigación desde el Semillero “Reflexiones de la Intervención en Trabajo Social desde el sector externo”, desarrollada entre los periodos comprendidos de 2016-1 a 2017-1, con el fin de describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO, contextualizando la formación académica de los estudiantes en la actualidad durante el periodo 2008-2015.

Figura 3 División política administrativa de municipio de Girardot



Fuente: Plan Integral Único de Atención a la Población Desplazada (PIU) Girardot

Figura 4 Ubicación de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot



Fuente: Google Maps

En dicha investigación se implementaron técnicas de recolección de información tales como la entrevista estructurada, aplicada a 184 graduados del programa de Trabajo Social en los periodos anteriormente mencionados, se realizó por contacto telefónico, directo, vía email y redes sociales (Facebook, Instagram, WhatsApp) la cual permitió recolectar datos personales, características educativas, características laborales, trayectoria profesional, coherencia entre la formación profesional y tipo de empleo que pudiera evidenciar el reconocimiento de la situación laboral actual y las características educativas con las que cuentan los graduados del programa; siendo contactados 92 de los anteriormente mencionados.

Cabe resaltar que dicho contacto permitió constatar que dentro de las empresas públicas en las que se están empleando los profesionales en Trabajo Social son: el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar (ICBF), Comisaria de Familia, Ejército Nacional de Colombia, Prosperidad Social, Alcaldía de Girardot, Alcaldía de Nilo y Alcaldía de Tocaima ;

en el sector privado se encontró: la Fundación Social Santa María, Fundación Ceres, Unidad Renal Mefrounad, Corporación Construyamos Futuro, Fundación Imix, Instituto Tolimense de Formación Técnica y Profesional (ITFIP), Colsubsidio, Mazda y la Corporación Universitaria Minuto de Dios; por ultimo en el sector de las Asociaciones públicas y privadas (APP) se halló el Consorcio de construcción y diseño del Alto de Magdalena y Concesiones del Alto de Magdalena. Todas las entidades mencionadas se ubican en el Departamento de Cundinamarca (Girardot, Ricaurte, Pacho, Nariño, Jerusalén, La mesa, Tocaima); En el Departamento del Tolima (Ibagué, Espinal, Flandes, Coello, Melgar) y culminado con Bogotá D.C, lo que quiere decir que los Trabajadores Sociales graduados de UNIMINUTO se han hecho reconocer por su excelente desempeño no solo en el territorio Cundinamarqués si no, en Municipios Aledaños lo que genera credibilidad para la institución y reconocimiento de la profesión.

6. Metodología

6.1 Tipo de estudio

El presente estudio fue realizado bajo un enfoque Mixto, el cual entremezcla los enfoques cualitativos y cuantitativos permitiendo tener una perspectiva más precisa del fenómeno investigado, al contemplar diversas fuentes y tipos de datos, contextos y formas de análisis. Es por ello que la descripción del desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social en el periodo comprendido del 2008 al 2015, no solo involucra al graduado como fuente de información y análisis, sino que también integra la percepción de los

empleadores de las diferentes instituciones a las que se encuentran vinculados laboralmente los graduados UNIMINUTO.

En un sentido más amplio, este enfoque se implementó considerando las posibilidades de obtener mayor éxito al presentar resultados con datos más ricos y variados mediante una mejor exploración del problema estudiado. Dicho por Roberto Sampieri “La meta de la investigación mixta no es reemplazar a la investigación cuantitativa ni a la investigación cualitativa, sino utilizar las fortalezas de ambos tipos de indagación combinándolas y tratando de minimizar sus debilidades potenciales” (Sampieri, 2006, pág. 109).

A su vez, esta investigación es de tipo descriptivo puesto que brinda la capacidad para seleccionar las características fundamentales del objeto de estudio y su descripción detallada de las partes, categorías o clases de ese objeto.

De este modo, para el desarrollo de la presente investigación, fue pertinente aplicar la metodología propuesta por el autor Arias Galicia Fernando, catedrático de la Universidad Nacional Autónoma de México, citado por Bernal C. (2010) en su libro Metodología de la investigación en su tercera edición, la cual establece seis etapas dentro de su desarrollo metodológico:

1. Planteamiento del problema
 - a. ¿Qué se necesita saber?
2. Planeación

- a. ¿Qué recursos se requieren?
- b. ¿Qué actividades deben desarrollarse?
3. Recopilación de la información
 - a. ¿Cómo se obtienen los datos?
 - b. ¿Con que?
4. Procesamiento de datos
5. Explicación e interpretación
6. Comunicación de resultados y solución de un problema.

Es importante aclarar, que el proceso metodológico propuesto por Arias Galicia se encuentra desarrollado dentro de este documento, debido a que algunos lineamientos para la presentación del proyecto de grado son similares a los propuestos por el autor, entre los que se encuentran: el planteamiento del problema, situado en la página (19) en donde se realiza un esbozo del surgimiento de la problemática abordada soportada teóricamente. Seguido de la planeación que se presenta a continuación:

La planeación de las actividades que se desarrollaron durante el proyecto se compone de tres momentos, el primero consigna las actividades dirigidas a la formulación del proyecto, desde la identificación de la problemática hasta el diseño de las técnicas e instrumentos para la recolección de información. El segundo momento comprende las actividades que orientaron al cumplimiento de los tres objetivos específicos y así mismo al general. En dicho momento se implementaron los instrumentos de recolección de información y su respectivo análisis. Y

el último momento, recopila las conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados obtenidos.

TABLA 1 Plan de Trabajos

PLAN DE TRABAJO					
PRIMER MOMENTO					
OBJETIVO GENERAL: Describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot, con el fin de contextualizar la formación académica de los estudiantes en formación en la actualidad, durante el periodo 2008-2015					
Actividades a desarrollar	Fecha de Realización	Tipo de actividad		Evidencias	Responsables
		Presencial	Virtual		
Planteamiento de la idea (identificación del problema)	Fecha: Agosto a Octubre 2016	X	X	Fotografía de encuentro.	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar, Otilia Pulecio.
Revisión bibliográfica y redacción del planteamiento del problema	Fecha Agosto a Noviembre de 2016	X	X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Elaboración de justificaciones (Formativa, Social y Personal) y redacción de líneas de investigación	Fecha: Agosto a Noviembre de 2016		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Enviar avance del proyecto a la plataforma virtual	Fecha: a: Noviembre a		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan,

	Diciembre de 2016				Jessica Bolívar, Otilia Pulecio
Diseño de objetivo general y específicos	Fecha: Noviembre a Diciembre de 2016		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Revisión bibliográfica y recopilación de información para la redacción del estado del arte	Fecha: Diciembre de 2016		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Elaboración del estado del arte	Fecha: Diciembre de 2016 a Enero de 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Revisión bibliográfica y recopilación de información para la redacción del marco teórico	Fecha: Enero a Febrero del 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Elaboración del marco teórico	Fecha :Enero a Febrero del 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.

Revisión bibliográfica y recopilación de información para la redacción del marco legal e institucional	Fecha: Febrero a Marzo del 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Elaboración del marco legal e institucional	Fecha: Febrero a Marzo del 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Revisión bibliográfica y recopilación de información para la redacción del marco contextual y metodológico	Fecha: Febrero a Marzo del 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Elaboración del marco contextual y metodológico	Fecha: Febrero a Marzo del 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Tutoría con la docente encargada del semillero, con el fin de revisar los avances del proyecto	Fecha: Durante todo el periodo, según avances entregados por estudiantes.	x	X	Planilla de asistencia, Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar, Otilia Pulecio
Diseño de técnicas e instrumentos de recolección de información	Fecha: Marzo 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica

					Bolívar.
OBJETIVO GENERAL: Describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot, con el fin de contextualizar la formación académica de los estudiantes en formación en la actualidad, durante el periodo 2008-2015					
SEGUNDO MOMENTO					
OBJETIVO ESPECIFICO: Caracterizar a los Graduados del Programa Trabajo Social, Centro Regional Girardot, con el fin de segmentar los aspectos personales, académicos y profesionales de los mismos.					
Actividades a desarrollar	Fecha de Realización	Tipo de actividad		Evidencias	Responsables
		Presencial	Virtual		
Solicitar las bases de datos de los graduados del programa de Trabajo Social a la Oficina de egresados.	Fecha: Marzo a Abril del 2017	X		Archivo de base de datos en Excel.	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Contactar por vía telefónica a los graduados del programa con el fin de aplicarles el instrumento de recolección de información	Fecha: Marzo a Abril del 2017	X	X	Actualización de Matriz de datos	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.

Contactar a los graduados por medio de email, instagram, wasapp y Facebook con el fin de aplicarles el instrumento de recolección de información.	Fecha: Marzo a Abril del 2017		X	Actualización de Matriz de datos, pantallazos de mensajes enviados	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Tutoría con la docente encargada del semillero, con el fin de revisar los avances del proyecto	Fecha: Marzo a Abril del 2017	X	X	Planilla de asistencia, Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar, Otilia Pulecio.
OBJETIVO GENERAL: Describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot, con el fin de contextualizar la formación académica de los estudiantes en formación en la actualidad, durante el periodo 2008-2015					
OBJETIVO ESPECÍFICO: Determinar la correspondencia entre la ubicación profesional de los graduados y el perfil de formación del programa.					
Actividades a desarrollar	Fecha de Realización	Tipo de actividad		Evidencias	Responsables
		Presencial	Virtual		
Elaboración de las gráficas estadísticas de los resultados obtenidos.	Fecha: Abril del 2017	X	X	Documento de Tabulación y graficas	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Construcción del análisis de los datos obtenidos contrastados con las teorías anteriormente propuestas.	Fecha: Abril a Mayo del 2017	X	X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.

Tutoría con la docente encargada del semillero, con el fin de revisar los avances del proyecto	Fecha: Abril a Mayo del 2017	X	X	Planilla de asistencia, Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar, Otilia Pulecio.
OBJETIVO GENERAL: Describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot, con el fin de contextualizar la formación académica de los estudiantes en formación en la actualidad, durante el periodo 2008-2015					
OBJETIVO ESPECIFICO: Interpretar la apreciación de los empleadores sobre la calidad de la formación a partir de las competencias generales y específicas evidenciadas durante el desempeño laboral de los graduados del programa.					
Actividades a desarrollar	Fecha de Realización	Tipo de actividad		Evidencias	Responsables
		Presencial	Virtual		
Contactar a los empleadores de las instituciones en donde se encuentran laborando los graduados.	Fecha: Abril a Mayo del 2017	X		Fotografías	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Aplicar el instrumento de recolección de información a los empleadores contactados.	Fecha: Abril a Mayo del 2017	X		Encuestas en físico	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Analizar la información obtenida de acuerdo a las teorías planteadas	Fecha: Abril a Mayo del 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.

Tutoría con la docente encargada del semillero, con el fin de revisar los avances del proyecto	Fecha: Abril a Mayo del 2017	X	X	Planilla de asistencia, Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar, Otilia Pulecio.
OBJETIVO GENERAL: Describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot, con el fin de contextualizar la formación académica de los estudiantes en formación en la actualidad, durante el periodo 2008-2015					
TERCER MOMENTO					
Actividades a desarrollar	Fecha de Realización	Tipo de actividad		Evidencias	Responsables
		Presencial	Virtual		
Formular conclusiones y recomendaciones de acuerdo a los resultados del proyecto de investigación.	Fecha: Mayo del 2017		X	Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar.
Tutoría con la docente encargada del semillero, con el fin de revisar los avances del proyecto	Fecha: Mayo del 2017	X	X	Planilla de asistencia, Documento escrito	Nicole Bautista, Norma Roldan, Jessica Bolívar, Otilia Pulecio.

Continuando con las etapas del proceso metodológico, la recopilación de información se encuentra plasmada en las páginas (194) que contienen la descripción de las técnicas implementadas para la recolección de información, junto al diseño de los instrumentos dirigidos a los graduados del programa de Trabajo Social UNIMINUTO, del centro regional Girardot y a los empleadores de las instituciones en donde se encuentran laborando los graduados. Por otra parte, el procesamiento de datos se ubica en las páginas (198-209) a las cuales exponen los resultados presentados mediante graficas estadísticas que permiten ordenar la información para que luego en la etapa explicación e interpretación, se contrasten los resultados con las teorías propuestas; aquel análisis se presenta en las páginas (220- 228). La última etapa, denominada comunicación de resultados y solución de un problema se traduce en las páginas (229) que integra las conclusiones y recomendaciones producto del presente proyecto de investigación, además de la participación en eventos como el I encuentro de Semilleros de investigación, Coloquio “Narrativas de la Identidad Profesional, una experiencia del ejercicio profesional en Trabajo Social” del programa y finalmente VI Jornadas Nacionales de Investigación y IV de Semilleros de Investigación; espacios que permitieron la participación del presente proyecto a través de ponencias que conllevaron a compartir la experiencia dentro del semillero.

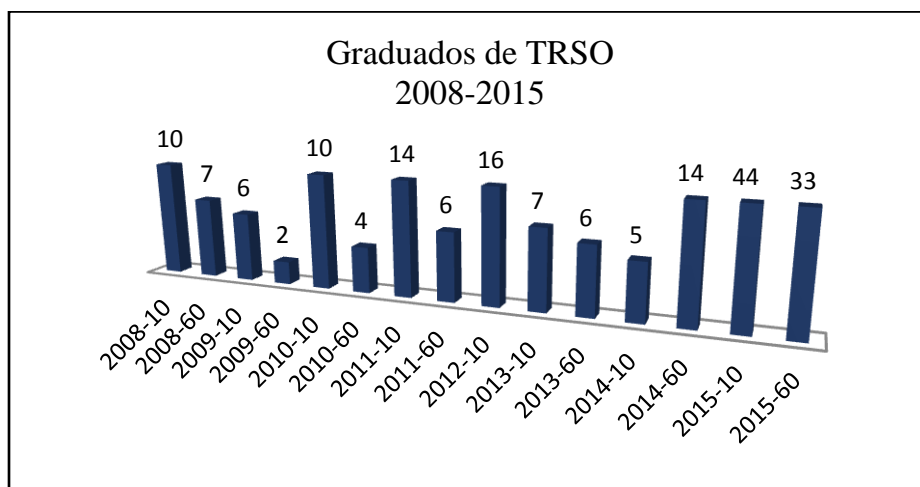
6.2 Población objeto de estudio

La población objeto de estudio en esta investigación estuvo conformada por los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot de los periodos comprendidos del 2008 al 2015. El número total de

graduados de este programa es de 184 de acuerdo al último reporte de actualización de datos del programa por parte de la oficina de egresados UNIMINUTO; dicho número de graduados representan el 21 % de los graduados del Centro Regional Girardot, convirtiéndose en uno de los programas que ha tenido gran acogida en la región, lo que le ha permitido entregar un número considerable de profesionales en sus 15 promociones en los periodos ya mencionados.

El siguiente grafico representa la población total de los graduados del programa de Trabajo Social en los periodos del 2008 al 2015.

Grafica 1 Número total de graduados del programa de Trabajo Social 2008-2015



Fuente: Propia

Simultáneamente, se abordó a los empleadores del sector productivo del municipio de Girardot y alrededores como el Carmen de Apicalà, Ricaurte y Tocaima, en donde se ubican algunos de los profesionales en Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de

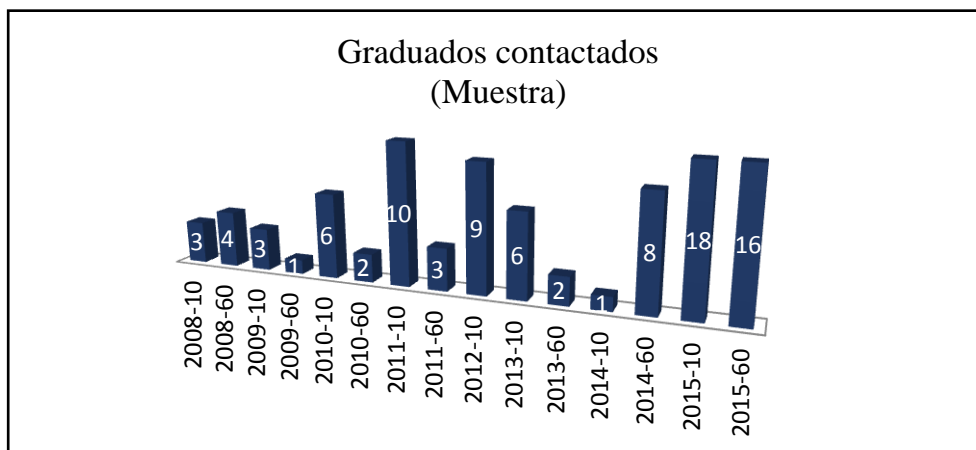
Dios del Centro Regional Girardot, quienes se encuentran vinculados laboralmente a instituciones públicas privadas y mixtas.

6.3 Muestra

Dicha población fue contactada en su totalidad a través de instrumentos de recopilación de información implementados de manera telefónica, personal, e-mail, y por las redes sociales más utilizadas como lo son WhatsApp, Instagram y Facebook; llegando a la ubicación real de 92 de los graduados, cifra que representa el 50% de los mismos.

El siguiente grafico da cuenta del número de graduados contactados por periodos.

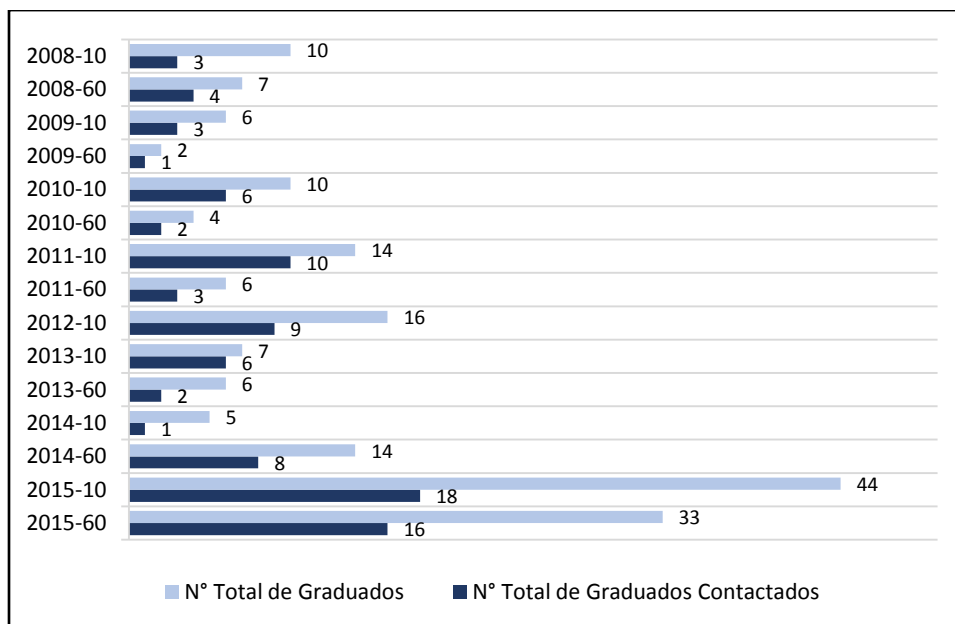
Grafica 2 Número Total contactados por periodo



Fuente: Propia

Con el fin de contrastar la población total de graduados por periodos con el número total de graduados contactados (Muestra) se expone la siguiente gráfica:

Grafica 3 Población total de graduados por periodos con el número total de graduados contactados (Muestra).



Fuente: Propia

En cuanto a la muestra de los empleadores del sector productivo del municipio de Girardot y aledaños como el Carmen de apícala, Ricaurte y Tocaima, se ubicaron a 10 instituciones públicas, privadas y mixtas entre las que se encuentran:

TABLA 2 Instituciones abordadas en las que se encuentran vinculados laboralmente los Graduados del programa.

Carácter de la institución	Nombre de la Institución	Municipio	Número de Trabajadores Sociales UNIMINUTO
Publica	Secretaria de desarrollo económico	Girardot - Cundinamarca	

	y social		4
	Casa de justicia	Girardot - Cundinamarca	4
	Comisaria de familia	Carmen de Apicalá	1
	Alcaldía Municipal	Ricaurte - Cundinamarca	2
	Secretaria de Salud	Girardot - Cundinamarca	1
Privada	Corporación Universitaria Minuto de Dios	Girardot- Cundinamarca	5
	Colegio Americano	Girardot - Cundinamarca	1
	Fundación Social Santa María	Girardot y Tocaima- Cundinamarca	8
	Clínica San Sebastián	Girardot- Cundinamarca	1
Mixta	ACUAGYR S.A	Girardot - Cundinamarca	1
Total de Instituciones :	10	Total de Trabajadores Sociales:	28

Fuente: Propia

6.4 Fuentes de Información primaria y secundaria

La ejecución de este proyecto de investigación contó con fuentes de información primaria, constituida por la entrevista estructurada y la encuesta semi- estructurada; técnicas de recolección de información que fueron dirigidas a los graduados del programa de Trabajo Social del Centro Regional Girardot de los periodos del 2008 al 2015, al igual que a los

empleadores de las instituciones en donde se encuentran laborando los Trabajadores Sociales UNIMINUTO.

De igual forma, se tuvieron en cuenta las fuentes de información secundarias compuestas por la Oficina de Graduados de la Corporación Universitaria Minutos de Dios-Centro Regional Girardot en Coordinación de Victoria Useche, quien otorgo la base de datos de los graduados del programa con el fin de realizar el respectivo acercamiento para la aplicación de la entrevista estructurada.

Dentro de las fuentes de información secundaria también se encuentra la revisión bibliográfica de políticas, estrategias y seguimiento institucional a graduados del programa, y todo lo que comprende la construcción del marco de referencia, es decir teorías que sustenten este tipo de estudios, la exploración para la elaboración del estado del arte, el marco institucional, contextual y legal que orientaron a la ejecución de esta investigación y permitieron analizar los resultados proporcionados por los graduados y los empleadores contactados.

6.5 Técnicas e instrumentos de recolección de información

Para la recopilación de la información, fue necesario utilizar técnicas como la entrevista estructurada y la encuesta semi-estructurada. Para su diseño, se tuvieron en cuenta documentos como el Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados de autoría de la RedGradua2 y Asociación Colombus (2006), organizaciones

orientadas al perfeccionamiento de los procesos y estructuras de gestión de la educación superior de Europa y América Latina. Igualmente, se tomó como base al manual para estudios de seguimiento de graduados universitarios (2004) una guía que expone los “conocimientos y habilidades adquiridas a través de la conducción y participación en muchos estudios de graduados” producto originado de las investigaciones llevadas a cabo en la Universidad de Kassel en Alemania desde el Centro para la Investigación sobre la Educación Superior.

Cabe resaltar que los documentos referenciados evidencian la importancia de los estudios a graduados proponiendo un enfoque avanzado que permita a la institución de educación superior obtener información acerca de las deficiencias del programa educativo y servir de base para futuras actividades de planificación. Estos proporcionaron información útil para la planeación, el diseño y la realización de la entrevista estructurada dirigida a graduados del programa, permitiendo así la construcción del instrumento de recolección de información (cuestionario) y a su vez la consolidación de esta en una matriz (Anexo N°1) que considera los siguientes aspectos:

TABLA 3 Aspectos contenidos en la matriz de consolidación de información

Datos personales	Nombres y apellidos
	Edad
	Género
	Estado Civil
	Estrato Socioeconómico
	Dirección de Residencia
	Teléfonos
	E-mail
Características Educativas	Estudios Posgraduales

Características Laborales	Situación laboral
	Causa de desempleo
	Tiempo transcurrido para la obtención del empleo
	Medio utilizado para obtención del empleo
	Cargo desempeñado
	Salario actual
	Nombre de la empresa
	Datos del empleador
	Tipo de organización
	Área de intervención
	Tipo de actividad
	Tipo de contrato
Trayectoria Profesional	Años laborando como Trabajador Social
	Número de empleos
	Logros o reconocimientos laborales
	Empleabilidad en el lugar de prácticas profesionales
Coherencia entre la formación y el tipo de empleo	Garantía del título para el acceso al empleo
	Preparación especial para la contratación
	Roles y funciones ejercidos
Relación con la institución de egreso	Pertinencia entre la ocupación y el nivel de educación
	Percepción del nivel de la calidad de la formación recibida
	Percepción sobre el favorecimiento del programa al proyecto de vida
	Participación en las actividades dirigidas a la evaluación del programa
	Nivel de satisfacción con el trabajo actual
	Participación del graduados en comunidades académicas o de otro tipo
	Recomendaciones a la institución de egreso a partir de la experiencia.

Una vez elaborada la estructura de la matriz de consolidación de la información, se dio paso a realizar el contacto con los 184 graduados del programa de manera telefónica,

personal, e-mail, y por las redes sociales más utilizadas como lo son WhatsApp, Instagram y Facebook, medios por los cuales se logró el contacto con 92 de graduados, a quienes se les aplico la técnica de la entrevista estructurada mediante el cuestionario previamente elaborado Ver anexo (2). Tal técnica estructurada se implementó considerando que “el entrevistador realiza su labor con base en una guía de preguntas específicas y se sujeta exclusivamente a ésta (el instrumento prescribe qué cuestiones se preguntarán y en qué orden)” (Sampieri, 2006, pág. 418). Esta modalidad de entrevista por vía telefónica y redes sociales posibilitò cortar distancias, recursos y tiempo al tratar de contactar a los graduados personalmente.

Por otro lado, se realizó una encuesta semi-estructurada aplicada a 10 empleadores de 10 instituciones del Municipio de Girardot y aledaños como Tocaima, Carmen de Apicalá y Melgar en donde se encuentran vinculados laboralmente algunos de los trabajadores sociales UNIMINUTO; resaltando, que según el libro formación de profesionales en las ciencias sociales de autoría de Silvestre Flórez Gamboa y Lourdes Benítez Oliveros (2012) la encuesta es una técnica de recolección de información que “ puede proporcionar desde simple información de frecuencia de ciertos fenómenos hasta la descripción y análisis de relaciones entre dos o más variables”. (Gamboa & Oliveros, 2012) Ver anexo (3)

El instrumento aplicado a los empleadores, estuvo sustentado bajo el instrumento aplicado por el Observatorio Laboral para la Educación, dicha encuesta se realizó en 2008 y 2013 a empleadores de pequeñas, medianas y grandes empresas, con el fin de analizar el desempeño de los graduados teniendo en cuenta aspectos como contratación de graduados, pertinencia de la educación y competencias laborales, (Observatorio Laboral, 2008)

Partiendo de lo anterior, se implementó la encuesta semi- estructurada la cual estuvo compuesta por características específicas descritas de la siguiente manera:

Datos de la empresa	Nombre de la empresa
	Dirección
	Naturaleza de la empresa
	Tipo de empresa
Criterios de contratación para Trabajadores Sociales	Contratación de recién graduados o personal sin experiencia
	Factores de contratación
	Nivel educativo para la contratación
	Número de Trabajadores Sociales Contratados
	Número de Trabajadores Sociales UNIMINUTO
Desempeño laboral	Calificación del desempeño laboral
	Nivel de pertinencia con el perfil UNIMINUTO
	Aspectos a fortalecer
Competencias de los trabajadores sociales UNIMINUTO	Generales
	Específicas

Luego de la elaboración de la encuesta semi-estructurada, se procedió a contactar a las instituciones de manera personal, vía telefónica y envío de correo electrónico obteniendo respuestas por parte de los empleadores abordados.

6.6 Técnica de análisis de la información

Para el análisis de la información recopilada a través de las técnicas implementadas en la presente investigación se hizo uso de la triangulación que según Mayumi Okuda Benavides y Carlos Gómez-Restrepo en su libro *Métodos en investigación cualitativa*: “la triangulación se refiere al uso de varios métodos (tanto cuantitativos como cualitativos), de fuentes de datos, de teorías, de investigadores o de ambientes en el estudio de un fenómeno. (Benavides & Gomez, 2005)

Para realizar la triangulación de datos es necesario que los métodos utilizados durante la observación o interpretación del fenómeno sean de corte cualitativo y cuantitativo para que éstos sean equiparables. Esta triangulación consiste en la verificación y comparación de la información obtenida en diferentes momentos mediante los diferentes métodos.

Con dicha técnica, fue posible realizar el análisis y la interpretación de los datos, lo que permitió contrastar todas las teorías que sirvieron como base fundamental para esta investigación con los resultados obtenidos a través de las técnicas de recolección de información aplicadas a la población objeto de estudio, llegando finalmente a un análisis y descripción detallada del fenómeno encontrado.

6.7 Categorías de análisis

TABLA 4 Matriz de Categorías de análisis

MATRIZ DE CATEGORIAS DE ANÁLISIS		
OBJETIVO GENERAL: Describir el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot, con el fin de contextualizar la formación académica de los estudiantes en formación en la actualidad, durante el periodo 2008-2015		
OBJETIVOS ESPECIFICOS	CATEGORIA DE ANÁLISIS	SUB- CATEGORIAS AUTOR
Caracterizar a los Graduados del Programa Trabajo Social, Centro Regional Girardot, con el fin de segmentar los aspectos personales, académicos y profesionales de los mismos.	Situación educativa y laboral de los graduados	<ul style="list-style-type: none"> • Características educativas • Situación laboral • Causas de desempleo • Salarios • Áreas de intervención • Perfil profesional UNIMINUTO
Determinar la correspondencia entre la ubicación profesional de los graduados y el perfil de formación del programa.	Percepción de la coherencia y pertinencia de la formación por parte de los graduados	<ul style="list-style-type: none"> • Roles • Percepción del graduado acerca de la pertinencia de su ocupación frente al nivel de educación recibida. • Percepción del graduado acerca de la calidad de la formación recibida. • Favorecimiento del programa al proyecto de vida del graduado • Participación del graduado en actividades dirigidas a la contextualización del programa. • Participación del graduado en comunidades académicas y científicas

<p>Interpretar la apreciación de los empleadores sobre el desempeño laboral a partir de las competencias generales y específicas en los graduados del programa, con el fin de medir la pertinencia entre los conocimientos adquiridos en la academia y los requerimientos propios de los campos laborales.</p>	<p>Percepción de empleadores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Contratación • Desempeño laboral • Competencias laborales • Perfil profesional UNIMINUTO
--	----------------------------------	---

Fuente: Propia

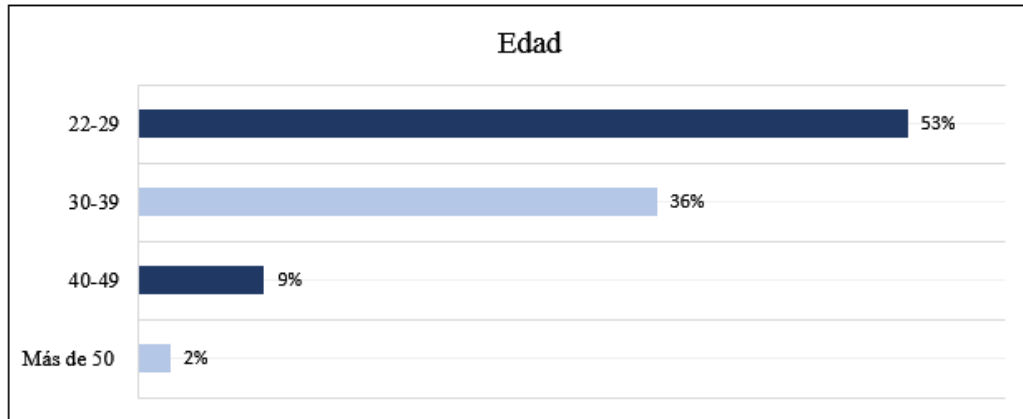
Resultados

En este apartado se presentan los resultados obtenidos por medio de las técnicas utilizadas para la recopilación de la información anteriormente mencionadas. Estos resultados se muestran a través de gráficas estadísticas que arrojan de forma porcentual cada uno de los mismos. En este sentido, desde la figura número 8 hasta la 38 se establecen los resultados recopilados de los 92 graduados encontrados. Y de las figuras 39 a las 69 se despliegan los resultados por parte de los 10 empleadores de las instituciones en donde se encuentran laborando los graduados.

Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la entrevista estructurada a los graduados del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO Girardot, en el periodo que comprende del 2008 al 2015

Las siguientes ilustraciones representan los resultados de la actualización de datos personales, como edad, género, estrato socioeconómico y ciudad de residencia de los graduados

Grafica 4 Edad de los Graduados



Fuente: Propia

La información concretada por los entrevistados, refiere que las edades de los mismos oscilan entre los 22 a los 29 años en un 53 % siendo ésta la cantidad más representativa de la gráfica, seguida de un promedio de edades de 30 a 39 años en un 36% (33). Por otra parte las edades entre 40 a 49 años aluden a un 9% (8) y por último, las edades por encima de los 50 años ocupan el 2% (2) de los graduados.

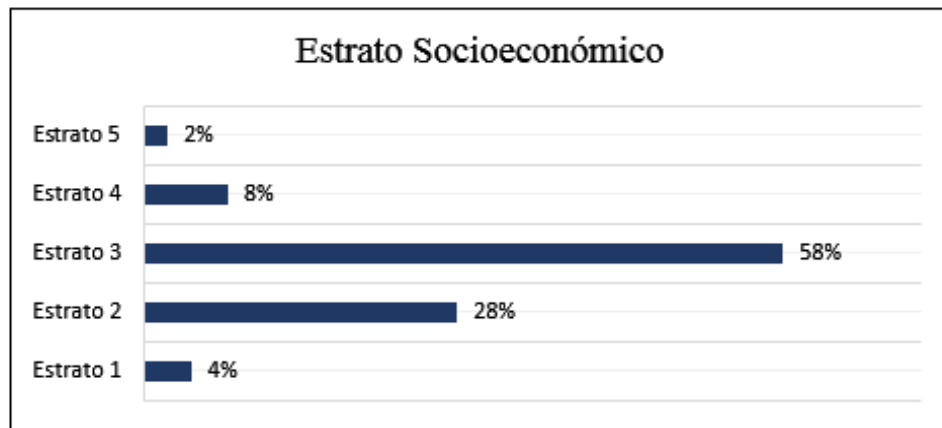
Grafica 5 Género de los Graduados



Fuente: Propia

La caracterización realizada determinó que el género femenino se posiciona con mayor porcentaje al masculino, con un 88% (81 Mujeres) en contraste a un 11% (10 Hombres)

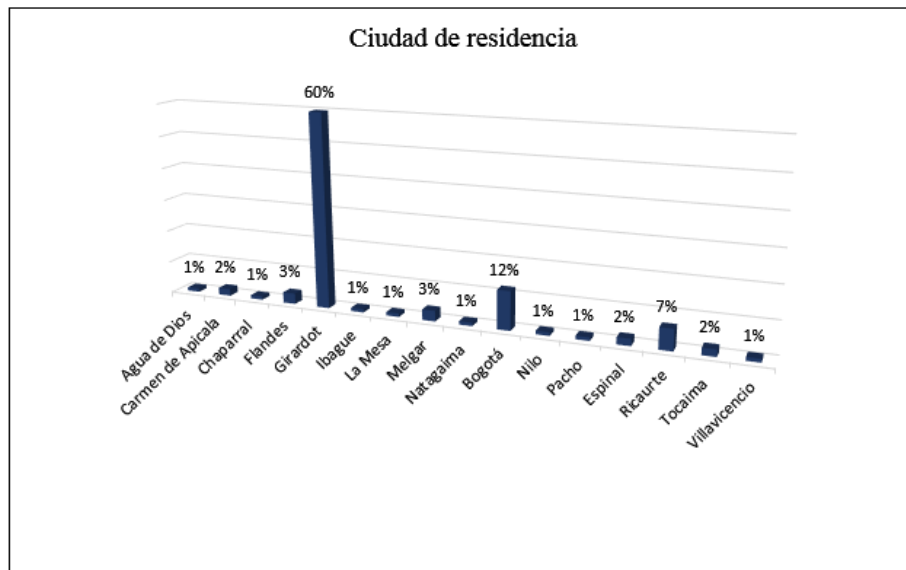
Grafica 6 Estrato Socioeconómico de los Graduados



Fuente: Propia

Los datos de esta característica establecen que el nivel socioeconómico más predominante es el 3 con un 58% (53), antecedido por el estrato 2 con un 28% (26) y el estrato 4 con un 8% (7). Por otra parte, el estrato 1 y 5 representan una minoría de graduados, el primero representa solo al 4% (4) y el segundo al 2% (2).

Grafica 7 Ciudad de Residencia de los Graduados

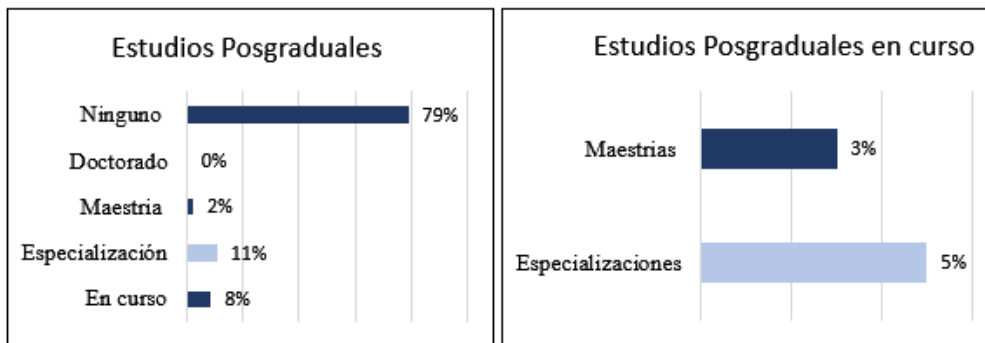


Fuente: Propia

Los resultados arrojados indican que la ciudad con mayor concentración de graduados es el municipio de Girardot con un 60% (55) de residentes, seguida de la ciudad de Bogotá en donde se ubica el 12% (11) de los entrevistados; mientras que en municipios aledaños del departamento de Cundinamarca como Agua de Dios, La Mesa, Nilo, Pacho, Ricaurte, y Tocaima residen en total el 13% (12) y en el departamento del Tolima en municipios como El Carmen de Apicalá, Chaparral, Flandes, Ibagué, Melgar, Natagaima y El Espinal en su totalidad se encuentra residiendo el 14% (13) de los graduados. Y por último en el departamento del Meta, en el municipio de Villavicencio se sitúa un 1% (1).

Grafica 8 Estudios posgraduales de los Graduados

Grafica 9 Estudios post graduales en curso de los Graduados



Fuente: Propia

Fuente: Propia

Los resultados evidencian que el 79% (75) de los graduados no cuenta con ningún estudio posgradual hasta el momento; mientras que el 11% (10) se encuentra en el nivel de especialización y el 2% (2) con estudios de maestría. Por lo tanto, el 8% (8) restante apunta a los graduados que se encuentran cursando tanto especializaciones como maestrías.

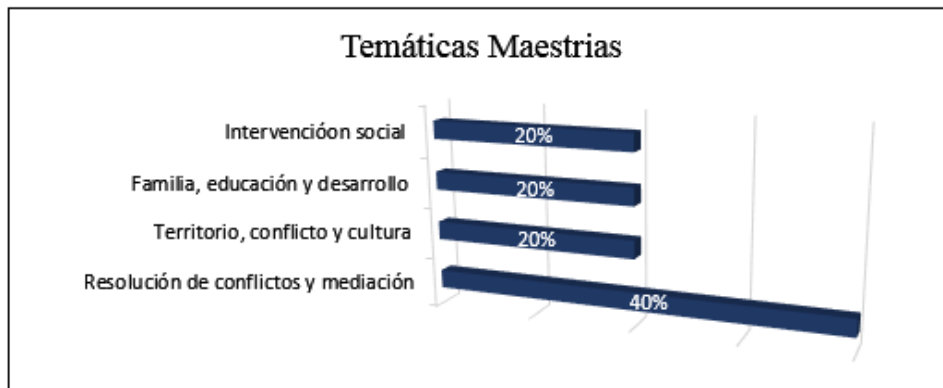
Grafica 10 Temáticas de las Especializaciones de los Graduados



Fuente: Propia

Los datos afirman que la tendencia en especializaciones se centra en la temática de Gerencia de proyectos, pues el 29% (4) de los graduados que se han especializado y quienes cursan actualmente este nivel educativo han optado por esta. Por otro lado, un 21% (3) se ha inclinado por la temática, Gerencia en talento humano y desarrollo organizacional; y por último, el 50% de los graduados se encuentran distribuidos en 7 temáticas: Gerencia en recursos humanos, Planeación, gestión y desarrollo social, Educación y organización familiar, Derechos Humanos, Consultoría en Familia y redes sociales, Competencias Ciudadanas y Alta Gerencia, cada una con la participación del 7% (1) de los graduados.

Grafica 11 Temáticas de las Maestrías de los Graduados



Fuente: Propia

En lo que respecta a las temáticas de los estudios de maestrías, el 40% (2) de los graduados aptaron por profundizar sobre la Resolución de conflictos y mediación, un 20% (1) sobre Intervención Social, otro 20% (1) en Familia, educación y desarrollo y el restante 20% (1) en Territorio, conflicto y cultura.

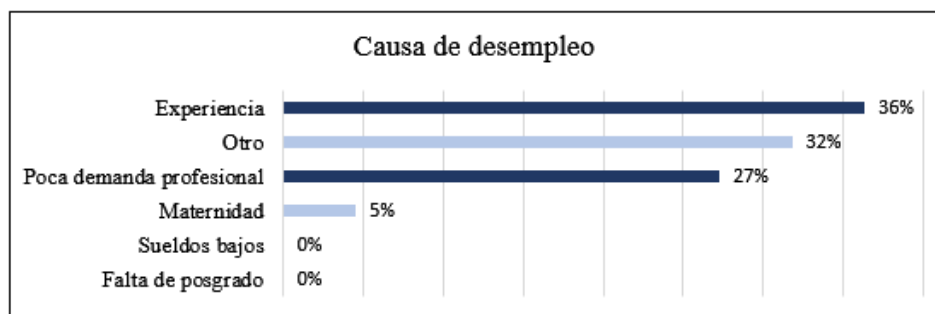
Grafica 12 Situación Laboral de los Graduados



Fuente: Propia

La situación laboral de los graduados se traduce a: El 68% (63) de los graduados cuenta con un empleo regular, mientras que el 22% (20) se encuentra en estado de desempleo. Un 5% (5) de los graduados indicaron que realizan trabajos esporádicos relacionados con la profesión y un 3% (3) realizan trabajos no relacionados con los estudios realizados. Solo el 1% (1) tiene más de un empleo.

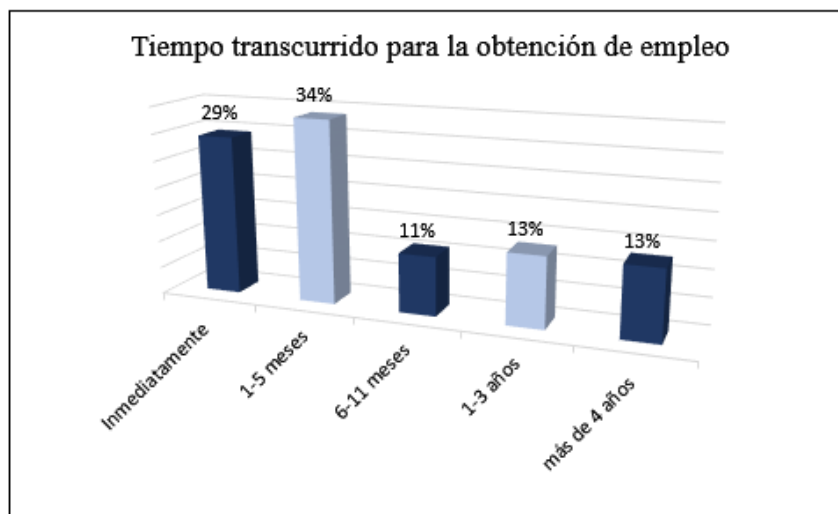
Grafica 13 Causas del desempleo en los Graduados



Fuente: Propia

De acuerdo con los graduados que se encuentran desempleados, un 36% (8) argumenta que la causa de este estado se debe a la falta de experiencia profesional, entre tanto un 27% (6) arguye que se trata de la poca demanda profesional, y un 5% (1) le atribuyen la causa a la maternidad. No se indicó porcentaje a las opciones de sueldos bajos, ni a la falta de pregrado, pero si señalaron que es debido a otras causas en un 32% (7), entre las cuales se encuentran: La terminación y renovación del contrato, el cambio de ciudad, y en uno de los casos la exclusión por la edad y el acceso a los empleos en la región por palancas políticas, dicho por una de las graduadas.

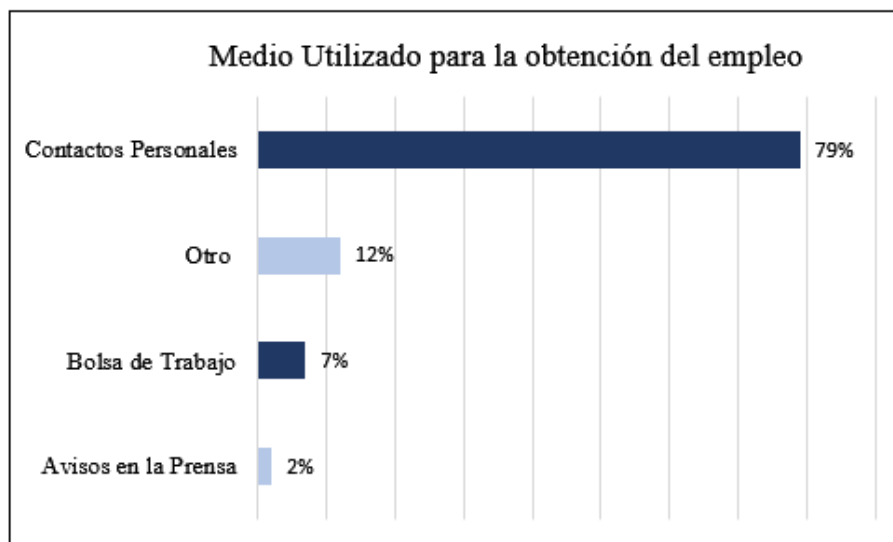
Grafica 14 Tiempo transcurrido para la obtención del primer empleo de los Graduados



Fuente: Propia

En esta característica, la gráfica destaca dos barras que señalan que los graduados en un 29% (27) se emplearon de forma inmediata, y el 34% (31) tuvo que esperar entre 1 a 5 meses para emplearse. Sin embargo, un 11% (10) duró entre 6 y 11 meses para conseguir empleo, al igual que el 13% (7) que espero entre 1 y 3 años; el mismo porcentaje presentado para los graduados que aguardaron más de 4 años para laborar como profesionales.

Grafica 15 Medio utilizado para obtener empleo

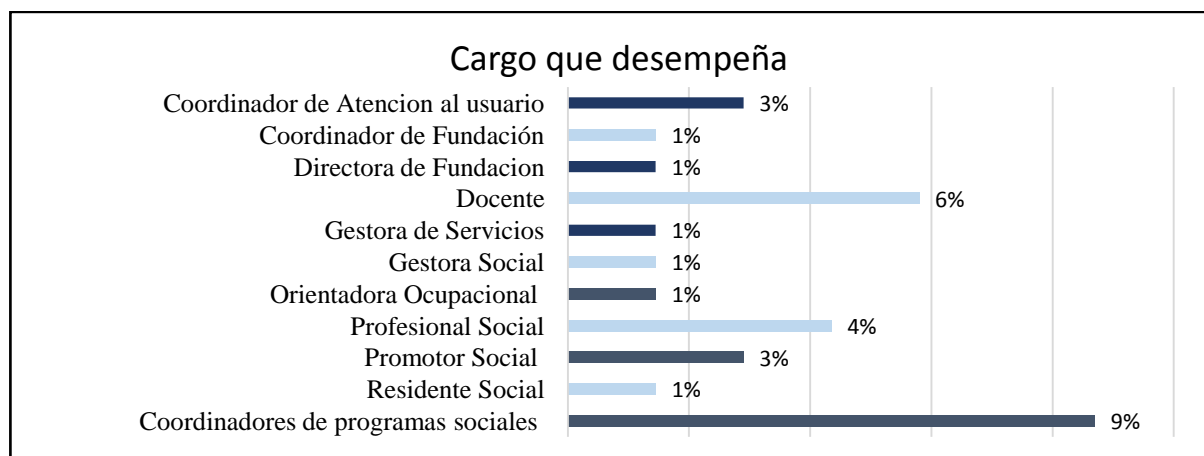


Fuente: Propia

En este aspecto, el medio más utilizado para la obtención del empleo con un 79% (73) es a través de contactos personales, un 7% (6) de los graduados se emplearon por medio de bolsas de trabajo y el 2% (2) mencionó que hizo uso de los avisos de la prensa para realizar la postulación a las vacantes. Ahora bien, el 12% (11) expuso medios diferentes, como el

internet, el contacto institucional, remplazo, apoyo a campaña política y postulación a convocatorias

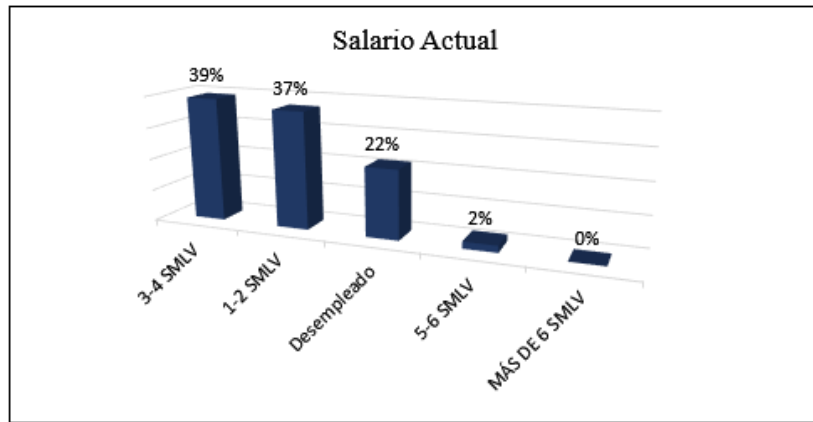
Grafica 16 Cargo que desempeñan los Graduados



Fuente: Propia

Esta característica demuestra además de los amplios campos de acción de los Trabajadores Social, la multiplicidad de cargos que éste puede ejercer, entre los que se hallan: Coordinadores de atención al usuario 3% (2), Coordinador de Fundación 1% (1), Directora de Fundación 1% (1), Docentes 6% (4), Gestora de Servicios 1% (1), Orientadora Ocupacional 1% (1), Profesional Social 4% (3), Promotor Social 3% (2), Residente Social 1% (1) y coordinadores de programas sociales 9% (46)

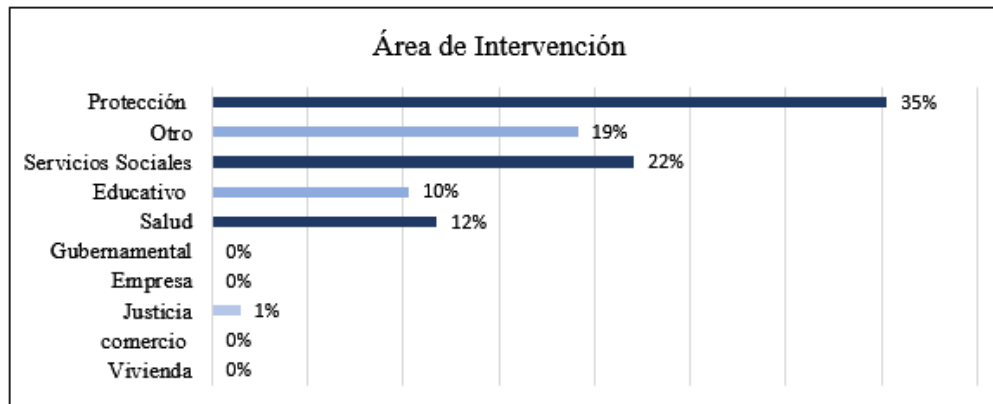
Grafica 17 Salario Actual de los Graduados



Fuente: Propia

La información proporcionada por los graduados estima que los salarios actuales que estos devengan oscilan en un 39 % (36) entre 3 y 4 salarios mínimos legales vigentes, el 37% (34) entre 1 y 2 SMLV y sólo el 2% (2) entre 5 y 6 SMLV. Se debe tener en cuenta que el 22% (20) no cuenta con un salario estable debido a la situación de desempleo.

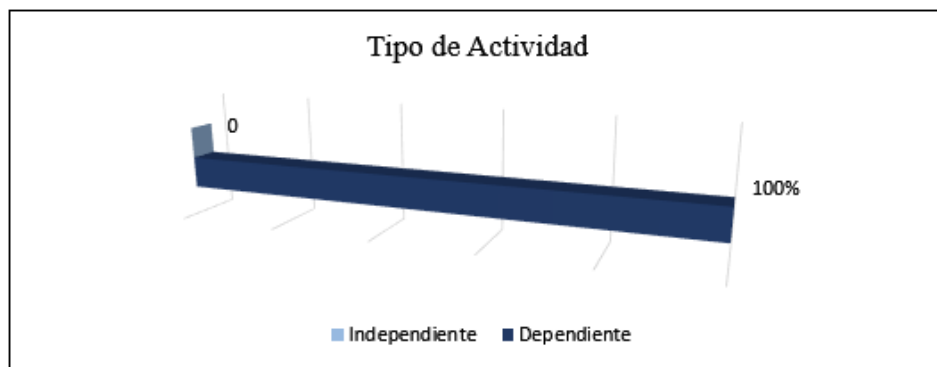
Grafica 18 Área de intervención de los Graduados



Fuente: Propia

Entre las áreas de intervención en donde se encuentran ubicados los graduados se hallan: Protección con el porcentaje más alto 35% (24), seguido de los servicios sociales 22% (15), salud 12% (8), educativo 10% (7) y justicia 1% (1). Por otra parte, el 19% (13) de los graduados proporcionaron otras áreas de intervención, pues dentro de las opciones no se ubicaba la pertinente. Dentro de las áreas mencionadas se disponen: organizacional, gestión social, construcción, comunidad, servicios públicos, medio ambiente, familia y psicosocial.

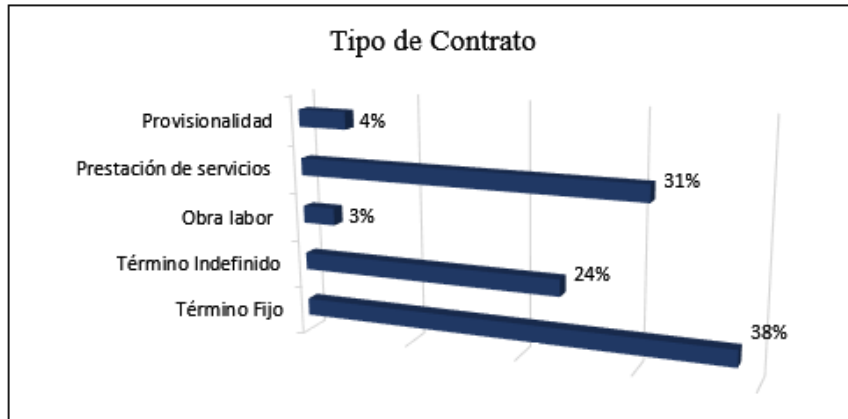
Grafica 19 Tipo de actividad de los Graduados



Fuente: Propia

Se evidencia que los graduados entrevistados que se encuentran desempeñando la profesión, el 100% (92) realizan actividades de tipo dependiente, vinculados a empresas ya sean públicas o privadas. Es decir no existen porcentajes que demuestren la independencia o consolidación de negocios propios como opción laboral.

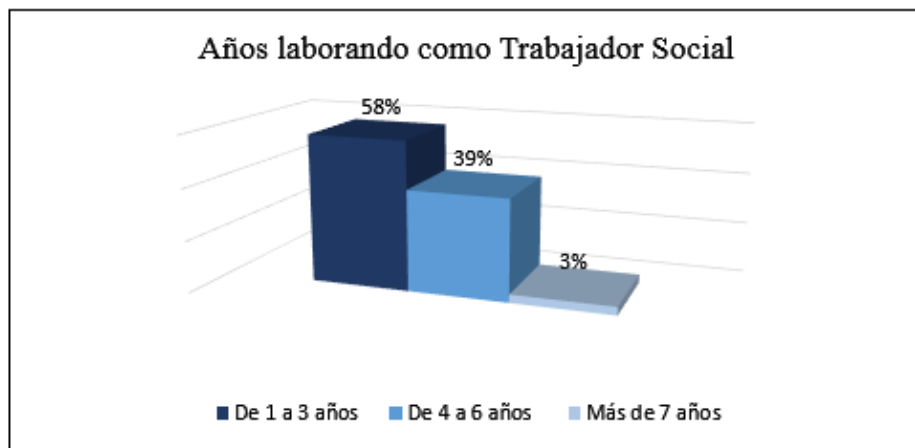
Grafica 20 Tipo de contrato de los Graduados



Fuente: Propia

El tipo de contrato que predomina en la empleabilidad de los graduados es de término fijo, con un 38% (26). Simultáneamente se ubica con un 31% (21) la prestación de servicios, antecedido del contrato a término indefinido en un 24% (16). La provisionalidad también tiene cabida con un 4% (3) y el contrato por obra labor en un 3% (2).

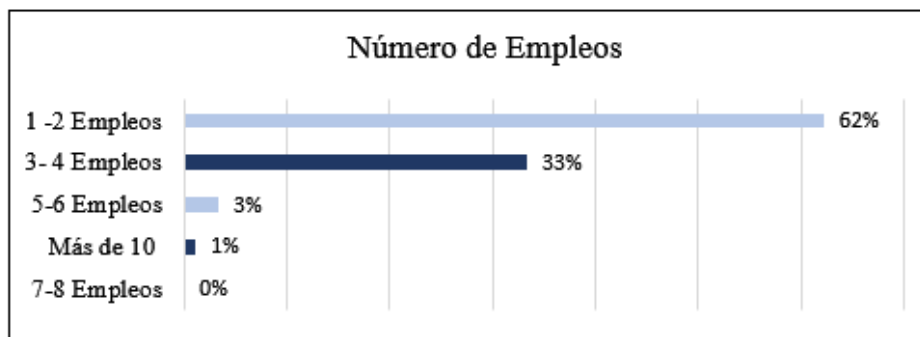
Grafica 21 Años laborando como Trabajador Social



Fuente: Propia

De los 92 graduados entrevistados, el 58% (53) se ha desempeñado profesionalmente entre 1 a 3 años, el 39% (36) entre 4 a 6 años y el 3% (3) lleva más de 7 años laborando como Trabajador Social.

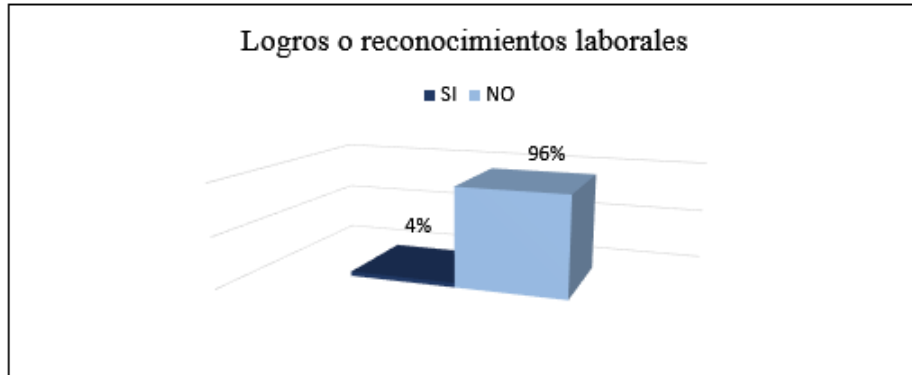
Grafica 22 Número de empleos como Trabajador Social



Fuente: Propia

Dentro de la trayectoria laboral de los graduados UNIMINUTO, el 62% (56) corresponde a los graduados que han tenido entre 1 y 2 empleos, el 33% (30) a los graduados que han tenido de 3 a 4 empleos, el 3% (3) a los graduados que han tenido de 5 a 6 empleos y por último el 1% (1) a los que han tenido más de 10 empleos.

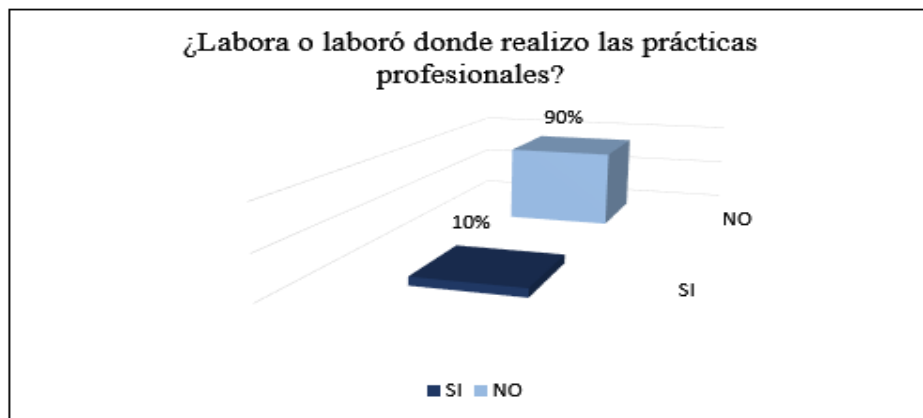
Grafica 23 Logros o reconocimientos laborales de los Graduados



Fuente: Propia

De la totalidad de graduados entrevistados, el 96% (88) señaló que no han recibido ningún tipo de reconocimientos en el campo laboral, mientras que el 4% (4) infirió que si han recibido reconocimientos por: cumplimiento de metas, mejor empleado del mes, reconocimiento por actitud laboral y felicitaciones por las labores ejecutadas por medio de certificado de carta.

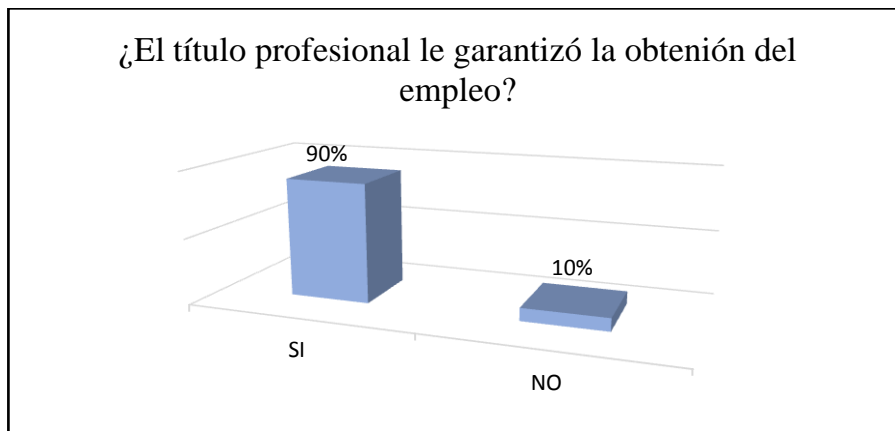
Grafica 24 ¿Labora o laboró donde realizo las prácticas profesionales?



Fuente: Propia

Se evidencia un bajo porcentaje de graduados que laboran o laboraron en el campo en donde realizaron las prácticas profesionales, representando solo el 10% (9) de los graduados, en tanto que el 90% (83) determinaron que no han laborado en sus lugares de prácticas.

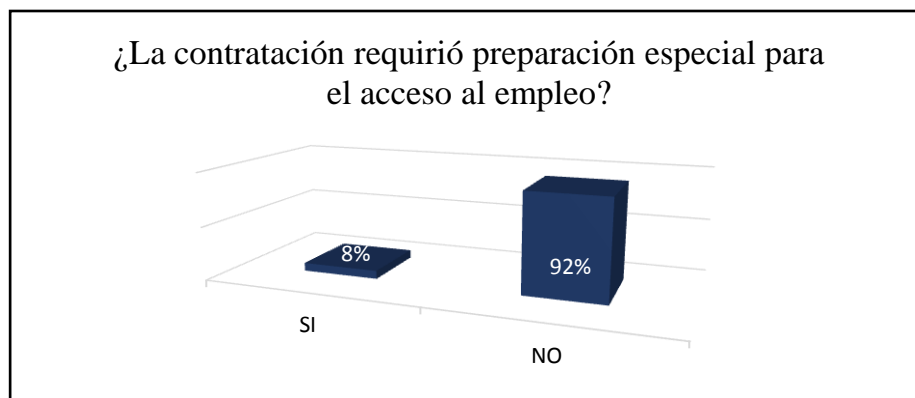
Grafica 25 El título profesional le garantizó la obtención de un empleo



Fuente: Propia

Según datos recopilados a través de la entrevista aplicada a los graduados se muestra en la gráfica que el 90% (83) afirma que el título si les garantizó la obtención del empleo, mientras que el 10% (9) expresan que no.

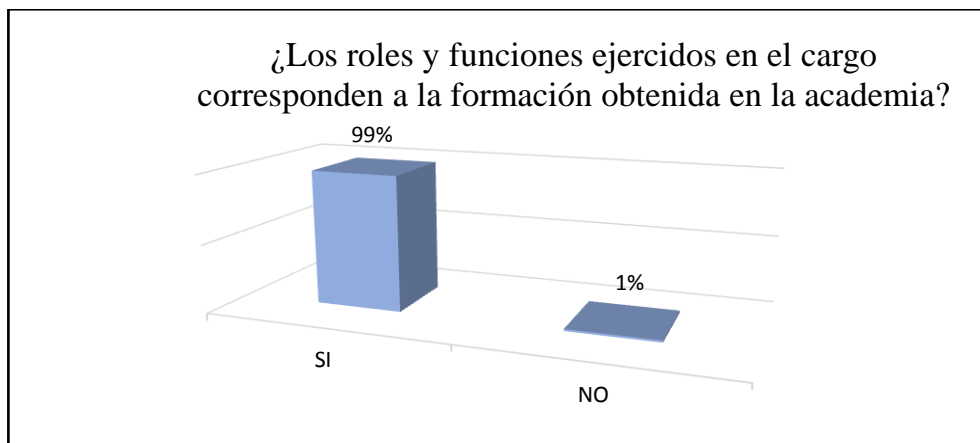
Grafica 26 ¿La contratación requirió preparación especial para el acceso al empleo?



Fuente: Propia

Esta caracterización demuestra que de la totalidad de entrevistados el 92%(85) expresa que no requirieron preparación especial para el acceso al empleo mientras que el 8%(7) indican que sí.

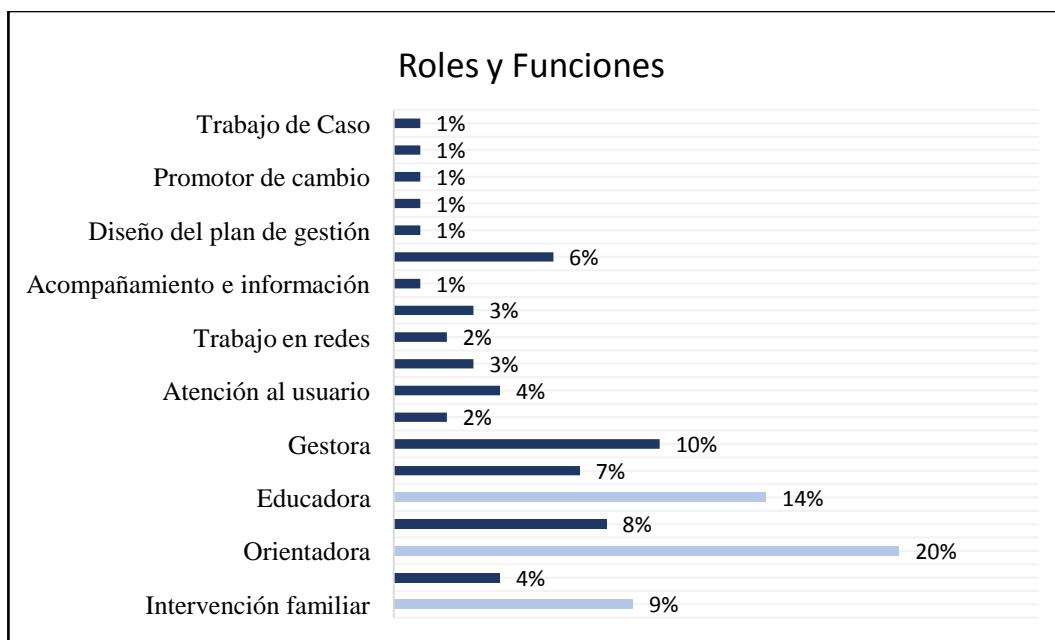
Grafica 27 . Los roles y funciones ejercidos en el cargo corresponden a la formación



Fuente: Propia

Según la entrevista aplicada a los graduados y la evidencia que muestra la gráfica, el 99%(68) indican que los roles y funciones ejercidos en el cargo si corresponden a la formación académica, solo el 1%(1) expresa que no.

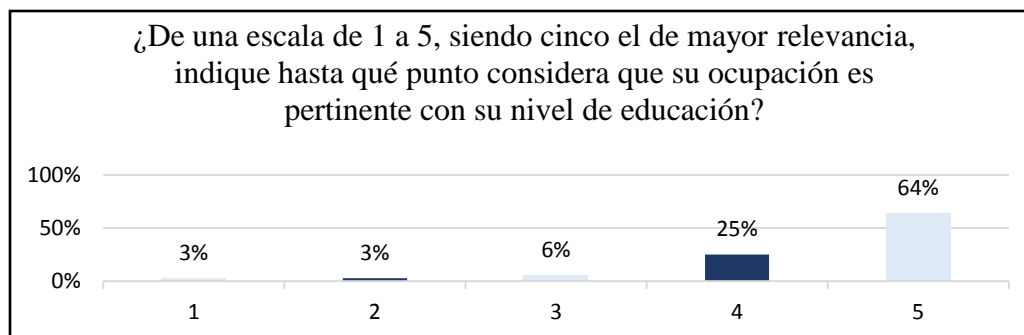
Grafica 28 Roles y Funciones



Fuente: Propia

En cuanto a los roles y funciones que desempeñan los graduados, el 20% (19) refiere que son orientadores, el 14% (14) educadores, un 9% (9) resalta a la intervención familiar como función, el 8% (8) indicó que son interventores y un 4% (4) realiza trabajos de restablecimiento de derechos. De igual forma, se evidencia roles que comprenden la gestión, 10% (10), la investigación 2%, la coordinación 7%, la mediación 3% y la promoción del cambio 1% (1). Otros señalaron que son facilitadores 3%, que realizan acompañamiento y brindan información 1% (1), además de evidenciarse el trabajo de caso 1%, la ejecución de políticas públicas 1%, el diseño de planes de gestión 1%, la gerencia 1%, el trabajo con comunidad 6%, la atención al usuario 4% y el trabajo en redes 2%.

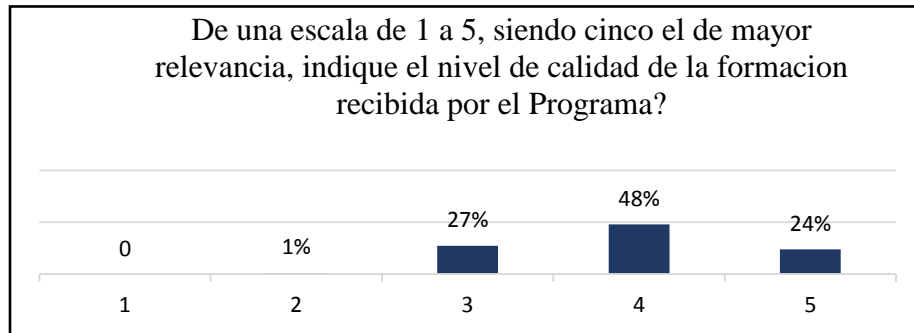
Grafica 29 . De una escala de 1 a 5 siendo 5 el de mayor relevancia indique hasta qué punto, su ocupación es pertinente con su nivel de educación.



Fuente: Propia

Según los datos recopilados en la entrevista aplicada a los graduados, se demuestra que de una escala de 1 a 5 siendo 5 el de mayor relevancia, la pertinencia de la ocupación frente al nivel de educación se vio reflejada en la primera escala con el 3%(1) al igual que la segunda escala con 3%(2), seguida de la tercera escala con un 6%(4), la cuarta escala con el 25%(18) ,y finalmente la quinta escala quien obtuvo la apreciación más alta con un 64%(46).

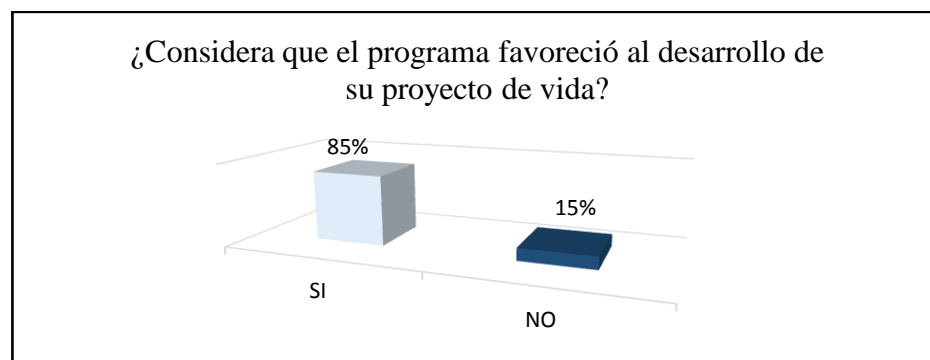
Grafica 30 De una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia, indique el nivel de calidad de la formación recibida por el Programa



Fuente: Propia

Según datos obtenidos, de la totalidad de graduados entrevistados, se evidencia en la gráfica que de una escala de 1 a 5 siendo cinco el de mayor relevancia para la apreciación del nivel de calidad de la formación recibida por el programa, los graduados calificaron de la siguiente manera: en la escala 1 con el 0%(0), en la escala 2 con 1%(1), en la escala 3 el 27%(25), seguido de la escala 4 la cual tuvo la máxima elección con el 48%(44), finalmente la escala 5 con el 24%(22).

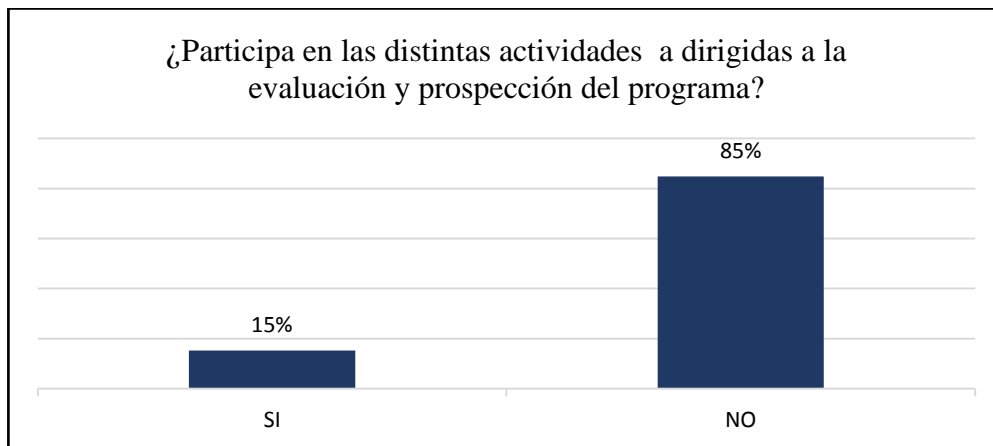
Grafica 31 Considera que el programa le favoreció al desarrollo de su proyecto de vida.



Fuente: Propia

Tomando como punto de referencia la totalidad entrevistados, en la gráfica se muestra que el 85%(78) de los graduados, el programa si les favoreció al desarrollo del proyecto de vida en comparación del 15%(14) quienes mencionaron que no.

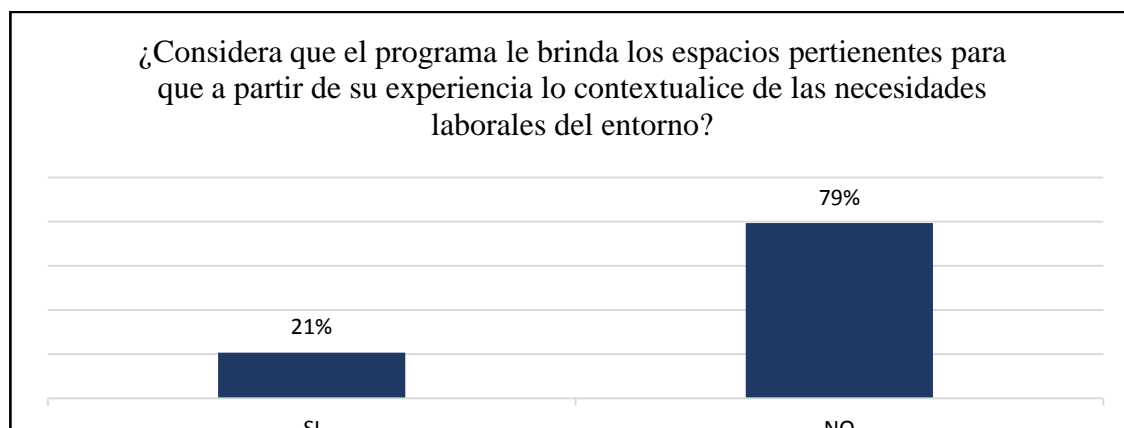
Grafica 32 Participa en las distintas actividades dirigidas a la evaluación y prospección del programa.



Fuente: Propia

Según la información recolectada y la evidencia de la gráfica, de la totalidad de los graduados entrevistados solo el 15%(14) si participa en la distintas actividades dirigidas a la evaluación y prospección del programa, mientras que el 85%(78) manifiestan que no.

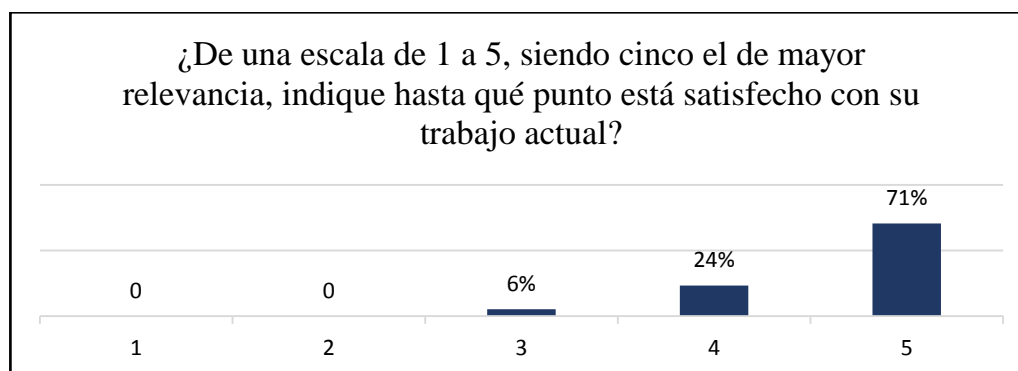
Grafica 33 Considera que el programa le brinda los espacios pertinentes para que a partir de su experiencia lo contextualice de las necesidades laborales del entorno.



Fuente: Propia

Según los datos obtenidos de la totalidad de los graduados entrevistados, se evidencia en la gráfica que el 21%(19) considera que el programa si brinda los espacios pertinentes para que a partir de la experiencia se puedan contextualizar con las necesidades laborales del entorno, mientras el 79%(73) de los graduados manifestaron que no.

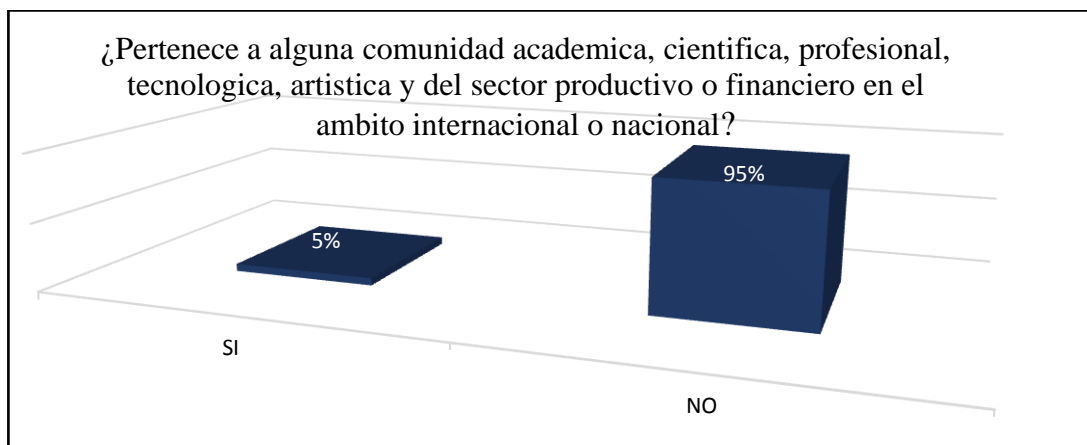
Grafica 34 De una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia, indique hasta qué punto está satisfecho con su trabajo actual.



Fuente: Propia

Según datos recopilados de la entrevista aplicada a los graduados, se muestra en la gráfica que de una escala de 1 a 5 siendo 5 el de mayor relevancia indicando la satisfacción de los mismos con el trabajo actual, calificaron de la siguiente manera: En la escala 1 y 2 0%, en la escala 3- 6%(4), en la escala 4- 24%(17) y finalmente en la escala 5 con la mayor votación un 71%(51).

Grafica 35 Pertenece a alguna comunidad académica, científica, profesional, tecnológica, artística y del sector productivo o financiero en el ámbito internacional o nacional.



Fuente: Propia

Esta caracterización a los graduados da cuenta que el 95%(87) no pertenece a alguna comunidad académica, científica, profesional, tecnológica, artística y del sector productivo o financiero en el ámbito internacional o nacional a comparación del 5%(5) que manifestaron que sí.

Resultados obtenidos a partir de la aplicación de la encuesta semi-estructurada dirigida a los empleadores de las instituciones en donde se encuentran vinculados laboralmente los graduados del programa

Para el desarrollo de la investigación fue importante conocer la percepción que tienen 10 empleadores de las instituciones públicas, privadas y mixtas donde se encuentra vinculados laboralmente 28 graduados del programa de Trabajo social de UNIMINUTO, Centro Regional Girardot en el periodo comprendido del 2008-2015 a través de una encuesta semi-estructurada aplicada a dichos empleadores de la cual se obtuvieron los siguientes resultados representados en diagrama de barras con su debido porcentaje.

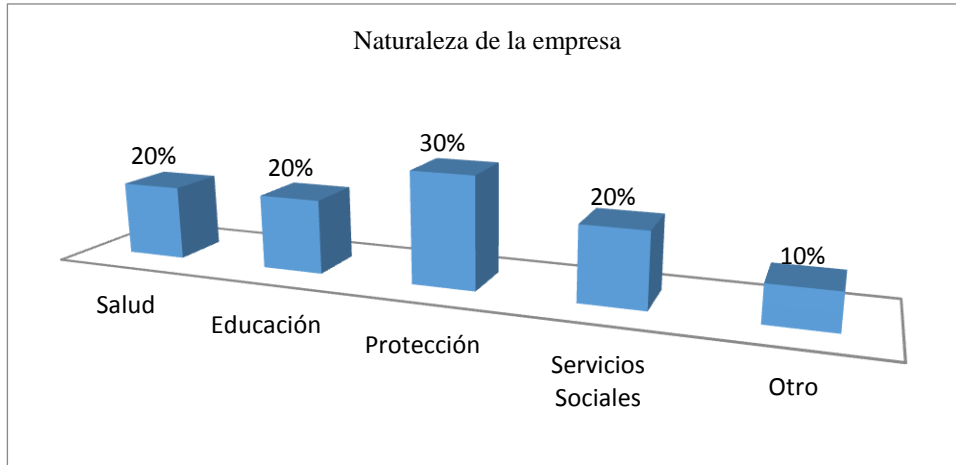
1. Datos de la empresa

Dentro del proceso de recolección de información se logró un acercamiento a Diez (10) instituciones públicas, privadas y mixtas donde laboran 28 Trabajadores Sociales graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Centro Regional Girardot , estas fueron:

- Secretaria De Salud de Girardot
- Asociación Presbiteriana de Girardot (Colegio Americano)
- Corporación Universidad Minuto de Dios, Centro Regional Girardot
- Alcaldía Municipal - Casa De Justicia de Girardot
- Secretaria de Desarrollo Económico y Social de Girardot
- Clínica San Sebastián de Girardot
- ACUAGYR Girardot
- Comisaria De Familia Carmen de Apicalá, Tolima
- Alcaldía Municipal de Ricaurte

- Fundación Social Santa María de Girardot y Tocaima

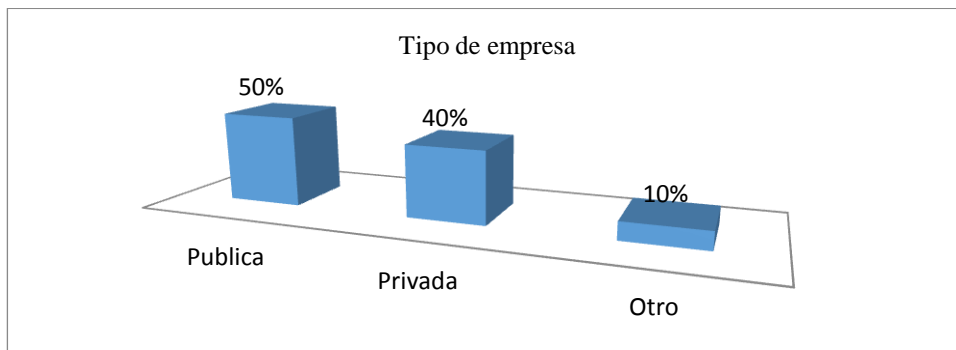
Grafica 36 Naturaleza de la empresa



Fuente: Propia

De acuerdo con los datos suministrados por los empleadores, se evidencia que el 30% (3), de las empresas se encuentran en el ámbito de protección, un 20% (2) se desempeñan en el ámbito de salud, otro 20% (2) en educación y con el mismo porcentaje correspondiente a (2) empresas laboran en el ámbito de servicios sociales y el 10% (1) restante pertenece a otro ámbito.

Grafica 37 Tipo de empresa

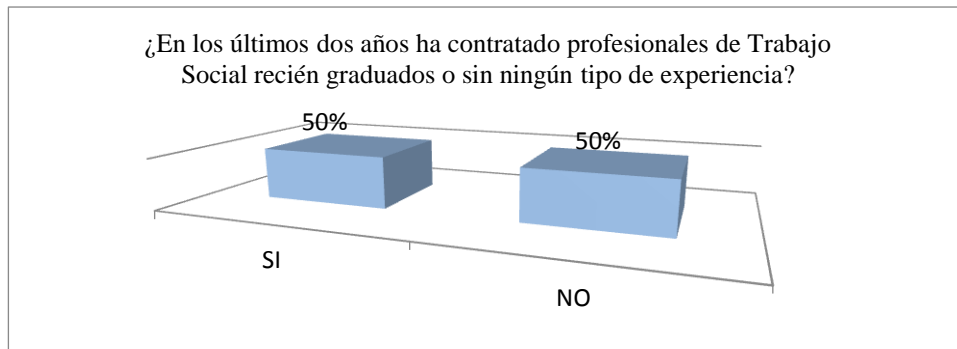


Fuente: Propia

En cuanto al tipo de empresa, el 50% (5) de estas instituciones pertenecen al sector público, el 40% (4) pertenecen al sector privado y un 10% (1) manifiesta ser mixta.

2. Criterios de contratación para trabajadores sociales.

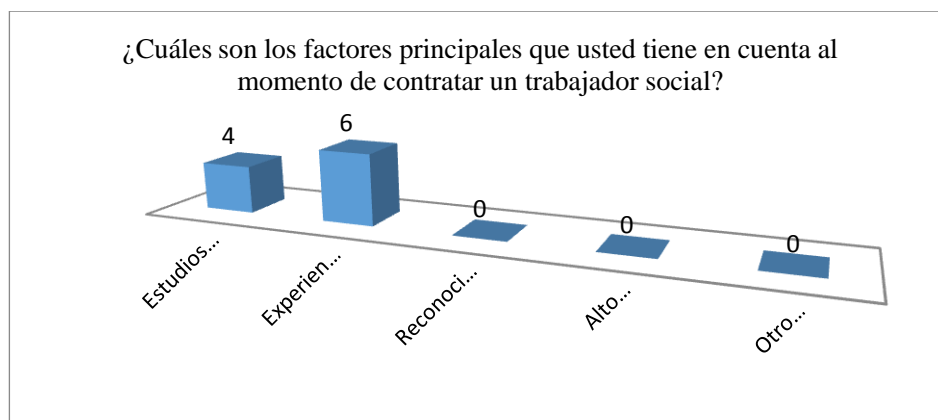
Grafica 38 ¿En los últimos dos años ha contratado profesionales de Trabajo Social recién graduados o sin ningún tipo de experiencia?



Fuente: Propia

En relación con la contratación de profesionales de Trabajo Social recién graduados, el 50% (5) de las instituciones mencionan que si han contratado profesionales en esta área dentro de los últimos dos años, mientras que el 50% (5) restante manifiesta no haber contratado profesionales sin experiencia.

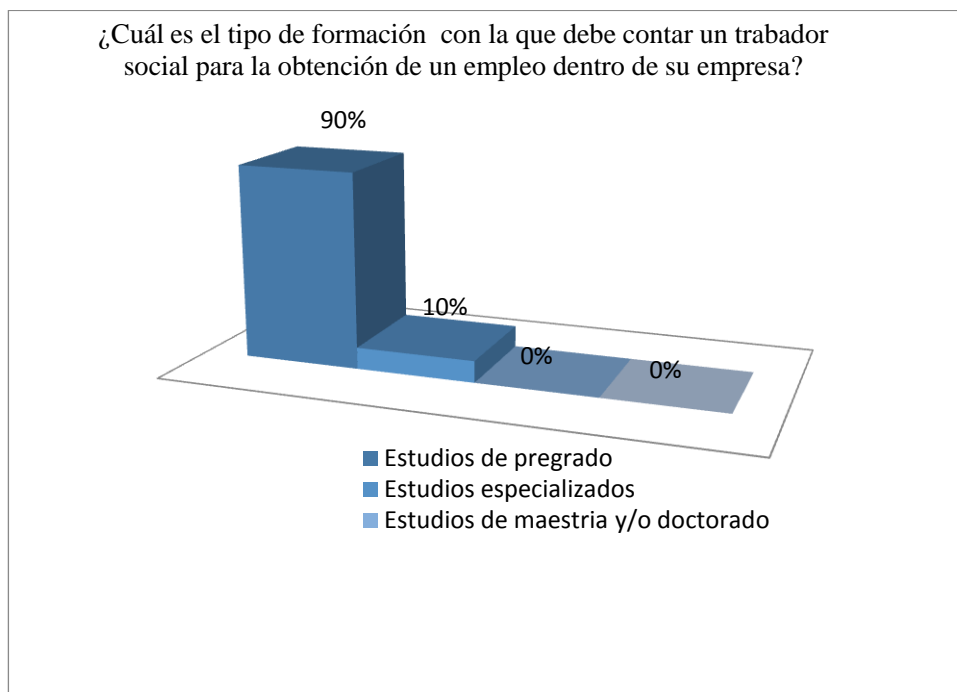
Grafica 39 ¿Cuáles son los factores principales que usted tiene en cuenta al momento de contratar un trabajador social?



Fuente: Propia

En cuanto a los factores principales que tienen en cuenta los empleadores al momento de la contratación de profesionales en Trabajo Social, el 60% (6) considera que la experiencia es un factor fundamental, el 40% (4) manifiesta que los estudios realizados también es un factor primordial. Finalmente en cuanto a reconocimientos y/o recomendaciones, el alto grado de conocimiento en procesos administrativos, entre otros factores 0%, no son considerados de alta relevancia por los empleadores para la contratación de Trabajadores Sociales dentro de su empresa.

Grafica 40 Cuál es el tipo de formación pos gradual con la que debe contar un trabajador social para la obtención de un empleo dentro de su empresa?

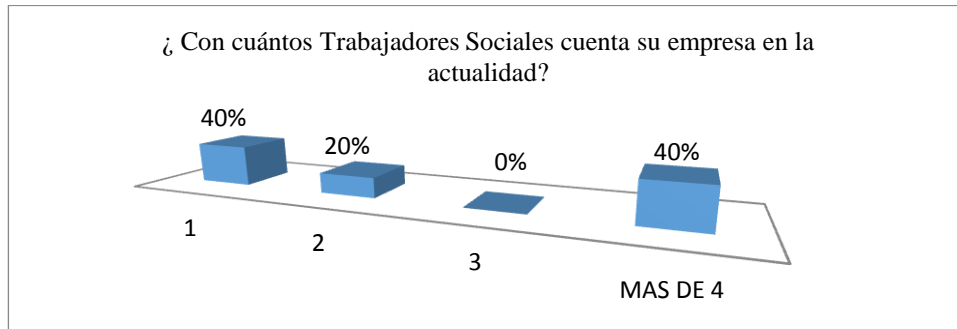


Fuente: Propia

En cuanto a los estudios pos graduales para el 90% (9) de los empleadores es fundamental que los aspirantes a una oferta laboral dentro de su empresa cuenten con un título universitario, el 10% (1) restante considera que es importante que el aspirante cuente con un estudio pos gradual en especialización; en cuanto a las maestrías y/o doctorados, entre

otro tipo de estudios no son factor de alta relevancia para los empleadores dentro del proceso de contratación.

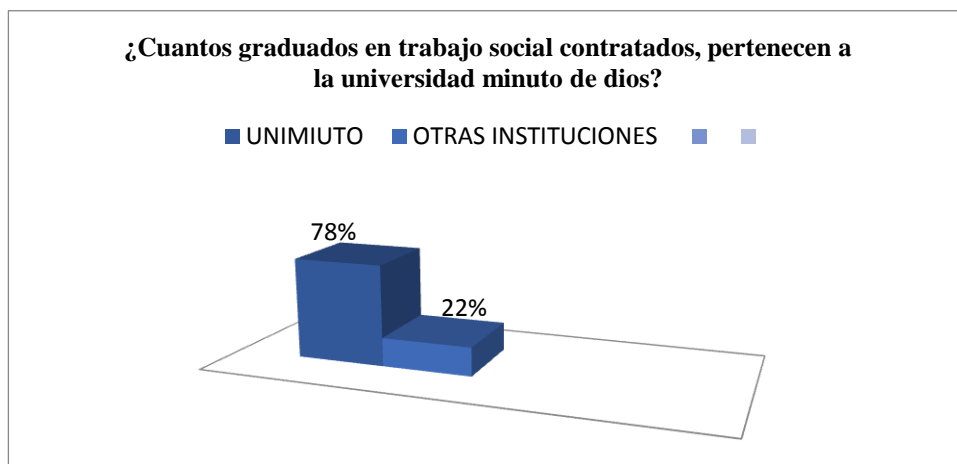
Grafica 41 ¿Con cuántos trabajadores sociales cuenta su empresa en la actualidad?



Fuente: Propia

Al indagar por la cantidad de Trabajadores Sociales se identificaron treinta y seis (36) que actualmente laboran en las instituciones diez (10) encuestadas, de las cuales el 40% cuentan con cuatro (4) trabajadores sociales dentro de su equipo de trabajo, con este mismo porcentaje se encuentran las instituciones que cuentan con más de cuatro (4) Trabajadores Sociales, seguido del 20% que posee dos (2) trabajadores sociales.

Grafica 42 : ¿Cuántos graduados en Trabajo Social contratados, pertenecen a la universidad minuto de dios?

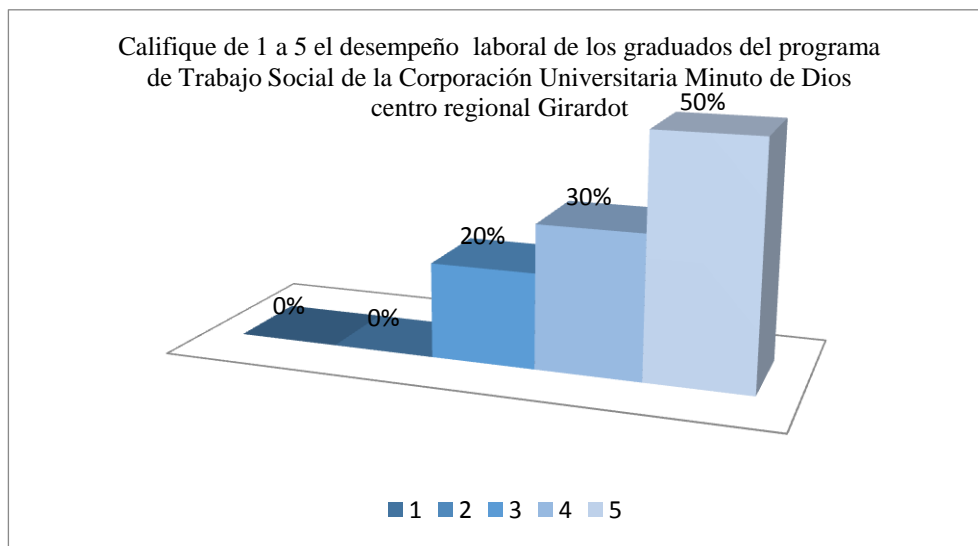


Fuente: Propia

Al preguntarles a los empleadores por la universidad de procedencia de los Treinta y seis (36) Trabajadores Sociales que laboran en sus empresas, se obtuvo como respuesta que el setenta y ocho (78 %) son procedentes de la Corporación Universitaria Minuto de Dios y el otro veintidós (22%) son procedentes de otras instituciones que hacen presencia en la región.

3. Desempeño laboral de graduados del programa de trabajo social regional Girardot.

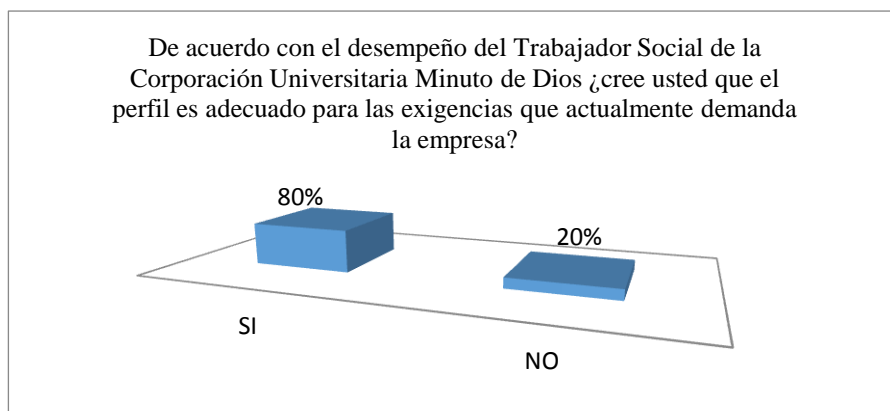
Grafica 43 Califique de 1 a 5 el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios



Fuente: Propia

En lo concerniente al desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO, Centro Regional Girardot en una escala de 1 a 5 apreciada por los empleadores encuestados, el 50% menciona que los trabajadores sociales ejercen de manera eficiente sus labores calificando con un puntaje de 5 su desempeño, el 30% califica con un puntaje de 4 la labor realizada por los profesionales, el 20% otorga un puntaje de 3 en la labor desempeñada y finalmente el puntaje 1 y 2 con 0% no fue escogido por los empleadores.

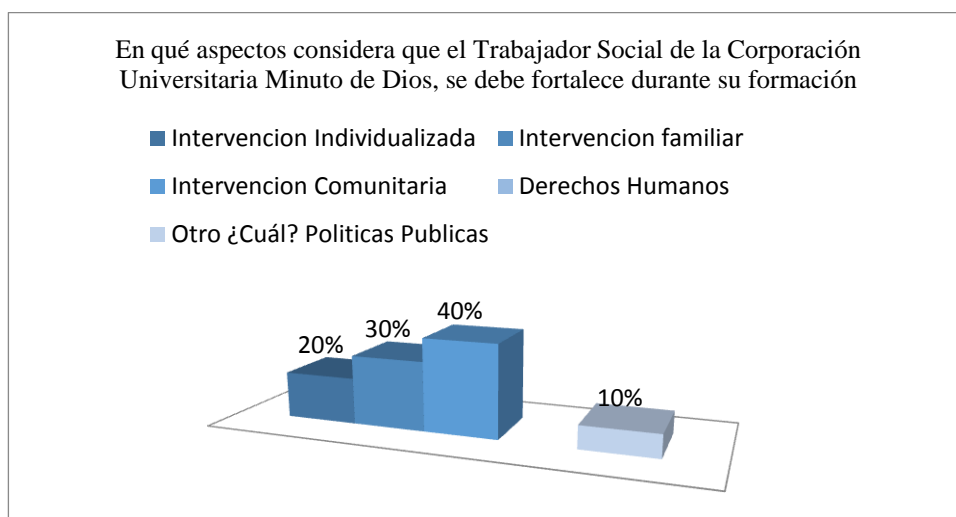
Grafica 44 De acuerdo con el desempeño del trabajador social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios ¿cree usted que el perfil es adecuado para las exigencias que actualmente demanda la empresa?



Fuente: Propia

En relación con el perfil profesional de los graduados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios para el 80% (8) de los empleadores encuestados el perfil es acorde con las demandas que posee la empresa, mientras que el 20% (2) manifiesta que no.

Grafica 45 En qué aspectos considera que el trabajador social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se debe fortalecer durante su formación.



Fuente: Propia

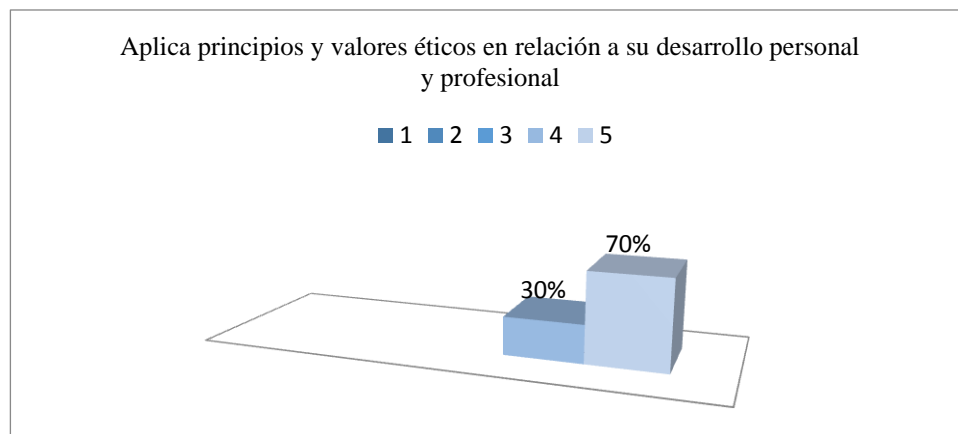
Los aspectos a fortalecer durante la formación de los trabajadores sociales UNIMINUTO, Centro Regional Girardot según los empleadores encuestados, el 40%(4) considera que se deben mejorar los procesos de intervención comunitaria, el 30%(3) cree que hay que fortalecer la intervención familiar, el 20% (2) menciona que se debe mejorar la intervención individualizada y por último el 10% (1) considera que se debe mejorar en relación a las políticas públicas.

4. Competencias de los trabajadores sociales UNIMINUTO Girardot

Para el análisis de los siguientes resultados en lo relacionado a las competencias de los profesionales de Trabajo Social se tuvo en cuenta una escala de medición de 1 a 5, siendo 5 el de mayor relevancia y 1 el de menor valor, evaluadas desde las competencias generales, hasta las específicas de la profesión:

Competencias Generales

Grafica 46 Aplica principios y valores éticos en relación a su desarrollo personal y profesional

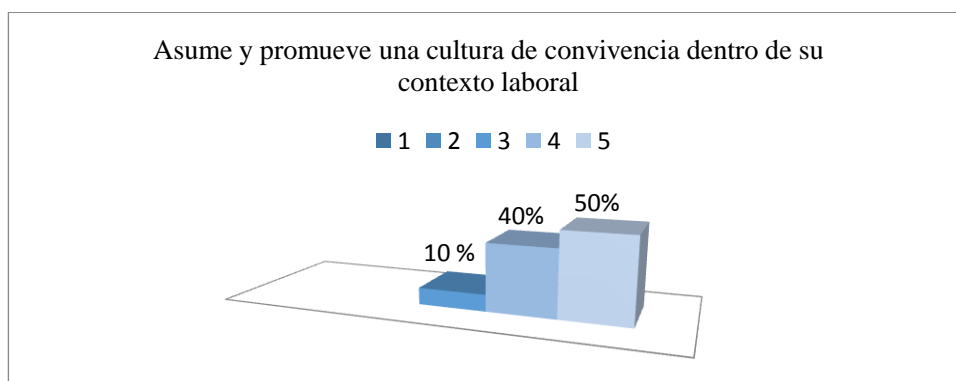


Fuente: Propia

En cuanto a las competencias con las que debe contar todo profesional, principalmente con lo que concierne a la aplicación de principios y valores éticos en relación con el

desarrollo personal y profesional, según los empleadores de las instituciones abordadas en donde se encuentran vinculados laboralmente los graduados del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO, en una escala de 1 a 5 siendo este último valor el de mayor relevancia, el 70%(7) de los empleadores califica en el puntaje más alto a los profesionales que laboran en sus instituciones en cuando a la aplicación de dichos principios y valores mientras que el 30%(3) calificó con un puntaje de 4 el desarrollo de esta competencia dentro de los profesionales que laboran en su institución.

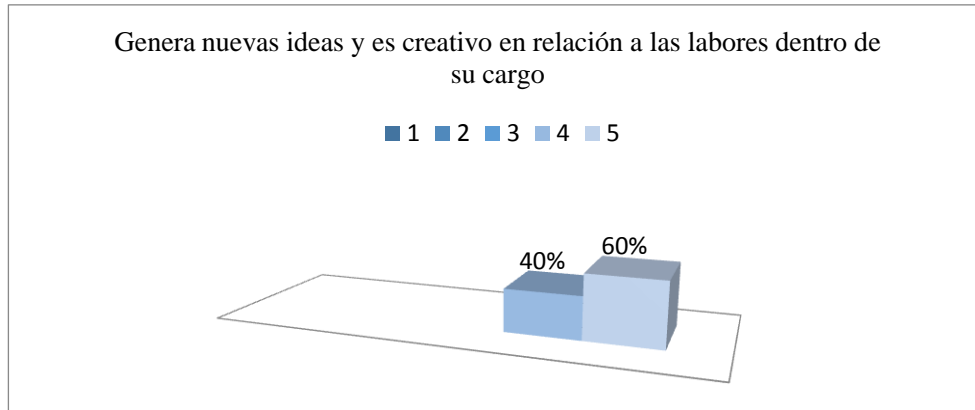
Grafica 47 Asume y promueve una cultura de convivencia dentro de su contexto laboral



Fuente: Propia

En lo concerniente a asumir y promover una cultura de convivencia dentro del contexto laboral por parte de los graduados en Trabajo Social de UNIMINUTO, centro regional Girardot, siendo evaluados de una escala de 1 a 5 por el empleador de la institución donde labora, el 50%(5) calificó con un puntaje de 5, el 40% (4) calificó con un puntaje de 4 y por ultimo un 10%(1) calificó con un puntaje de 3 el desarrollo de esta cultura por parte del profesional dentro de la institución.

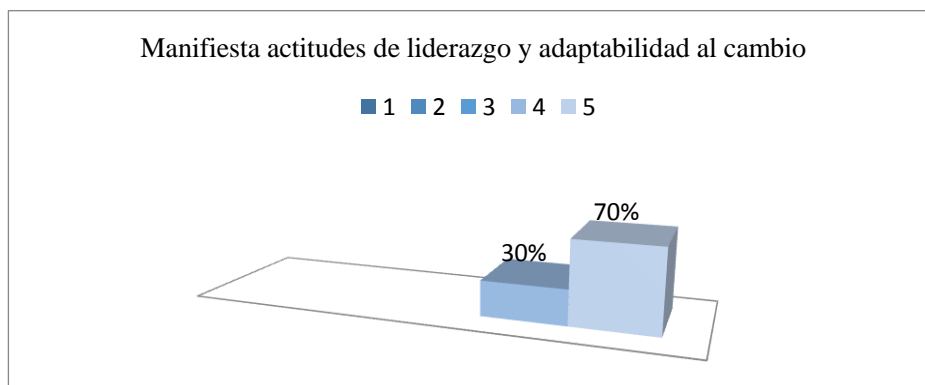
Grafica 48 Genera nuevas ideas y es creativo en relación a las labores dentro de su cargo.



Fuente: Propia

En relación a si el profesional genera nuevas ideas y es creativo en relación a las labores dentro de su cargo, según la percepción de los empleadores encuestados el 60% (6) califica con un puntaje de 5 los profesionales en Trabajo Social de UNIMINUTO, mientras que el 40%(4) calificó con un puntaje de 4 la creatividad e innovación de los profesionales dentro de su cargo.

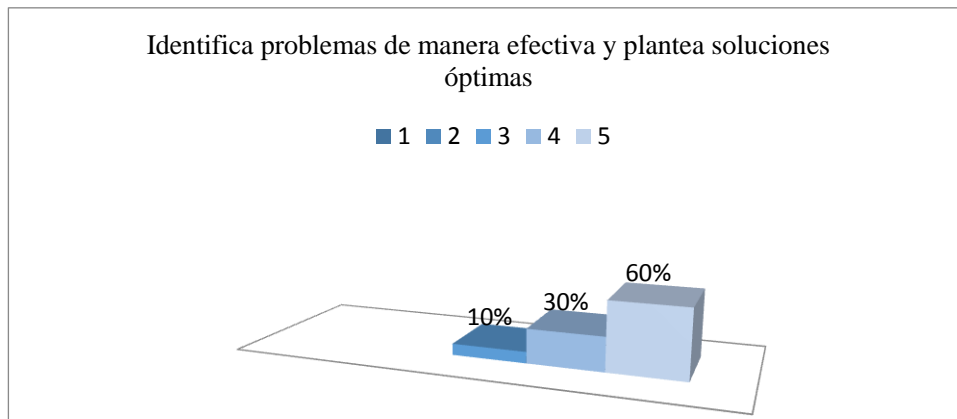
Grafica 49 Manifiesta actitudes de liderazgo y adaptabilidad al cambio



Fuente: Propia

En cuanto a la facilidad para asumir liderazgo y adaptarse del Graduado, el 70% (7) de las instituciones califica en el puntaje más alto a los profesionales que laboran en sus instituciones. Por otro lado el 30% (3) Califico con un 4 el desarrollo de esta competencia dentro de los profesionales que laboran en su institución.

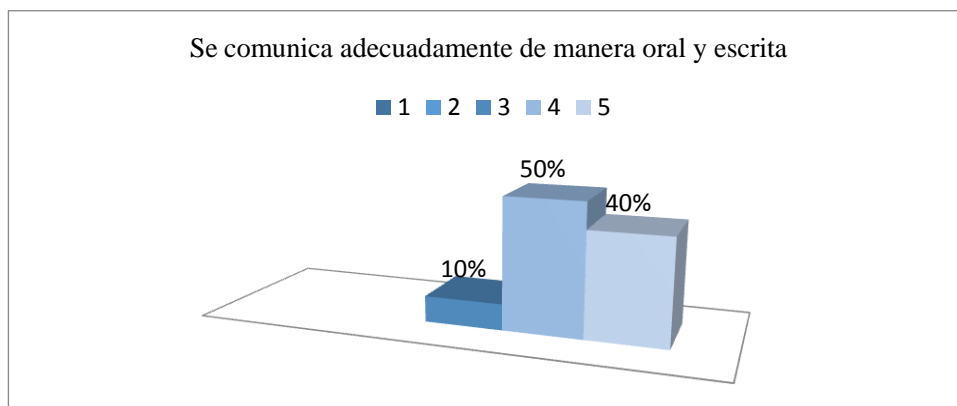
Grafica 50 Identifica problemas de manera efectiva y plantea soluciones óptimas



Fuente: Propia.

La percepción que tienen los empleadores de los Graduados referente a la capacidad para identificar problemas de manera efectiva, el 50%(5) de los empleadores califica con un puntaje de 5 la manera en la que los profesionales identifican y solucionan los problemas presentados dentro de su cotidianidad laboral. Por otro lado el 40% (4) Califico con un 4 el desarrollo de esta competencia y por ultimo un 10% (1) los califica con un 3.

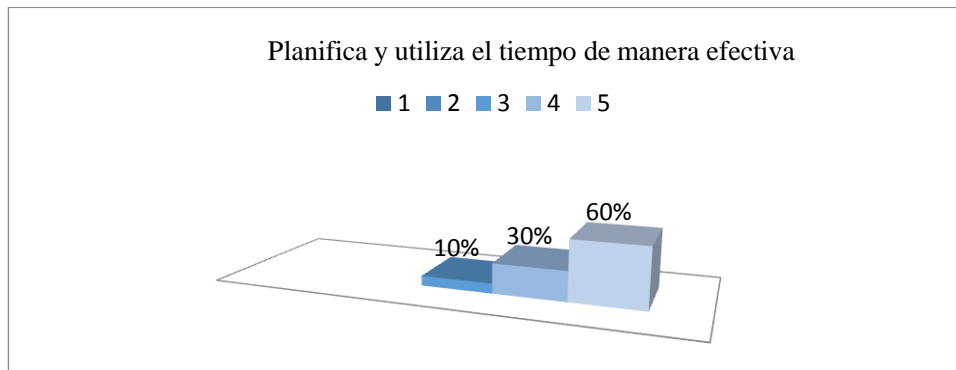
Grafica 51 se comunica adecuadamente de manera oral y escrita



Fuente: Propia

Al observar los datos, estos registran que el 50% (5) del total de la muestra de los empleadores, califican la manera en la que se comunican los profesionales con una puntuación de 4, el 40% (4) les asigna una calificación de 5 y un 10% (1) les otorgan una puntuación de 3.

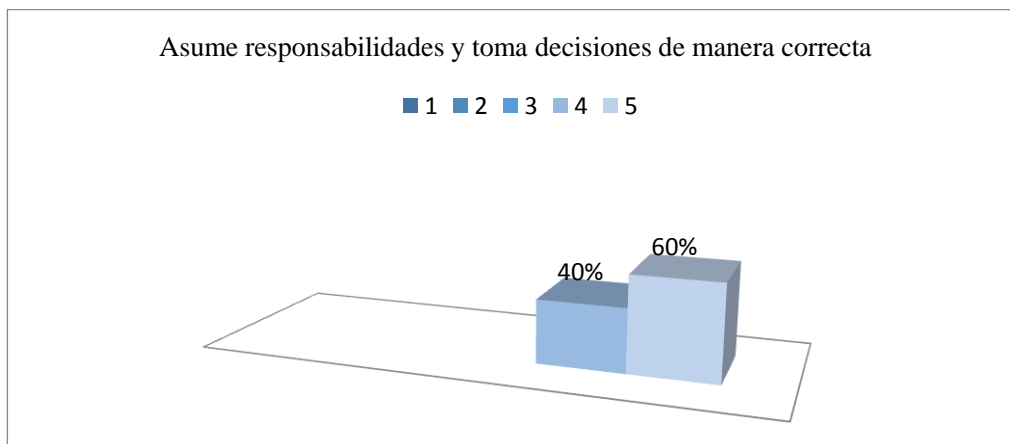
Grafica 52 Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva



Fuente: Propia

Al preguntarle a los empleadores por la planificación y utilización del tiempo dentro de su jornada laboral, el 60% (6) los califica con una puntuación de 5, el 30% (3) les otorga una puntuación de 4 y por último el 10% (1) otorga un 3, estos últimos manifiestan el tiempo se podría utilizar de mejor forma.

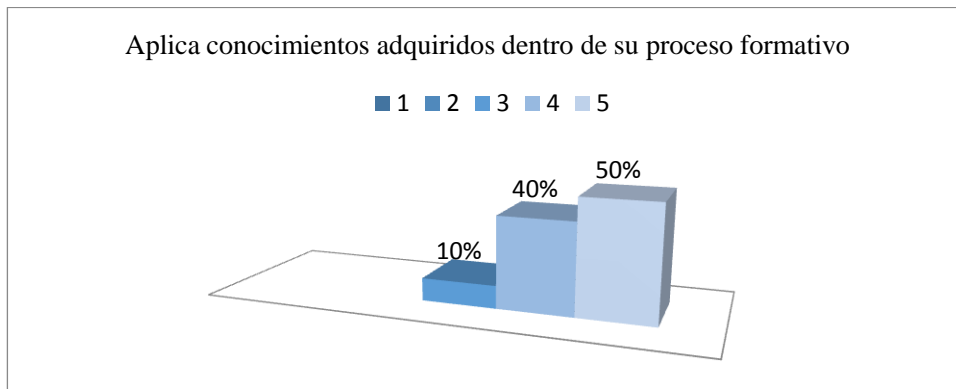
Grafica 53 Asume responsabilidades y toma decisiones de manera correcta



Fuente: Propia

El 60% (6) de los empleadores consideran que el profesional asume responsabilidades y toma decisiones de manera correcta otorgandoles un puntaje de 5 en relacion a esta competencia y 40% (4) restante los califican con un puntaje de 4.

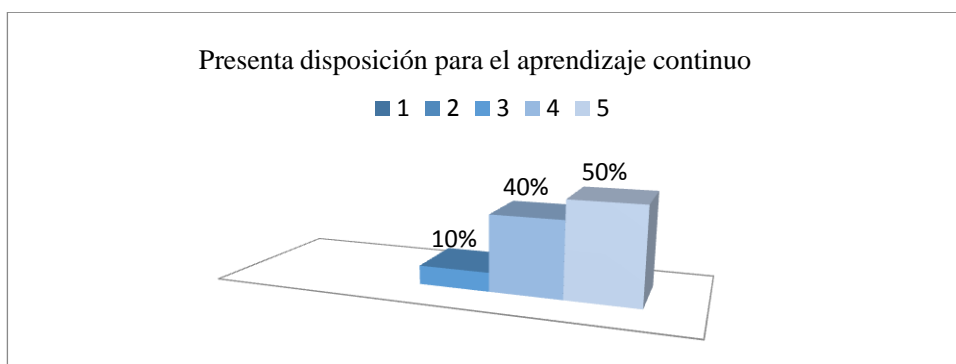
Grafica 54 Aplica conocimientos adquiridos dentro de su proceso formativo



Fuente: Propia.

Dentro de los factores más importantes para los empleadores es la coherencia en la aplicación de los conocimientos adquiridos dentro del proceso formativo en su campo laboral, el 50% (5) otorga una puntuación de 5, el 40%(4) considera que se encuentra en 4 y por ultimo un 10% (1) considera que la manera en la que el profesional aplica los conocimientos se encuentra en un 3.

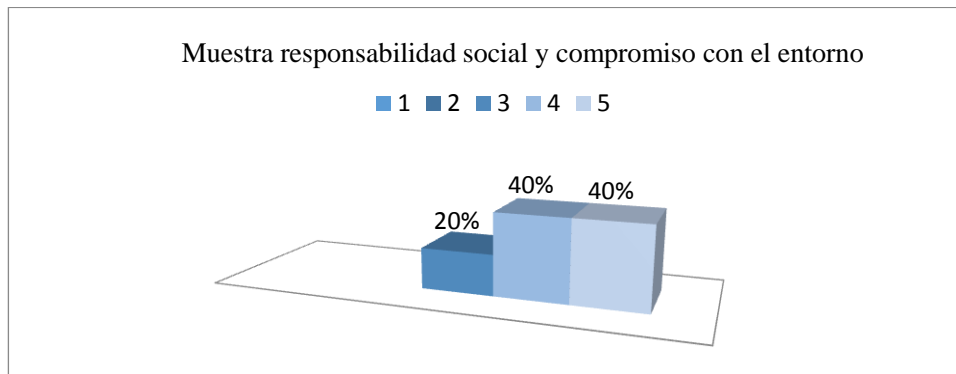
Grafica 55 Presenta disposición para el aprendizaje continuo



Fuente: Propia

En referencia, a la actitud del profesional hacia el aprendizaje continuo, el 50% (5) de los empleadores los ubica con una puntuación de 5 dentro de la escala, el 40% (4) los califica con un puntaje de 4, y un 10% (1) cree que esta en un 3, considerando que esta disposición hacia el aprendizaje podría mejorar.

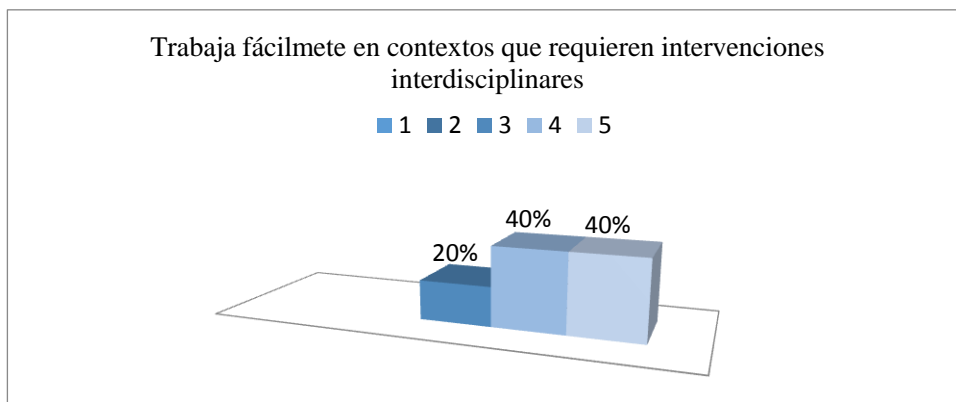
Grafica 56 Muestra responsabilidad social y compromiso con el entorno



Fuente: Propia

Al observar los resultados se evidencia que un 40% (4) de los empleadores considera que el profesional muestra responsabilidad social y un compromiso con el entorno dando un puntaje de 5, otro 40% (4) considera que el puntaje es de 4 y por último el 20% (2) considera que el nivel de compromiso social de los mismos es de 3.

Grafica 57 Trabaja fácilmente en contextos que requieren intervenciones interdisciplinarias

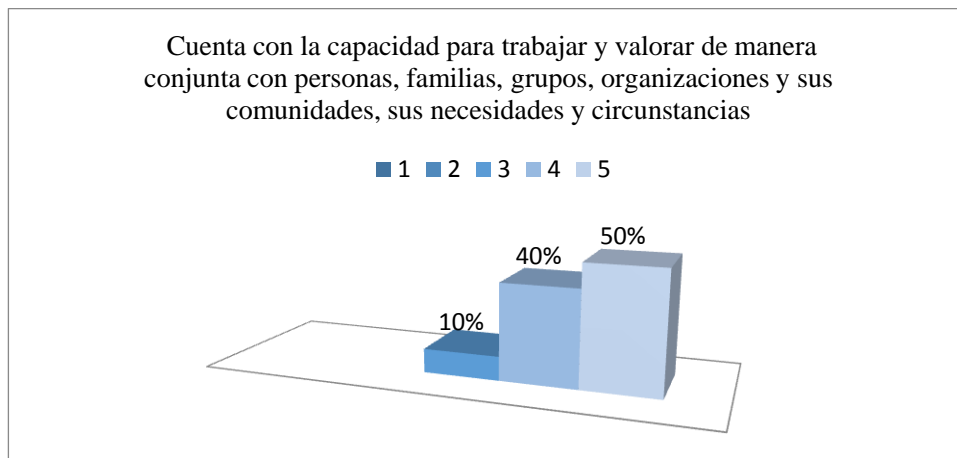


Fuente: Propia

En cuanto a si el profesional trabaja fácilmente en contextos que requieren intervenciones interdisciplinarias, la percepción del 40% (4) de los empleadores es positiva manifestando la puntuación de 5, el otro 40% (4) considera que el nivel de aplicación de esta competencia por parte de los profesionales es de 4, y para el 20% (2) los califican con un 3.

Competencias específicas.

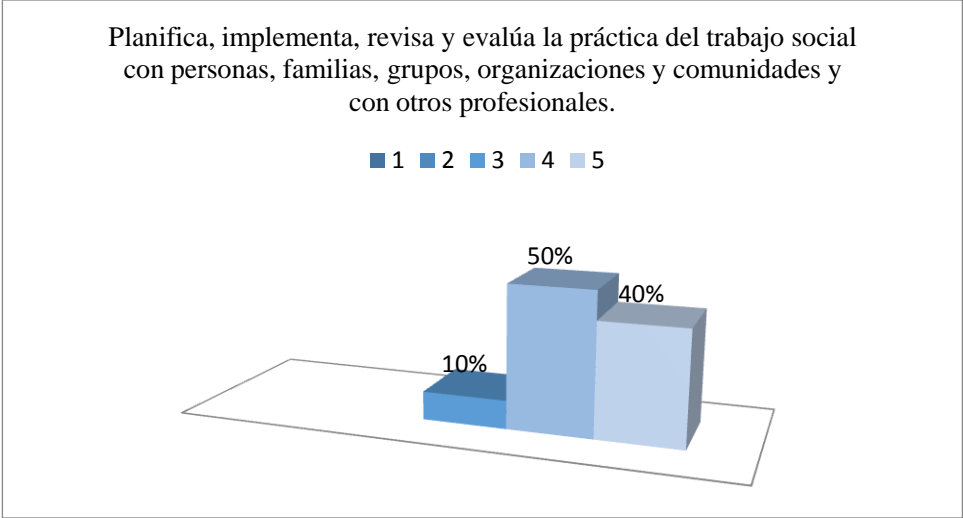
Grafica 58 Cuenta con la capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, sus necesidades y circunstancias



Fuente: Propia

Referente a la capacidad que debe tener el Trabajador social para trabajar y valorar a personas, familias, grupos y comunidades, el 50% (5) de los empleadores les atribuye un puntaje de 5, el 40% (4) considera que esta competencia es desarrollada de manera óptima por parte del profesional dándoles un puntaje de 4, un 10% (1) otorga un 3.

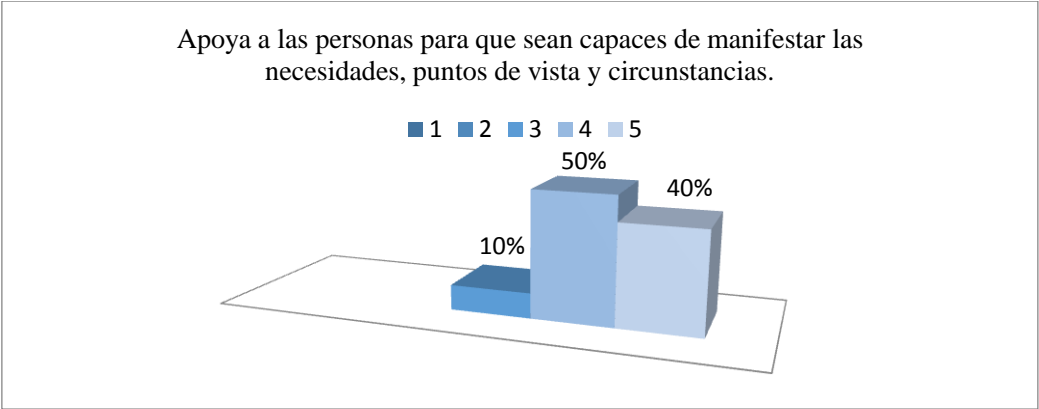
Grafica 59 Planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.



Fuente: Propia.

Al preguntarles a los empleadores por la implementación de la práctica del Trabajo Social con personas familias y grupos, el 50% (5) de los empleadores los califica con 4 dentro de la escala, el 40% (4) considera que se debe situar dentro de un 5, el 10% (1) discurre en que es un 3.

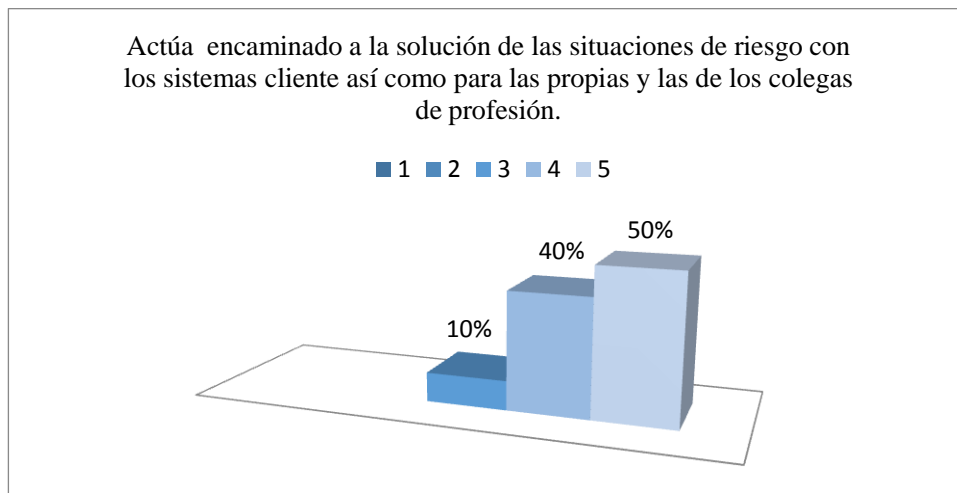
Grafica 60 Apoya a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.



Fuente: Propia

La capacidad que posee el profesional para que las personas logren manifestar necesidades, puntos de vista y circunstancias, el 50% (5) califico con un puntaje de 4, el 40% (4) considera que el apoyo por parte del profesional es significativo por lo cual otorga un 5, el 10% (1) cree que es un 3.

Grafica 61 Actúa encaminado a la solución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión



Fuente: Propia

En cuanto si el Trabajador Social actúa de manera pertinente en la solución de situación el 50% (5) de los empleadores da una puntuación de 5, el 40% (4) considera que lo hace de manera efectiva concediendo un 4 entro de la escala, un 10% (1) considera que la calificación acorde a sus desempeño es de 3.

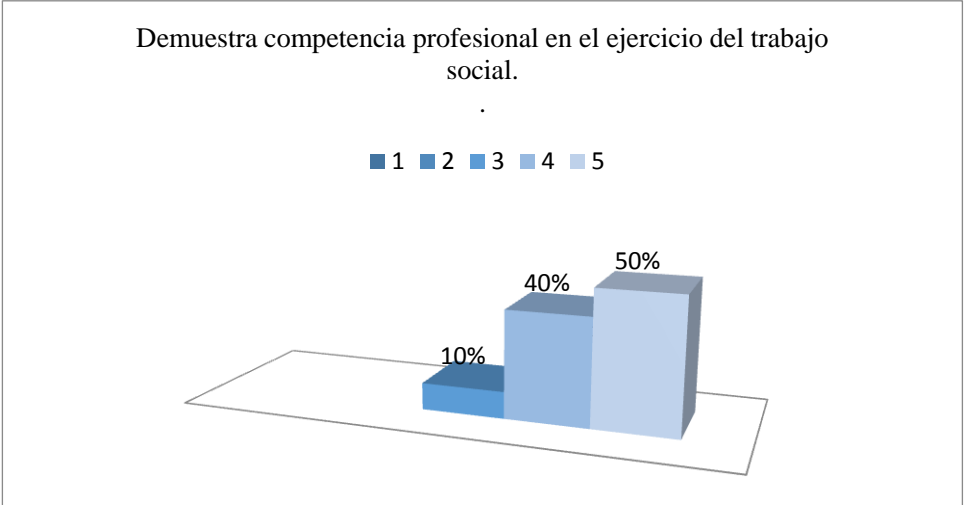
Grafica 62 Administra y es responsable, con la supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.



Fuente: Propia

Dentro de la escala de 1a 5 en relación en la forma en que el profesional administra y es responsable con la supervisión y apoyo dentro de la propia organización el 50% (5) de los empleadores califica a sus empleados con 5 en el puntaje, 40% (4) considera que la calificación obtenida es un 4 y el 10% (1) los pondera con un 3 dentro de la escala.

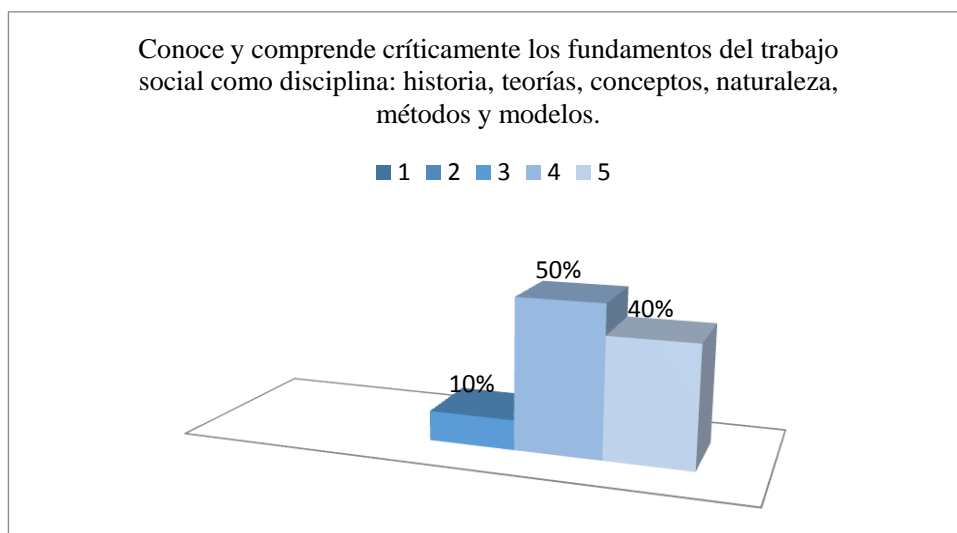
Grafica 63 Demuestra competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social



Fuente: Propia

El 50%(5) de los empleadores considera que el Trabajador Social demuestra competencia profesional en el ejercicio de su práctica profesional, situándolo en un 5 dentro de la escala, para el 40% (4) se cree que el desarrollo de este es de 4 y por último el 10% (1) considera que la calificación debe ser de 3.

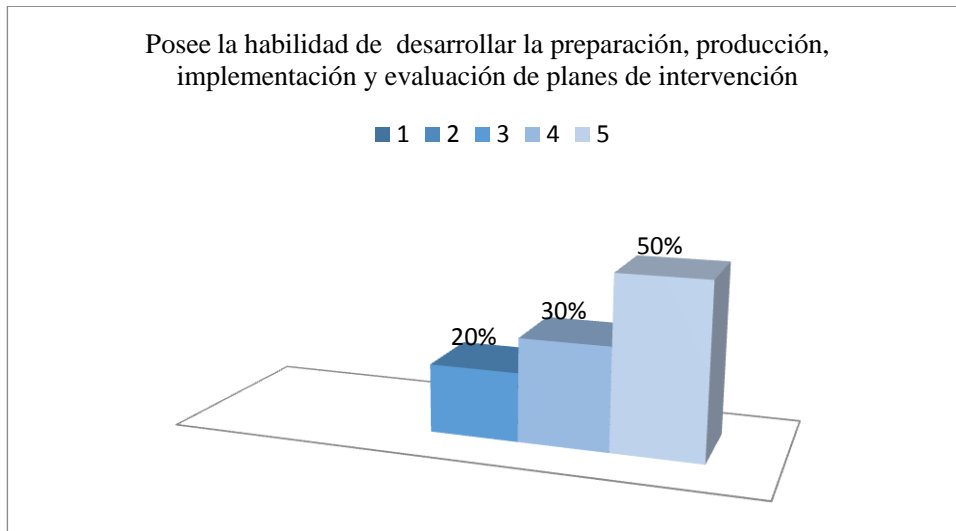
Grafica 64 Conoce y comprende críticamente los fundamentos del Trabajo Social como disciplina: historia, teorías, conceptos, naturaleza, métodos y modelos.



Fuente: Propia

En todo lo que concierne a los fundamentos del Trabajo Social, el 50% (5) manifiesta que los profesionales conocen de estos, dando un 4 dentro de la escala, el 40% (4) dice que tienen un óptimo manejo de los mismo otorgando un 5 y el 10% (1) considera que falta trabajar un poco más en cuanto a los fundamentos propios de la carrera.

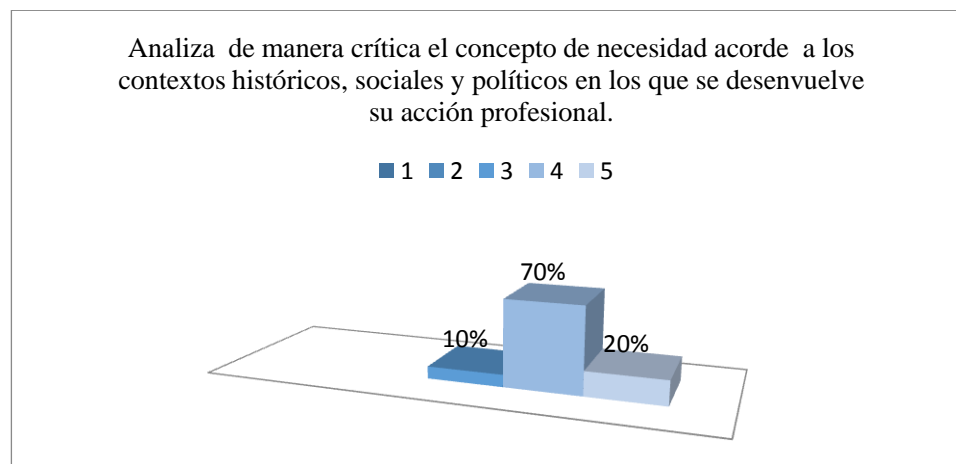
Grafica 65 Posee la habilidad de desarrollar la preparación, producción, implementación y evaluación de planes de intervención.



Fuente: Propia

Dentro de las respuestas en cuanto a si el profesional posee la habilidad para el desarrollo, preparación e implementación de los planes de intervención. El 50% (4) , da una puntuación de 4 a este aspecto, el 30% (3) pondera esta actividad con un 3 y el 20%(2) los sitúa en la escala de 2.

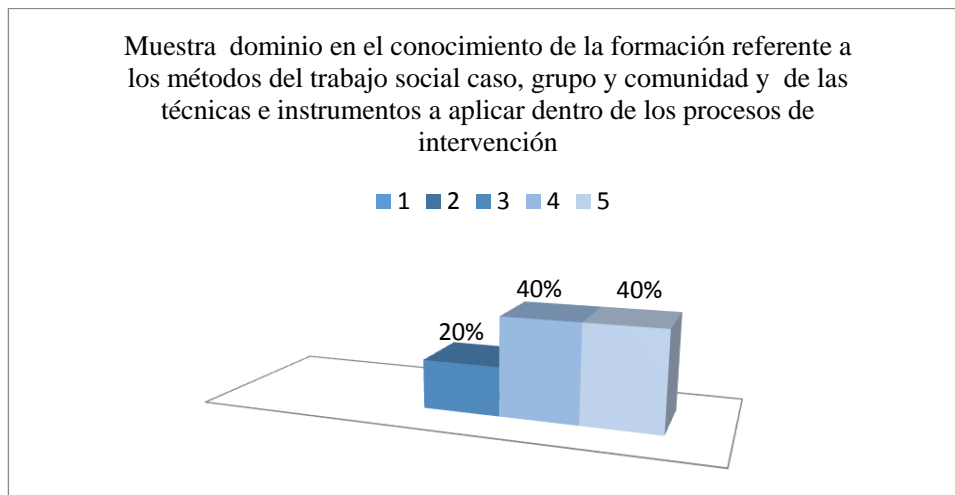
Grafica 66 Analiza de manera crítica el concepto de necesidad acorde a los contextos históricos, sociales y políticos en los que se desenvuelve su acción profesional



Fuente: Propia

El 70% (7) otorga una puntuación de 5 a esta competencia en el profesional, el 20% (2) cree que es de un 4 y el 10% (1) califica con una puntuación de 3.

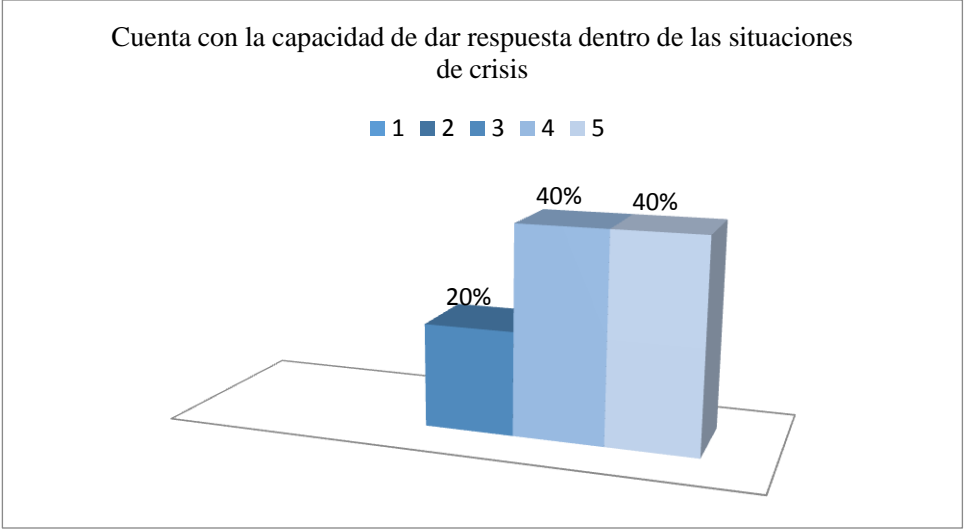
Grafica 67 : muestra dominio en el conocimiento de la formación referente a los métodos del Trabajo Social caso, grupo y comunidad y de las técnicas e instrumentos a aplicar dentro de los procesos de intervención



Fuente: Propia

En cuanto al conocimiento de los métodos del trabajo social caso, grupo y comunidad y de las técnicas e instrumentos a aplicar dentro de los procesos de intervención, el 40% (4) califica con un 5 esta competencia en el profesional, con el mismo porcentaje se otorga un 4, el 20% (2) restante considera que falta apropiarse un poco más de los temas dando un 3.

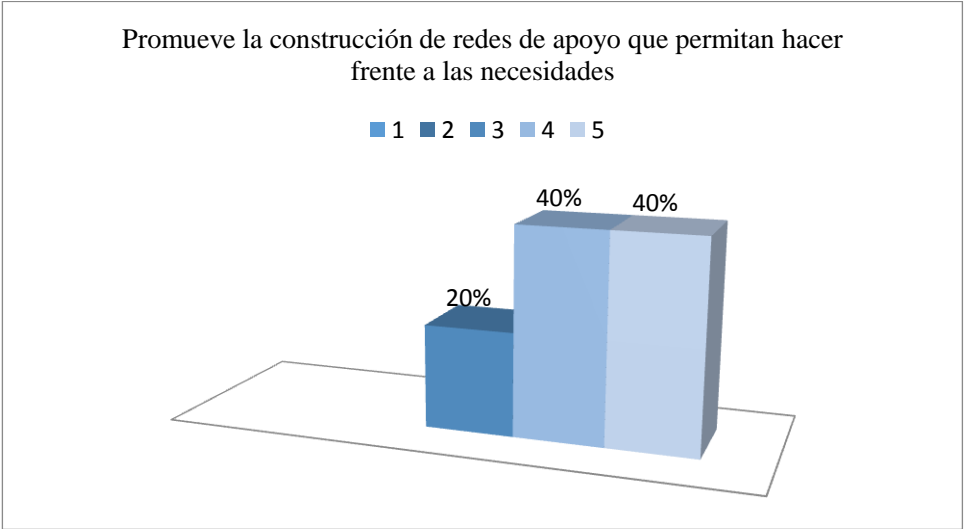
Grafica 68 Cuenta con la capacidad de dar respuesta dentro de las situaciones de crisis



Fuente: Propia

En lo relacionado con la capacidad de dar respuesta en las situaciones de crisis el 40% (4) de los empleadores califica con un 5 dentro de la escala, otro 40% (4) considera que se encuentran dentro de un 4 y el 20% (2) manifiesta que es un 3 la calificación.

Grafica 69 promueve la construcción de redes de apoyo que permitan hacer frente a las necesidades



Fuente: Propia

En relación a la construcción de redes de apoyo el 40% (4) califica con un 5 la capacidad del profesional para promover redes de apoyo, otro 40%(4) cree que debe estar

situado en la escala de 4 en vista de que realiza de manera adecuada la construcción de las redes de apoyo, y el 20% (2) los califica con un 3.

8. Análisis de resultados

A continuación, se expone el análisis de los resultados obtenidos a través de la aplicación de los instrumentos de recolección de información, dirigidos en primera instancia a los 92 graduados del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO, Centro Regional Girardot en los periodos comprendidos del 2008 al 2015; y en segundo lugar a los 10 empleadores de las instituciones en donde se encuentran vinculados laboralmente dichos graduados.

Esta interpretación se desarrolló de acuerdo a las tres categorías de análisis establecidas anteriormente, las cuales comprenden las características generales de los graduados (edad, sexo, estrato socioeconómico), la situación educativa y laboral de los mismos, la percepción de la coherencia, la pertinencia de la formación por parte de los graduados y finalmente la percepción de los empleadores frente al desempeño laboral de los profesionales en Trabajo Social UNIMINUTO.

Para iniciar es importante resaltar que el programa de Trabajo Social inicia sus actividades académicas en el Municipio de Girardot en el primer periodo del año 2003 con la participación de 12 estudiantes, e inicia posteriormente a graduar en el primer periodo del año 2008; para entonces el programa contaba con una duración de 5 años. Actualmente este programa tiene una duración de 4 años y hasta el 2015- 10 habría graduado a 184

profesionales en quince promociones, número que representa el 21% de los graduados del Centro Regional Girardot, siendo uno de los programas de este Centro que ha tenido gran acogida en la región.

El crecimiento de este programa se evidencia en el incremento del número de graduados que ha venido generado esta institución para cada periodo. Es decir que para su primera promoción 2008-10 solo a 10 personas se les otorgó el título de Trabajador (a) Social, mientras que para el 2015- 10 aumentó el número de profesionales a 44 y para el segundo periodo del año 2015 fueron 33 profesionales que salieron a enfrentarse al mercado laboral.

Este incremento posiblemente se deba a que en la Región del Alto magdalena, UNIMINUTO es la única institución de educación superior que ofrece este programa de pregrado. También hay que tener en cuenta que cada vez, son más las personas las que se preocupan por emprender estudios de pregrado, según el Observatorio Laboral para la Educación (OLE) en un documento presentado en el año 2016 que compila los resultados generales del perfil académico, es decir la descripción de los principales factores que caracterizan en términos académicos a los graduados de la educación superior (nivel de formación, género y sector) en los periodos del 2001 al 2014, se evidenció un aumento de titulaciones otorgadas, pues para el 2014 se entregó un 20% más de títulos con respecto a los otorgados en el año 2005.

Análisis de resultados de los graduados del Programa de Trabajo Social

En contexto, dentro de esta investigación se realizó una caracterización de los 92 graduados contactados, la cual incluye el promedio de edad de los mismos, el género, el estrato socioeconómico y la ciudad de residencia. En lo que respecta a la edad de los graduados, se evidencia a una población joven dado a que el 53% de graduados se encuentran entre las edades de 22 a 29 años y un 36 % cuentan con edades entre 30 a 39 años y solo un 10% sobrepasa los 40 años.

De esta población, se encontró que el mayor porcentaje de profesionales en Trabajo Social pertenecen al género femenino, dato que evidencia que aún existen estereotipos de género respecto al desempeño de esta profesión. Es importante recordar que desde sus orígenes al Trabajo Social se le ha considerado como una profesión femenina, según el análisis de Gonolet esto se debe a la determinación de los atributos que se conciben como “naturales” de varones y mujeres, pues “el género alude a la herencia cultural otorgada a cada sexo, a la construcción de lo masculino y femenino” y en este caso la construcción de la identidad femenina se encuentra relacionada con la maternidad, la subordinación, con el servir y el cuidar de los demás. En otras palabras, “las tareas realizadas por los trabajadores sociales serían equivalentes, a nivel social, a las actividades de cuidado y asistencia, que tradicionalmente en la familia han ejercido las mujeres”. (Gallego, 2009, pág. 47)

En resumen, el carácter feminizado del Trabajo Social es una constante que ha caracterizado y definido a esta profesión desde su nacimiento hasta la actualidad, aún pese a la vinculación de los hombres a esta profesión. La mujer no solo logra protagonismo en esta

profesión, pues según estadísticas del Observatorio Laboral para la Educación en los últimos 10 años (2005- 2014) los hombres representan el 45,6% de las titulaciones y las mujeres el 54,4%. En particular las mujeres predominan en los niveles tecnológico (50,8%), universitario (56,9%) y especialización (57,3%).

En lo correspondiente a la estratificación de los graduados, los resultados confirman la filosofía institucional de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, pues dentro sus principios inspirados en el evangelio por las enseñanzas de la Iglesia Católica y por el pensamiento del Padre Rafael García Herreros, se considera el derecho de todas las personas a la educación, brindando las posibilidades de acceso a la educación superior a las poblaciones menos favorecidas. En este caso los niveles socioeconómicos que predominan son el 2 y el 3, lo que evidencia el cumplimiento del principio de inclusión y equidad educativa de UNIMINUTO.

Otro elemento que es bueno resaltar es que el mayor porcentaje de graduados se concentra en los municipios del área de influencia del Centro Regional, la mayoría se ubican en el Municipio de Girardot y aledaños como Agua de Dios, La Mesa, Nilo, Pacho, Ricaurte, y Tocaima, municipios pertenecientes al departamento de Cundinamarca junto a la ciudad Bogotá. En el departamento del Tolima también se encuentra ubicados un número considerable de graduados en municipios como El Carmen de Apicalá, Chaparral, Flandes, Ibagué, Melgar, Natagaima y El Espinal. Y por último se evidencia que solo una persona se encuentra en el municipio de Villavicencio.

Esta ubicación de ciudad de residencia de los graduados demuestra que la mayoría de los profesionales se encuentran laborando en la Región y sus alrededores, lo que indica que han existido ofertas laborales en la región para la vinculación de estos. No obstante, algunos de los graduados argumentan que el cambio de ciudad radica en la búsqueda de mejores oportunidades laborales.

A través de la primera categoría de análisis, denominada situación educativa y laboral de los graduados se evidencia que de los 92 entrevistados, 79% no cuenta con estudios posgraduales (especializaciones, maestrías y doctorados) hasta el momento, mientras que el 11% se encuentra en nivel de especialización y el 2% en nivel de maestría. En tanto que el 8% de los graduados se encuentran cursando especializaciones y maestrías.

Los anteriores resultados demuestran que son pocos los graduados los que han logrado complementar, actualizar y profundizar en los conocimientos y habilidades que poseen, vinculados directamente al ejercicio profesional, tema de discusión en el encuentro de la Red Colombiana de Posgrados que se llevó a cabo en la Universidad Autónoma del Caribe en donde el ex rector de la Universidad Nacional, Moisés Wasserman enfatizó que “la oferta del país en el campo de la educación de posgrados es insuficiente porque no hay suficientes doctores, ni suficientes programas para impulsar el nivel de desarrollo que debería tener el país.”

En conformidad las cifras del Observatorio Laboral (OLE) demuestran que los niveles de formación de posgrados registran un aumento en los años 2011 al 2014. El nivel

de formación de maestría aumentó el 56,5%; doctorado del 44,9% y especialización el 0,6%. Ahora bien, la importancia de la necesidad de una educación permanente posgradual la expresa el artículo llamado, La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano, el cual refiere que la educación posgradual “constituye un requerimiento fundamental para el fortalecimiento y mantenimiento de la competencia profesional y en última instancia para elevar la calidad de la actividad laboral.” (Rodríguez, Rivera, & Orozco, 2006)

Acerca de los graduados que culminaron sus estudios posgraduales y los que actualmente se encuentran cursándolos, los resultados demuestran que las temáticas de las especializaciones que más acogida han tenido son Gerencia de proyectos y gerencia en talento humano y desarrollo organizacional. Y en un porcentaje menor se encuentran las temáticas en Gerencia en recursos humanos, Planeación, gestión y desarrollo social, Educación y organización familiar, Derechos Humanos, Consultoría en Familia y redes sociales, Competencias Ciudadanas y Alta Gerencia.

Por otra parte, en lo que atañe a los estudios de maestría entre las temáticas por las cuales han optado los graduados se encuentra: Resolución de conflictos y mediación, Intervención Social, Familia, Educación y desarrollo y Territorio, conflicto y cultura.

En este análisis de las características educativas la teoría del Capital Humano, sustenta la relación existente entre el grado de educación de un individuo y su nivel de productividad, señalando que, cuanto mayor sea el nivel de educación del individuo, más alta será su

productividad y como resultados mayores serán sus ingresos laborales. Lo que supone que la educación es un insumo que compone el capital humano, de manera que genera un retorno entendido como “la tasa de retribución del valor presente del incremento generado por un año adicional de educación; de la misma forma, existe un costo de oportunidad por el salario que no se recibió durante el período de estudio.” Sin embargo cuando esta inversión es negativa el poder de ganancia se debilita. (Schultz, 1959)

De modo pues, que la educación como inversión se “orienta a incrementar el ingreso o el salario de las personas, a mejorar su estatus, elevar su movilidad social, cambiar su círculo de amigos, y a disfrutar de los placeres de la cultura y de la intelectualidad.” En este sentido, la inversión de la educación se ve reflejado en la situación laboral de los graduados del programa, en donde los resultados demuestran que un 68% de los graduados cuentan con un empleo regular directamente relacionado con la profesión, el 20% de los mismos se encuentran desempleados, un 5% indicaron que realizan trabajos esporádicos relacionados con la profesión, un 3% no relacionados con los estudios realizados y un 1% cuenta con más de un empleo. El retorno que estas personas esperan al haber invertido en su educación está representada por el salario que los graduados obtienen por su desempeño laboral, los cuales se proporcionan de la siguiente manera: Un 39 % de los graduados gana entre 3 y 4 salarios mínimos legales vigentes, el 37% entre 1 y 2 SMLV y sólo el 2% gana entre 5 y 6 SMLV, es importante tener en cuenta que el 22% de los graduados no cuenta con un salario estable debido su situación de desempleo.

El análisis del Observatorio laboral para la educación frente al comportamiento de los ingresos de los graduados que están entrando al mercado laboral, denota que el salario promedio que reciben los graduados titulados en el año 2011 que llevan alrededor de un año de graduados y desempeñándose como dependientes, el nivel de formación universitaria reciben en promedio \$1.604.583. Para aquellos que cuentan con especializaciones están recibiendo alrededor de \$ 2.724.971 y para maestría un promedio \$3.659.083. (Observatorio Laboral para la Educacion - OLE-, 2011)

Estos datos contrastados con los resultados de la investigación confirman que de los 10 graduados que cuentan con nivel de formación de especialización 8 de ellos reciben entre 3 a 4 SMLV y solo dos de ellas reciben entre 1 y 2 SMLV, es decir que los promedios de ingresos en su mayoría están ajustados a los promedios nacionales. Conforme al nivel de formación de maestría, de las dos personas tituladas con este nivel, una recibe entre 3 a 4 SMLV y la otra recibe entre 5 a 6. Y por último, las personas que se encuentran en un nivel de educación universitaria que no cuentan con estudios posgraduales, en su mayoría están recibiendo entre 1 a 2 SMLV, pero también un gran porcentaje recibe entre 3 a 4 SMLV.

Es importante resaltar que el tipo de actividad laboral que se destaca es de carácter dependiente en un 100%, es decir que no existen porcentajes que demuestren casos de independencia laboral de los graduados que se desempeñan en instituciones públicas, privadas y mixtas en el contexto local, regional y nacional.

En este sentido, los graduados en la profesión que se encuentran en estado activo de empleabilidad, están vinculados a algún tipo de contrato dentro de la empresa en donde laboran, el tipo de contrato que predomina en la contratación de los graduados es de término fijo, con un 38 %, simultáneamente se ubica con un 31% la prestación de servicios, seguido del contrato a término indefinido en un 24% , la provisionalidad un 4% y el contrato por obra labor en un 3% .

Teniendo en cuenta las cifras anteriores, reiteradamente el Observatorio laboral para la educación presenta cifras que reflejan una mejoría de las condiciones laborales para los recién graduados empleados con respecto al año 2015: el 51,6% fue vinculado al mercado laboral mediante el contrato a término indefinido y el 24,6% con contrato a término fijo, panorama laboral que representa una mejora en las condiciones de empleo y garantías de seguridad social. (Observatorio Laboral , 2015)

Cuando se habla de recién graduados empleados, es importante hacer mención del tiempo transcurrido en que los profesionales en Trabajo Social tardaron para conseguir su primer empleo, en donde según los Trabajadores Sociales a través de la encuesta aplicada 27 se emplearon de forma inmediata, 31 tuvo que esperar entre 1 a 5 meses para emplearse y 10 graduados duraron entre 6 y 11 meses para conseguir empleo, 7 espero entre 1 y 3 años; y otros 7 tardaron más de 4 años para laborar como profesionales en Trabajo Social.

También, su pudo conocer el medio utilizado por los graduados para la obtención de su empleo, quienes en su mayoría se ubicaron laboralmente gracias a contactos personales,

algunos de los graduados por medio de bolsas de trabajo y avisos de la prensa y otros lograron emplearse por medio del internet, el contacto institucional, remplazo, apoyo a campaña política y postulación a convocatorias. En general, los datos del Observatorio laboral indican que los recién graduados han obtenido su empleo a través de Familiares, amigos o conocidos en un 43,3%, por iniciativa propia (visitando y llevando hojas de vida) un 13,2%, y el 11,6% se empleó a través de una práctica universitaria. En resumen, el medio más efectivo hasta el momento para la obtención del empleo de los graduados son los contactos personales y familiares. (Observatorio Laboral para la Educacion - OLE-, 2011)

En consecuencia, los graduados desempleados especificaron que las causas de esta situación se debe en su mayoría a la falta de experiencia laboral 36% y a la poca demanda profesional 27%, un 5% de los graduados atribuyen la causa a la maternidad y otro 32% a diferentes causas, entre las que se encuentran la terminación y renovación del contrato, el cambio de ciudad, y en uno de los casos la exclusión por la edad y el acceso a los empleos en la región por influencias políticas, dicho por una de las graduadas.

Para el análisis del desempleo, se trae a mención al documento denominado: La tasa natural de desempleo en Colombia, el cual señala que el desempleo es considerado como el reflejo del acierto o desacierto de los programas educativos y de la capacidad de fuerza en términos de cobertura, calidad y pertinencia, además de la existencia de problemas relacionados a la imperfección de la información de que disponen los oferentes y demandantes de trabajo. Es por ello que las instituciones de educación superior suponen retos

dirigidos analizar las ofertas educativas con relación a las oportunidades laborales que el sector externo ofrece, en la medida en que estas sean proporcionales.

Volviendo a los graduados que se encuentran empleados, entre los cargos que actualmente asumen se encuentran: : Coordinadores de atención al usuario 3%, Coordinador de Fundación 1%, Directora de Fundación 1%, Docentes 6%, Gestora de Servicios 1%, Orientadora Ocupacional 1%, Profesional Social 4%, Promotor Social 3%, Residente Social 1%, coordinadores de programas sociales 9% y Trabajadores Sociales 67%. En este aspecto, es importante aclarar que las diferentes denominaciones de cargos se encuentran estrechamente relacionadas al quehacer del Trabajo Social, pues aquellas denominaciones como lo indicaron algunos graduados, se han reformado de acuerdo al campo de acción de los Trabajadores Sociales.

De acuerdo a la versatilidad que presenta la profesión, en dichos cargos se llevan a cabo múltiples roles, dado que aún existe dificultad para definir el rol del trabajador social, encontrándose en una especie de contradicción, pues “tienen un rol profesional múltiple y a la vez no definido claramente” según Ander-Egg (2010). Esta apreciación confirma de cierta forma la no claridad que tienen los graduados al momento de ser indagados sobre el tema, ya que no identifican claramente los roles y funciones que desempeñan en sus diversos cargos. (Guzmán, Cajamarca, & Castañeda, 2010)

En este aspecto, los graduados se ubican en las siguientes áreas de intervención: Protección con el porcentaje más alto, servicios sociales, salud, educación, justicia

organizacional, gestión social, construcción, comunidad, servicios públicos, medio ambiente, familia y psicosocial.

Con estos últimos aspectos analizados se establece una relación con el perfil ocupacional del graduado del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO del Centro Regional Girardot, de lo que se puede deducir que los graduados del programa mediante su participación en los diferentes cargos ya mencionados, reflejan la capacidad con la que cuentan para desempeñarse en el campo administrativo, público o privado, en atención con personas, familias, grupos comunidades, instituciones y localidades como lo indica el perfil ocupacional del programa, en funciones de promoción, prevención, educación, administración y gestión social.

En lo que concierne al perfil profesional de los graduados del programa, este indica que la formación de los Trabajadores Sociales abarca un enfoque y visión económica gerencial que les permite participar e intervenir en procesos comunitarios, en procesos de formulación de programas y proyectos sociales y en procesos de formulación de políticas sociales.

El anterior análisis responde al segundo objetivo específico de este proyecto, el cual permite afirmar que la ocupación de los graduados si se relaciona con el perfil profesional y ocupacional de UNIMINUTO, aplicable para aquellos que actualmente se desempeña como profesionales en Trabajo Social.

Ahora bien, para finalizar con las categorías de análisis establecidas se procede a interpretar la percepción de la coherencia y pertinencia de la formación por parte de los graduados. La percepción de los graduados frente a la pertinencia del programa académico debe establecer relación entre la formación y las necesidades del mercado laboral.

De acuerdo a los resultados obtenidos, un número representativo de graduados aprecia que existe una pertinencia coherente entre la ocupación de los mismo frente a su nivel de educación; quienes también calificaron el nivel de calidad de la formación recibida por el programa, que en su mayoría obtuvo una calificación en promedio de 4 a 5 de una escala de 1 a 5, siendo 5 el puntaje de mayor relevancia. Estos resultados dan cuenta del nivel de satisfacción del graduado con la calidad de la formación recibida. Tal satisfacción también se ve reflejada en la incidencia de la formación en el proyecto de vida del graduado, en donde se evidencia que el 85% de los graduados expresa dicho favorecimiento, ante el 15% quienes respondieron de manera contraria.

Dentro de los resultados también se observa un vínculo débil entre la Corporación Universitaria Minuto de Dios, del Centro regional Girardot y sus graduados, cuando estos indican con un 79% que el programa no le brinda los espacios pertinentes para que a partir de la experiencia se puedan contextualizar con las necesidades laborales del entorno y cuando el 85% de los mismos señalan que no participan en la distintas actividades dirigidas a la evaluación y prospección del programa. Según los graduados, la universidad solo los contacta cuando los necesitan, es decir cuando esta debe realizar actualización de datos por parte de la oficina de graduados. Algunos también argumentaron que los espacios para participar existen

pero los horarios establecidos para llevar a cabo los encuentros no son adaptables al tiempo de los graduados, pues muchos se encuentran laborando y les es imposible su participación.

En últimas, la caracterización a los graduados da cuenta que el 95% no pertenece a alguna comunidad académica, científica, profesional, tecnológica, artística y del sector productivo o financiero en el ámbito internacional o nacional a comparación del 5% que manifestaron que sí. Esto traduce lo poco involucrado que se encuentran los graduados con el desarrollo de producción académica y su participación en los espacios anteriormente mencionados.

Este estudio realizado dentro del semillero de Investigación le ha permitido al programa contar con la actualización de datos reales que generan la interpretación de la situación actual de los graduados, en los aspectos personales, académicos, profesionales y laborales a partir de datos proporcionados por los mismos y por los empleadores de las instituciones públicas y privadas en las que se encuentran laborando.

Análisis de resultados de los empleadores de las instituciones en donde se encuentran laborando los graduados

Conocer el punto de vista de los empleadores de los graduados de Trabajo Social permite contrastar las demandas del mercado laboral y el nivel de preparación profesional con el que cuenta los Trabajadores Sociales de UNIMINUTO, además de cómo estos se ajustan a dichas demandas.

A continuación se presenta el análisis de resultados contrastando los referentes teóricos consultados:

Los empleadores entrevistados manifestaron que las instituciones donde laboran los graduados se encuentran dentro de los diferentes ámbitos como el de Salud, Educación, Protección, Servicios Sociales y públicos, a su vez perteneciendo a los sectores públicos y privados.

En lo concerniente a los criterios de contratación de profesionales de Trabajo Social en las diez (10) instituciones encuestadas , se percibe un equivalente del 50% entre el número de empresas que contratan profesionales de recién graduados, así como el 50% de empresas que no contratan personal recién graduado o sin ningún tipo de experiencia, en vista de esto cabe mencionar lo que dice Stoner en relación a los procesos de selección y/o contratación de personal, el cual se concibe como un proceso recíproco en que la organización decide si ofrecerá un puesto o no y el candidato decide si lo aceptara o no, y cuando el número de aspirantes de una vacante es alto las organizaciones aplican una serie de criterios que permitan la selección del recurso humano más calificado y acorde a las necesidades de la organización (Stoner, Administración Sexta edición, pág. 424), es por esto que surge la necesidad por parte de la Universidad de fortalecer aquellos aspectos o criterios como la experiencia laboral, la cual según las respuestas suministradas es factor importante para la contratación, esto se puede realizar a través de la creación de nuevos espacios o momentos de práctica que permitan una adaptación y creación de herramientas necesarias para la preparación del profesional al mundo laboral.

Por otro lado, en la Teoría del Capital Humano Gary Becker resalta que el capital humano se define como el conjunto de las capacidades productivas que adquiere un individuo por acumulación de conocimientos generales y específicos y dicha acumulación incurre gastos para la preparación de los mismos, en vista que entre más inversión se realice en la educación, abre la posibilidad a recibir entre salarios más elevados y mejores oportunidades laborales. (Becker, 1964) Lo que se confirma con las respuestas suministradas por los empleadores en vista a los factores de contratación y el nivel de preparación que se les exigen a los graduados a la hora de aplicar a una oferta laboral, puesto que el 40 % (4) de los entrevistados resaltan la importancia de contar con estudios profesionales y un 60% (6) da mayor énfasis a la experiencia laboral, a la hora de escoger al candidato para suplir la vacante, de tal manera que este pueda desempeñarse de forma idónea en el cargo para el cual fue seleccionado.

Asimismo, en el concepto de empleabilidad dado por Guillermo Campos dentro de su artículo Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad la define como el conjunto de aptitudes y actitudes que brindan a un individuo la oportunidad de ingresar a un puesto de trabajo y además permanecer en él, su origen se puede rastrear si se considera que lo que ahora se reconoce como “actitudes” laborales en otro momentos se ha denominado “comportamiento” laboral. Esto en contraste con el número de Trabajadores Sociales encontrados dentro de las instituciones manifiesta una fuerte presencia de este tipo de actitudes en los profesionales que conservan una estabilidad laboral, dentro de estas

instituciones, siendo un total de 36 Trabajadores Sociales de los cuales 28 de estos son graduados UNIMINUTO, centro regional Girardot.

En cuanto al desempeño laboral el 50% (5) de los empleadores, manifiestan que el desempeño laboral de los Graduados es eficiente y eficaz, en las labores realizadas hacia el cumplimiento de las metas de la organización esto desde la perspectiva de Chiavenato el cual que define el desempeño laboral como el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados, este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos. Por lo cual los Trabajadores Sociales cumplen con los aspectos necesarios para el desempeño de los cargos que ejercen. (Chiavenato, 2004)

Para UNIMINUTO su fin principal dentro del programa Trabajo Social es la formación de profesionales en trabajo social con bases teórico prácticas sólidas y pertinentes para que estos respondan a las necesidades individuales, familiares y sociales de la comunidad, delimitada bajo la obra Minuto de Dios la cual se dirige a la búsqueda de una nación justa, solidaria, democrática y participativa. (Corporación Universitaria Minuto de Dios) Esto es afirmado por los empleadores, en relación a la pertinencia del perfil UNIMINUTO con las necesidades del mercado laboral en lo que los encuestados manifiestan que si existe una concordancia de estos, dando razones como el que son profesionales comprometidos y con capacidad para adaptarse, aunque no es de obviar que un 20% de estos considera que el perfil no es acorde con las necesidades del mercado, manifestando razones como la necesidad de fortalecer los conocimientos en intervención familiar.

Para el 40% (4) de las empresas encuestadas es importante que se fortalezcan los procesos en intervención comunitaria , el otro 30% (3) refieren la necesidad de mayor fortalecimiento intervención familiar, el 20%(2) en intervención individualizada y por último el 10% (1) en otros campos de acción del Trabajo Social , esto conlleva a pensar que existe la necesidad realizar un análisis de la estructura curricular del programa y a su vez crear una propuesta de fortalecimiento en los procesos de formación, ya que según lo dicho por Ángela María Quintero en las aportaciones que da el Trabajo Social al tema de familia, resalta que la familia como institución social ha pervivido a lo largo de la historia, con variedad de formas acordes con las condiciones socio-culturales y económicas, pero siempre ha sido una organización vital en el desarrollo social. (Quintero, Trabajo Social: Aportes al tema de familia) Por lo cual es indispensable que la Universidad brinde los aportes y conocimientos necesarios en este tipo de intervenciones, en vista a las necesidades del mercado laboral.

Asimismo, en lo concerniente a la intervención comunitaria y lo que se convierte en factor preocupante para el programa debido a que el énfasis del Trabajo Social UNIMINUTO se centra en aspectos como la comunidad, lo comunitario, la construcción de comunidades, la organización y el desarrollo comunitario (Corporación Universitaria Minuto de Dios). Es necesario repensar la manera en la que se desarrollan las intervenciones dentro de la comunidad, e identificar la falencia que se detalla dentro de las empresas donde los Trabajadores Sociales laboran. Lo anterior manifestado por los empleadores encuestados donde un 40% considera la importancia de fortalecer este aspecto dentro de la formación.

En cuanto a las competencias laborales, se distinguen en dos; el primero es el componente general el cual según el Ministerio de Educación Nacional (MEN), son el

conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo, sin importar el sector económico de la actividad, el nivel del cargo, la complejidad de la tarea o el grado de responsabilidad requerido (Ministerio de Educaicon Nacional, 2006)

Partiendo de los anterior, los empleadores consideran que se deben mejorar competencias como, la identificación de problemas, comunicación adecuada, planificación del tiempo, aplicación de conocimientos adquiridos, disposición para el aprendizaje continuo, muestra de responsabilidad social y la facilidad para trabajar en diferentes contextos, en vista de que un 10 y 20% de los entrevistados consideran que son aspectos que se deben mejorar.

De igual manera ,desde el componente específico, los encuestados afirman que la capacidad para intervenir, actuar ante situaciones de crisis, trabajar con individuos, grupos y comunidades, entre otros aspectos de alta relevancia; los profesionales cuentan con las características necesarias para el manejo de estas situaciones, según los dicho por los empleadores, ya que según la entrevista realizada el 50% califica con un alto puntaje esta competencia de los Trabajadores Sociales UNIMINUTO dentro de la escala de medición implementada aunque se evidencia en ciertos aspectos factores a mejorar, para el cumplimiento de estas competencias las cuales según el MEN se encaminan al área desarrollada por el profesional. Son las que están orientadas a habilitar a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones (Ministerio de Educación Nacional)

c. Perfiles Profesionales UNIMINUTO

En relación con el perfil de los graduados, la Universidad Minuto de Dios los especifica de la siguiente manera:

Un profesional de las Ciencias Humanas y Sociales orientado al desarrollo social de comunidades, grupos sociales, poblacionales y familias en el ámbito público y privado, que toma como referente la comprensión de la realidad social desde la perspectiva de la interacción entre diversos actores, vinculando de esta forma su quehacer profesional con la intencionalidad, ético política de la transformación social. El profesional de trabajo social de UNIMINUTO es comprometido con la realidad social, con capacidad para comprenderla, analizarla e interpretarla y con plena convicción de ser formadores y hacedores de comunidad y agentes de cambio en la construcción del tejido social.” (Corporacion Universitaria Minuto de Dios)

Dentro de lo anterior UNIMINUTO considera que el profesional el cual culmina sus estudios dentro de la institución debe poseer la capacidad dentro del enfoque de desarrollo humano de establecer relaciones basadas en el respeto y el reconocimiento del otro fomentando la diversidad, la cultura, fomentando actitudes de escucha, el dialogo y la habilidad para la solución de conflictos, bajo los parámetros de la ética profesional y humana, además de participar, promover e intervenir en los procesos de formulación y ejecución de proyectos, programas y políticas públicas y sociales entre otros aspectos, por otro lado el profesional contara con la capacidad de comprender y analizar la realidad social y con el

pleno convencimiento de ser agentes de transformación encaminados a la construcción del tejido social.

Cabe resaltar que para UNIMINUTO las competencias profesionales se explican dentro de su modelo educativo como el resultado del proceso cognitivo e investigativo adelantado por la Institución, el cual combina la teoría con la práctica y promueve la transformación de los individuos y comunidades, el despliegue de sus potencialidades naturales, de sus conocimientos, habilidades y competencias. De igual manera, dicho proceso fomenta la actitud de “aprender a aprender“, y genera un hábito reflexivo y crítico que facilita la aplicabilidad del conocimiento para interpretar y transformar la sociedad, mediante procesos de investigación situada y aplicada. (Corporación Universitaria Minuto de Dios, 2014).

Tabla 5 Perfil Profesional del Graduado

<p>Descripción General:</p> <p>El egresado de Trabajo Social de UNIMINUTO, es un profesional de las Ciencias Sociales orientado al desarrollo y organización comunitaria, que toma como referente para la intervención e investigación, la comprensión de la realidad social desde la perspectiva de la interacción entre diversos actores, vinculando de esta forma su acción con la intencionalidad ético política de transformación social.</p>		
<p>Al culminar su proceso de formación en UNIMINUTO, y en el marco de nuestro modelo educativo, el graduado del programa de Trabajo Social estará en capacidad de:</p>		
<p>Desarrollo Humano</p>	<p>Competencias Profesionales</p>	<p>Responsabilidad social</p>
<p>Establecer relaciones humanas basadas en el reconocimiento del otro y el respeto por la diversidad cultural,</p>	<p>Participar e intervenir en procesos de formulación y ejecución de programas, proyectos y políticas públicas y sociales.</p>	<p>Comprender, analizar e interpretar la realidad social, con plena convicción de ser gestores, agentes de transformación en la</p>

mediante actitudes de escucha, diálogo y manejo del conflicto, en el marco de la ética humana y profesional.	Promover y agenciar procesos de intervención fundamentados en principios de cogestión e interacción social creativa e innovadora.	construcción del tejido social y la ecología humana.
--	---	--

Tabla 6 Perfil ocupacional del egresado

PERFIL OCUPACIONAL DEL EGRESADO		
ÁREA 1: Política Pública y Bienestar Social y Laboral	ÁREA 2: Intervención e Investigación Social	ÁREA 3: Comunidades y Gestión Social
Podrá desempeñarse en el campo administrativo, público o privado, como director de organizaciones, gerente de programas sociales, jefe de proyectos, profesional participante en el ciclo de política pública (diseño, formulación, ejecución, evaluación y seguimiento).	Su formación le permitirá trabajar en el campo de atención y/o asistencial, con personas, familias, grupos, comunidades, instituciones y localidades, en entidades públicas, privadas y del tercer sector, en funciones de promoción, prevención, educación, administración y gestión social. Estará capacitado en la formulación y desarrollo de proyectos de investigación social, que le permitan abordar la realidad y cualificar su intervención.	Podrá desempeñarse, en el campo de las asesorías, encaminarse a la planeación, y la orientación de procesos que fomenten la democracia, la organización y la participación social; racionalizando y disponiendo recursos, coordinando redes y alianzas, buscando mejorar las interacciones y condiciones de vida de las personas y su entorno a través del apoyo a procesos sociales autogestionarios y de resistencia social y territorial, así como el desarrollo local.

Fuente: Programa Curricular del Programa Trabajo Social

9. Conclusiones

El trabajo realizado por los estudiantes después de haber culminado su etapa de pregrado, es, una herramienta útil para medir los resultados que tienen en los ámbitos personales, laborales y educativos ya que las Universidades se preocupan por dar a sus estudiantes la adecuada preparación, otorgando bases fundamentales para el buen desarrollo de su proyecto de vida, lo cual trae consigo satisfacción y además un buen reconocimiento dentro de la sociedad.

Por tal razón, la descripción del desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios en los periodos comprendidos del 2008 al 2015 fue una herramienta para conocer detalladamente acerca de la trayectoria profesional y laboral de los graduados de esta institución, lo que permitió generar es un estudio sólido y de buena utilidad para que el programa mejore a través de la percepción de estos graduados además de los empleadores de las instituciones en donde estos laboran.

Con esta investigación, se pudo evidenciar, la importancia que tiene la oficina de graduados de ejecutar adecuadamente la estrategia de seguimiento a graduados, ajustándose a los lineamientos preestablecidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA); ya que la evaluación y acompañamiento continuo a los graduados del programa, brindan a la Universidad información precisa del desempeño que los graduados tienen en el ámbito laboral y profesional, además de la percepción de aspectos a mejorar por la universidad a través de su experiencia, esta información sirve para adaptar decisiones, generar cambios, actualizar planes de estudio, dar apertura a estudios pos graduales acordes al programa, medir competencias y capacidades,

aspectos que enriquecen al programa y al estudiante en formación para enfrentar al mercado laboral.

Dentro de la información recopilada y según lo manifestado por el acercamiento a los 92 graduados del programa de Trabajo Social de UNIMINUTO en los periodos anteriormente mencionados, se destacan las siguientes apreciaciones resultado del análisis de los datos mencionados:

- El programa deberá crear estrategias que le permitan consolidar estudios sólidos que muestren el seguimiento a graduados del programa acordes a los lineamientos de Consejo Nacional de Acreditación y el Ministerio de Educación nacional.
- Los resultados obtenidos por esta investigación están en su mayoría acordes al estudio realizado por el Observatorio Laboral para la Educación en 2014 en cuanto a los aspectos a evaluar. Es decir que en aspectos tales como: salarios, ubicación, género, ocupación, tiempos de desempleos y demás aspectos profundizados en el estudio; los datos obtenidos con coherentes con la situación del resto de profesionales en el país.
- Desapego de los graduados con su Alma Mater, ya que un número significativo de ellos alude que "solo se necesitan para proporcionar información".
- Cabe resaltar que a pesar de que la oficina de graduados y el programa cuentan con estrategias que permiten el fortalecimiento de vínculos entre la institución y los graduados (Comité de graduados, ofertas de empleo, talleres, preparación para el ámbito laboral, cursos etc.), estos no reflejan una masiva participación por parte de los mismos; hecho al que aluden que la información no les llega de manera oportuna.
- Uno de los aspectos a destacar dentro de la situación de los graduados es la falta de su titulación pos gradual , lo que genera competencia frente a otros que si tienen ese tipo

de estudio. Aspecto al que ellos aluden que se les dificulta ya que los salarios que reciben no les alcanza para realizar estudios posgraduales fuera de la ciudad; estudios en los que tendrían que viajar a ciudades como Bogotá y/o Ibagué, siendo los sitios más cercanos. En conclusión aluden que es la capacidad económica lo que no ha permitido el fortalecimiento de su educación pregradual.

- Por otra parte, en lo concerniente a la percepción de los empleadores, se resaltan factores importantes como la mejora de espacios de práctica que contextualicen el campo laboral y permitan preparar al profesional para las necesidades del mismo, el fortalecimiento de los procesos de intervención comunitaria y la aplicación de la intervención familiar, por ultimo generar profundización en diversos tema como salud, administración entre otros.

10. Recomendaciones

- La oficina de egresados y el programa de Trabajo Social de UNIMINITO Centro Regional Girardot, deberán tener en cuenta en sus futuros seguimientos a graduados, los lineamientos para la acreditación de programas de pregrado establecidos por el Consejo Nacional de Acreditación (CNA).

- Es recomendable mantener actualizada en cada uno de los cohortes la base de datos entregada al programa, no solo en aspectos personales, académicos y laborales de los graduados; si no que a partir de estos se realicen informes críticos en los cuales se plasmen reflexiones e interpretaciones del panorama de la profesión en el medio laboral.

- Socializar informes realizados del seguimiento a graduados a los Trabajadores Sociales que están en proceso de formación; con el fin de que se informen de las exigencias que tiene el mercado laboral y de esta manera se puedan preparar para hacer frente a este.

- Promover estrategias dinámicas para la convocatoria y participación de los graduados en los encuentros anuales y eventos que fortalecen los ámbitos laborales, académicos y de bienestar ofertados por la universidad, ya que a partir del estudio realizado se evidencia la falta de participación de los graduados del programa a estos encuentros; resaltando que estos espacios deben ser realizados en un tiempo pertinente para todos.

- Crear un vínculo fuerte entre la oficina de egresados y los graduados del programa; en donde estas personas no solo sean tenidos en cuenta para extraer información si no que se vea como una oportunidad para obtener cursos y capacitaciones concernientes a la profesión que fortalezcan la identidad y el quehacer profesional de los mismos.

- El programa académico de Trabajo social de la mano de los semilleros propios de la profesión deberán realizar constantes investigaciones que den cuenta de la situación en la que se encuentra el sector externo (instituciones, empresas); ya que esta situación es cambiante, al igual que las problemáticas sociales y consigo el Trabajador Social debe estar informado y preparado para adaptarse e insertarse en este medio desde la formación académica.

- Dentro de las estrategias de mejora continua el programa deberá asumir la responsabilidad de analizar las ofertas educativas con relación a las ofertas laborales que el sector externo ofrece de modo que sea proporcional el número de graduados necesarios para cada profesión con las vacantes solicitadas para cada campo.

- Es importante que los resultados de esta investigación sean tenidos en cuenta para el diseño de estrategias adecuadas que permitan al programa la mejora del mismo; resaltando la propuesta de apertura de estudios post graduales acordes a la profesión en el Centro Regional.

- De acuerdo a las recomendaciones dadas por los graduados estos sugieren que la durabilidad del pregrado se vuelva extender a 5 años puesto que consideran que en 4 años (8 semestres) no es tiempo suficiente para adquirir todos los conocimientos, habilidades y destrezas que requiere el Trabajador Social para su buen desempeño profesional.

- Promover la iniciativa por parte del programa para la creación de una asociación de graduados en donde se discutan los desafíos que presenta la profesión, los nuevos campos de acción, metodologías, técnicas de intervención entre otros, que permitan tener actualizado al profesional para su buen desempeño laboral.

11. Bibliografía

Becker, G. (1964). *Investigacion del capital humano*.

Benavides, M., & Gomez, C. (2005). Métodos en investigación cualitativa: triangulación. En M.

Benavides, & C. Gomez, *Métodos en investigación cualitativa: triangulación*.

Campos, G. (2003). *Implicaciones economicas del concepto de empleabilidad*. Obtenido de

Redalyc: <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>

chiavenato, i. (2004). Administracion de los recursos humanos Quinta Edicion. En i. chiavenato,

Administracion de los recursos humanos Quinta Edicion (pág. 359). Nomos S.A.

Cifuentes, & Lopez. (9 de NOVIEMBRE de 1998). LA GLOBALIZACION Y SU IMPACTO

EN EL TRABAJO SOCIAL HACIA EL SIGLO XXI. *LA GLOBALIZACION Y SU*

IMPACTO EN EL TRABAJO SOCIAL HACIA EL SIGLO XXI. Chile.

Comision Nacional del Servicio Civil, Acuerdo N° 07. (05 de Diciembre de 2006). *Acuerdo N°*

07. Obtenido de

<http://www.esesansebastian.com.co/informacion/TALENTO%20HUMANO/Acuerdo07de2006.pdf>

Consejo Nacional de Acreditación –CNA–. (2013). *Sistema Nacional de Acreditacion*. Obtenido

de [cna.gov.co](http://www.cna.gov.co): http://www.cna.gov.co/1741/articles-186359_pregrado_2013.pdf

Constitución Política de Colombia. (1991, Art 67).

Constitución Política de Colombia. (1991, Art 67). Obtenido de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2002). *Nuestra Vocacion Fundamental*. En P. R.

Herreros, *Nuestra Vocacion Fundamental* (pág. 5). Bogota. Obtenido de Scrid.com.

Corporacion Universitaria Minuto de Dios. (09 de 09 de 2014). *Portal Uniminuto*. Obtenido de Uniminuto.edu, Acuerdo N° 02 Los Lineamientos Generales Para la Proyección Social: <http://www.uniminuto.edu/documents/941377/941434/Lineamientos+Generales+para+la+Proyecci%C3%B3n+Social+en+UNIMINUTO/04ceb1d1-89c8-46f0-a0c0-82f0d5d2aeea>

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2014). *Proyecto Educativo Institucional*. Obtenido de Uniminuto.edu: <http://www.uniminuto.edu/documents/941377/1434225/Proyecto+Educativo+Institucional+2013.pdf/849a034b-2ee8-448c-9aa9-93e2cef4a317>

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2015). *Lineas de investigación*. Obtenido de Uniminuto.edu: <http://www.uniminuto.edu/web/centroeditorial/educacion-transformacion-social-e-innovacion>

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (2017). *Uniminuto.edu*. Obtenido de Uniminuto.edu: <http://www.uniminuto.edu/documents/1720880/0/Libro+Egresados+Digital.pdf/0ddfacc88-4ebf-42b4-8590-04516525fe16?version=1.0>

Corporacion Universitaria Minuto de Dios. (s.f.). *PCP Programa Trabajo Social*. Obtenido de Uniminuto.edu: <http://www.uniminuto.edu/documents/1859387/1860051/Presentaci%C3%B3n+programa+de+trabajo+social.pdf/4a9cc754-6225-4fea-85b7-415981a3d4d1?version=1.0>

Corporación Universitaria Minuto de Dios. (s.f.). *PCP Trabajo Social*. Obtenido de Uniminuto.edu: <http://www.uniminuto.edu/documents/1859387/1860051/Presentaci%C3%B3n+programa+de+trabajo+social.pdf/4a9cc754-6225-4fea-85b7-415981a3d4d1?version=1.0>

Corporacion Universitaria Minuto de Dios. (s.f.). *Proyecto Curricular del Programa Trabajo Social*. Obtenido de Uniminuto.edu:

<http://www.uniminuto.edu/documents/1859387/1860051/Presentaci%C3%B3n+programa+de+trabajo+social.pdf/4a9cc754-6225-4fea-85b7-415981a3d4d1?version=1.0>

Decreto 2566. (2003,art 14). *mineducacion.gov.co*. Obtenido de *mineducacion.gov.co*:

http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-86425_Archivo_pdf.pdf

Fernandez, T., & Alemán, C. (2014). Introducción al Trabajo Social. En *Introduccion al Trabajo Social*.

Gallego, T. B. (2009). El nacimiento de una nueva profesion: El Trabajo Social. Fernandez Garcia, T. (coord): *Fundamentos del Trabajo Social*. En T. Fernandez. Madrid: Alianza Editorial.

Gamboa, S. F., & Oliveros, L. B. (2012). Formacion de profesionales en las Ciencias Sociales. En S. F. Gamboa, & L. B. Oliveros, *Formacion de profesionales en las Ciencias Sociales*.

Gardenia, Stufflebeam & Shinkfield citados por Cedeño. (2014:3).

Guzmán, L. R., Cajamarca, P. D., & Castañeda, G. P. (2010). Ezequiel Ander-Egg Vida, pensamiento y aportes al Trabajo Social. En *Ezequiel Ander-Egg Vida, pensamiento y aportes al Trabajo Social*.

Holtkamp/Teichler. (1983).

Ley 1118. (25 de Abril de 2008, Art 2). Obtenido de

<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-159149.html>

Ley 1188. (25 de Abril de 2008, art.1). Obtenido de

<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-159149.html>

Ley 30. (1992, Art 6). Obtenido de

<http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=34632>

Ley 30. (1992,Art.53). Obtenido de

<http://www.legal.unal.edu.co/sisjurun/normas/Norma1.jsp?i=34632>

Mayumi Okuda Benavides, C. G.-R. (Enero, Marzo de 2005). *SciELO*. Obtenido de

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-74502005000100008

Mercado, & Granados. (2014). *Informe de Seguimiento a Recién Graduados de la Universidad del Magdalena 2011-2012*. Obtenido de

http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-349257_Informe_de_seguimiento_metodologia_distancia.pdf

Mincer, J. (1958). "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution.

Ministerio de Educacion Nacional. (2006).

Ministerio de Educacion Nacional. (2006). *mineducacion.gov.co*. Obtenido de

[mineducacion.gov.co: http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79394.html](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-79394.html)

Ministerio de Educacion Nacional. (2007). *mineducacion.gov.co*. Obtenido de

[mineducacion.gov.co: http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-136473.html](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-136473.html)

Ministerio de Educación Nacional. (24 de Octubre de 2007). *Seminario Internacional, Pertinencia*

de la Educación: La Educación para la Competitividad. Obtenido de

[mineducacion.gov.co: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-134594_recurso_1.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-134594_recurso_1.pdf)

Ministerio de Educacion Nacional. (2010). *Niveles de Educacion Superior*. Obtenido de

[mineducacion.gov.co: http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-217742.html](http://www.mineduccion.gov.co/1621/article-217742.html)

Ministerio de Educacion Nacional. (2016). *Colombia Aprende*. Obtenido de Colombia Aprende:
<http://aprende.colombiaaprende.edu.co/estudiantes2016>

Ministerio de Educación Nacional. (s.f.). *Ministerio.gov.co*. Obtenido de Ministerio.gov.co:
<http://www.mineducacion.gov.co/1621/article-79394.html>

Ministerio de Educaicon Nacional. (2006).

Moreno, N., Granados, R., & Orozco, A. (2013). Impacto social y posicionamiento de los egresados(as) graduados(as) del Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar en el Caribe colombiano. *Revista Educacion y Humanismo, Órgano de difusión científica de la Universidad Simon Bolivar*, 29.

Observatorio de la Universidad Colombiana. (2008). *universidad.edu.co*. Obtenido de [universidad.edu.co](http://www.universidad.edu.co): <http://www.universidad.edu.co/index.php>

Observatorio Laboral . (2015). *Seguimiento a Graduados*. Obtenido de Observatorio Laboral:
<http://www.graduadoscolombia.edu.co>

Observatorio Laboral. (2008). *Graduados Colombia*. Obtenido de Observatorio Laboral:
http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-155924_archivo_pdf.pdf

Observatorio Laboral para la Educacion - OLE-. (2011). *Seguimiento a gaduados*. Obtenido de Observatorio Laboral: <http://www.graduadoscolombia.edu.co>

Observatorio Laboral para la Educación. (Abril de 2016). *Perfil academico y condiciones de empleabilidad: graduados de educación superior (2001 – 2014)* . Obtenido de OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN:
<file:///D:/DOCUMENTS%20AND%20SETTING/USER/Downloads/OBSERVATORIO.pdf>

- Pedraza, E. (2010). Desempeño laboral y estabilidad del personal administrativo contratado de la facultad de medicina de la universidad del Zulia. *Revista de Ciencias Sociales*. 16(3), 2010. En E. Pedraza. Red Universidad del Zulia.
- Perez, E. R., & Malvelzzi, S. (Enero de 2009). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo*. Pontificia Javeriana.
- Quintero, A. M. (s.f.). Trabajo Social: Aportes al tema de familia.
- Rios, G. C. (2003). *Implicaciones economicas del concepto de empleabilidad*. Obtenido de <http://www.redalyc.org/pdf/376/37602308.pdf>
- Rodriguez, L. M., Rivera, N., & Orozco, A. R. (20 de Marzo de 2006). *La educación de posgrado y su repercusión en la formación del profesional iberoamericano*. Obtenido de Facultad de ciencias humanas y biologicas: http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol20_03_06/ems09306.htm
- Sampieri, R. (2006). Metodología de la Investigación Cuarte edición. En R. Sampieri.
- Schultz, T. (1959). *eumed.net*. Obtenido de eumed.net: <http://www.eumed.net/tesis-doctorales/2009/amdi/Teoria%20del%20Capital%20Humano.htm>
- Stoner, J. A. (s.f.). Administracion Sexta edicion. En J. A. Stoner.
- Stoner, J. A. (s.f.). Administracion Sexta edicion. En J. A. Stoner.
- Teichler /Schomburg/ Winkler. (1992).
- Teichler/Buttgereit/Holtkamp. (1984).
- UNIMINUTO. (2010). *Portal Uniminto*. Obtenido de Portal Uniminuto: www.Uniminuto.edu.co
- Universidad Javeriana, 2010 ; Universidad Nacional de Colombia. (2008). *javeriana.edu.co*. Obtenido de Portalegresados.unal:

[http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/EncuestaSeguimientoEgresados2010.pdf/8dc24f75-3a39-4ae2-9f6d-c7afe9ec87c7;](http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/EncuestaSeguimientoEgresados2010.pdf/8dc24f75-3a39-4ae2-9f6d-c7afe9ec87c7)

http://www.portalegresados.unal.edu.co/index.php?option=com_content&view=article&id=224&Itemid=70&lang=es

Valenzuela, G. E., & Ponce León, M. T. (2006). Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores. En G. E. Valenzuela, & M. T. Ponce León, *Impacto laboral de egresados universitarios y opinión de empleadores* (pág. 10). Miguel Ángel Porrúa.

12. Anexos

A continuación se presentan los formatos que se utilizaron para la recolección de la información necesaria para llevar a cabo esta investigación

Anexos 1 Guía de elaboración de entrevista

La siguiente guía es el instrumento que permite la recolección de información de los graduados de Trabajo Social UNIMINUTO.

1. Datos Personales

- Nombres y Apellidos
- Edad
- Genero
- Estado Civil
- Estrato Socio-económico
- Dirección de Residencia
- Ciudad de Residencia
- Teléfonos
- Email

2. Características Educativas

- Estudios adicionales ¿En qué?
 - Especialización
 - Maestría
 - Doctorado
 - En curso
- Tiempo transcurrido para la obtención del empleo
 - Inmediatamente
 - 1-5 meses
 - 6-11 meses
 - 1-3 años

- Ninguno

3. Características Laborales Actuales

- ¿Cómo describiría su situación laboral?
 - Tengo un empleo regular
 - Hago Trabajos esporádicos relacionados con mis estudios
 - Hago Trabajos esporádicos no relacionados con mis estudios
 - Tengo más de un trabajo Desempleado
- Causa de desempleo
 - Experiencia
 - Falta de posgrado
 - Poca demanda profesional
 - Sueldos bajos
 - Maternidad
- más de 4 años
- Medio Utilizado para la obtención del empleo
 - Bolsa de Trabajo
 - Contactos Personales
 - Avisos en la Prensa

- Otro ¿Cuál?
- Cargo que Desempeña
- Salario Actual
 - Desempleado
 - 1-2 SMLV
 - 3-4 SMLV
 - 5-6 SMLV
 - MÁS DE 6 SMLV
- Nombre de la Empresa
- Datos empleador
 - Nombre de jefe inmediato
 - teléfono de la empresa
- Tipo de Organización
 - Pública
 - Privada
 - ONG
 - Otra ¿Cuál?
- Área de Intervención
 - Educativo
 - Servicios Sociales
 - Salud
 - Justicia
 - Empresa
 - Vivienda
 - Gubernamental comercio
 - Otro ¿Cuál?
- Tipo De Actividad
 - Dependiente
 - Independiente
- Tipo de Contrato
 - Término Fijo
 - Término Indefinido
 - Obra labor
 - Prestación de servicios
 - Provisionalidad
- 4. Trayectoria Profesional**
- Años laborando como Trabajador Social
 - De 1 a 3 años
 - De 4 a 6 años
 - Más de 7 años
- Número de Empleos
 - 1 -2 Empleos
 - 3- 4 Empleos
 - 5-6 Empleos
 - 7-8 Empleos
 - Más de 10
- Logros o reconocimientos laborales
 - Si
 - No
 - ¿Cuál?
- ¿Labora o laboró donde realizo las prácticas profesionales?
 - Si
 - No
 - ¿En dónde?

5. Coherencia entre la formación y el tipo De empleo

- ¿El título profesional le garantizó la obtención del empleo?
 - Si
 - No
- ¿La contratación requirió preparación especial para el acceso al empleo?
 - Si
 - No
- ¿De qué tipo?
- ¿Los roles y funciones ejercidos en el cargo corresponden a la formación obtenida en la academia?
 - Si
 - No
- Roles

6. Relación con la institución de egreso

- ¿De una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia, indique hasta qué punto considera que su ocupación es pertinente con su nivel de educación?
- De una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia, indique el nivel de calidad de la formación recibida por el Programa?
 - ¿Por qué?
- ¿Considera que el programa favoreció al desarrollo de su proyecto de vida?
 - Si
 - No
 - ¿Por qué?
- ¿Participa en las distintas actividades dirigidas a la evaluación y proyección del programa?
 - Si
 - No
- ¿Considera que el programa le brinda los espacios pertinentes para que a partir de su experiencia lo contextualice de las necesidades laborales del entorno?
 - Si
 - No
- ¿De una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia, indique hasta qué punto está satisfecho con su trabajo actual?
- ¿Pertenece a alguna comunidad académica, científica, profesional, tecnológica, artística y del sector productivo o financiero en el ámbito internacional o nacional?
 - Si
 - No
 - ¿Cuál?
- ¿A partir de su experiencia, que recomendaciones le haría a esta institución de educación superior?

Anexos 2 Matriz Graduados

FECHA DE GRADUACION	CANTIDADES	DATOS PERSONALES																	
		Nombres y Apellidos	Edad	Género		Estado Civil					Estrato Socioeconómico					Dirección de Residencia	Ciudad de Residencia	Teléfonos	E-MAIL
				F	M	SOLTERO	CASADO	UNION LIBRE	VIUDO	U. HECHO	1	2	3	4	5				
I-2008	30/05/08	1	AMAYA ROSERO XIMENA ANDREA		X										Calle 14 N° 9-42 Apto 502	imposible	3183505357	ximenita199@hotmail.com	
	30/05/08	1	CHAVEZ BARBOSA DEISY MATILDE		X										Carr 20 N° 4a-14 B/ el recreo- La Mesa.	llamar 12:30:00 p. m.	3138813945	deisiya9@hotmail.com	
	30/05/08	1	GARCIA SANCHEZ BETTY ESPERANZA		X		X				X				Carr 8 N° 16-13 B/ Centro. Piso 4	ya lo hizo nicole	3118690559	bettygarcia20@yahoo.es	
	30/05/08	1	JIMENEZ RIOS NORMA CONSTANZA		X										Manz 8 Casa 8 B/1ero de enero	imposible	8307916 hoja de vida	riosjn@hotmail.com	
	30/05/08	1	SUAREZ MEDINA ELIANA ISABEL		X										MANZ 2 Casa 5. Conjunto José María Córdoba	numero equivocado	3208930389	nanalagorda@hotmail.com; eliani50516@yahoo.es	
	30/05/08	1	USECHE PERDOMO GLADYS VICTORIA		X										Calle 9a N° 19a-30 B/ Centenario	personalmente	3158459330	gv_useche_p@yahoo.es	
	30/05/08	1	VALENCIA MACHADO DIANA PATRICIA		X										Calle 15 N° 17 -93. B/ centenario	jessica conseguir numero	8330917	dianapvm08@hotmail.com	
	30/05/08	1	VASQUEZ RESTREPO LUZ GLADYS		X										Carr 5 N° 18-63	enviar correo	3004682165	gladys2628@yahoo.com	
	30/05/08	1	YEPES SALCEDO DIANA		X										Carr 13 N° 35-80 Rosablanca	ESTA EN EE.UU	8354585/ 3107989016	dianayepes@hotmail.com	
	30/05/08	1	ZULUAGA GIRALDO VIVIANA ANDREA		X										Manz C casa 6 B/ Villa Olarte	imposible	3208943574-4672879	bianzu16@yahoo.es	
	TOTAL	10																	
II-2008	21/11/08	1	CRUZ DIAZ CAROL PAOLA		X										Calle 32 N°8.34. Segovia II	llamar al medio dia	3112167446	carolpaolacruz@hotmail.com	
	21/11/08	1	GARCIA TIMOTE ADRIANA MARCELA		X										Urb. Villa Nelly. Carmen de Apicala. Manz C Casa 7.	imposible	3134080719/2478156	adrianamarcelagarcia@hotmail.com	
	21/11/08	1	LEAL GOMEZ RIDA MERIETHE		X										Trns. 22B. N. 8a-45. B la colina	ya la hizo norma	3214528184	syvestrelego@yahoo.es	
	21/11/2008.	1	ROJAS MAYORGA ADRIANA		X										Manz 11 casa 4	ya la hizo jessi	3112142478	aromaf03@hotmail.com	
	21/11/08	1	VANEGAS GUZMAN LILIBETH		X										Carr 7 N. 11-49 B/ san Miguel	ya la hizo nicole	8322051/3142178805	livaguz18@yahoo.es	
	21/11/08	1	VASQUEZ ORTIZ ALEJANDRA JULIETH		X										Calle 13 N° 10-04 B/Gaitan-Flandes	enviar correo	3114853773-3133476171	aleja798@hotmail.com	
	21/11/08	1	VELASQUEZ SALGUERO RITA LORENA		X										calle 2 n. 5-57. Jerusalem	imposible	3157908653	rirasalguero@yahoo.es	
	TOTAL	7																	

Anexos 3 Encuesta semi-estructurada para empleadores

Fecha: 20-02-2017

Encuesta a Empleadores Programa: Trabajo Social

Objetivo: Identificar el nivel de pertinencia de la formación profesional del Graduado del Programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios a partir de percepción de los empleadores de las diferentes instituciones locales donde laboran

1 DATOS DE LA EMPRESA

Nombre de la Empresa: COMISARIA DE FAMILIA CARMEN DE APICALA, TOLIMA

Dirección: CALLE 5 CON CRA 5 ESQUINA

Para responder las siguientes preguntas, marque con una x sobre el cuadro correspondiente

1.1 Naturaleza de la Empresa

Salud	<input type="checkbox"/>
Educación	<input type="checkbox"/>
Protección	<input checked="" type="checkbox"/>
Turismo	<input type="checkbox"/>
Servicios Sociales	<input type="checkbox"/>
Otro ¿Cuál?	_____

1.2 Tipo de Empresa

Publica Privada Otro ¿Cuál? _____

2 CRITERIOS DE CONTRATACIÓN PARA TRABAJADORES SOCIALES.

2.1 ¿En los últimos 2 años su empresa ha contratado profesionales universitarios de Trabajo social recién graduados o Sin ningún tipo de experiencia laboral?

Sí No

¿Por qué?

2.2 ¿Cuáles son los factores principales Que usted tiene en cuenta en el momento de contratar al Trabajador Social?

Estudios realizados Experiencia Laboral Reconocimientos y/o Recomendaciones
Alto grado de Conocimiento en procesos administrativos otro ¿Cuál? _____

2.3 ¿Cuál es el tipo de formación con la que debe contar el trabajador social para la obtención del empleo dentro de su empresa?

Estudios de Pregrado Estudios en Maestrías o Doctorados

Estudios Especializados

Otro ¿Cuál? _____

2.4 ¿Con cuántos Trabajadores Sociales cuenta su empresa en la actualidad?

1 2 3 Más de 4 cuantos _____

2.5 ¿Cuántos de los Graduados en Trabajo Social Contratados, pertenecen a la Universidad Minuto de Dios?

1 2 3 Más de 4

3 DESEMPEÑO LABORAL DE GRADUADOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL REGIONAL GIRARDOT.

3.1 Califique de 1 a 5 el desempeño laboral de los graduados del programa de Trabajo social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. (5 equivale al más alto desempeño)

1 2 3 4 5

¿Por qué?

3.2 De acuerdo con el desempeño del Trabajador Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, ¿Cree usted que el perfil es adecuado para las exigencias que actualmente demanda la empresa?

Sí No

¿Por qué?

3.3 En qué aspectos considera que el trabajador social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se debe fortalecer durante su formación.

Intervención individualizada Intervención familiar Intervención comunitaria

Derechos Humanos Otro ¿Cuál? _____

4 COMPETENCIAS DE LOS TRABAJADORES SOCIALES UNIMUTO GIRARDOT

4.1 COMPETENCIAS GENERALES

Dentro de una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia, indique hasta qué punto el profesional cumple con las siguientes competencias generales desarrolladas a través de su trayectoria académica.

Competencias	1	2	3	4	5
Aplica principios y valores éticos en relación a su desarrollo personal y profesional					X
Asume y promueve una cultura de convivencia dentro de su contexto laboral				X	
Genera nuevas ideas y es creativo en relación a las labores dentro de su cargo				X	
Manifiesta actitudes de liderazgo y adaptabilidad al cambio				X	
Identifica Problemas de manera efectiva y plantea soluciones optimas				X	
Se comunica adecuadamente de manera oral y escrita					X
Planifica y utiliza el tiempo de manera efectiva				X	
Asume responsabilidades y toma decisiones de manera correcta				X	
Aplica conocimientos adquiridos dentro de su proceso formativo				X	
Presenta disposición para el aprendizaje continuo				X	
Muestra responsabilidad social y compromiso con el entorno					X

Trabaja fácilmente en contextos que requieren intervenciones interdisciplinarias				X	
--	--	--	--	---	--

4.2 COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DEL TRABAJADOR SOCIAL

En una escala de 1 a 5, siendo cinco el de mayor relevancia indique el nivel en el que los profesionales cumplen con cada una de las competencias profesionales desarrolladas dentro de la disciplina de trabajo social

Competencias Profesionales	1	2	3	4	5
Cuenta con la capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, sus necesidades y circunstancias.					X
Planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.				X	
Apoya a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.				X	
Actúa encaminado a la solución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.					X
Administra y es responsable, con la supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.					X
Demuestra competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.				X	
Conoce y comprende críticamente los fundamentos del Trabajo Social como disciplina: historia, teorías, conceptos, naturaleza, métodos y modelos.					X
Posee la habilidad de desarrollar la preparación, producción, implementación y evaluación de planes de intervención				X	
Analiza de manera crítica el concepto de necesidad acorde a los contextos históricos, sociales y políticos en los que se desenvuelve su acción profesional.					X
Muestra dominio en el conocimiento de la formación referente a los métodos del trabajo social caso, grupo y comunidad y de las técnicas e instrumentos a aplicar dentro de los procesos de intervención				X	
Cuenta con la capacidad de dar respuesta dentro de las situaciones de crisis					X
Promueve la construcción de redes de apoyo que permitan hacer frente a las necesidades				X	

4.3 En relación con el punto anterior y de acuerdo a su experiencia como empleador o directivo ¿Qué otras competencias considera que se deben tener en cuenta en la formación de los Trabajadores Sociales de la Universidad? Y ¿Por qué?

En la labor de un trabajador social que es de gran utilidad en mi entidad aparte de las competencias nombradas por ud, se debe tener en cuenta competencias personales ya que estas son basadas en variedad de valores como lo son: respeto, responsabilidad, tolerancia y entre otros

4.4 Observaciones Y Recomendaciones

Se recomienda que la universidad capacite al profesional en todas la áreas adecuadas para tener la guía y la capacidad de desenvolverse en todos los ámbitos laborales, y que manejen mucho mas la teoría- practica continuamente.

Anexos 4 Fotográficos



1. Graduada entrevistada para video institucional



2. Día de Grabación video institucional



3. Reunión entrega de avances



4. Preparación de entrevistas en pro de realización de video institucional

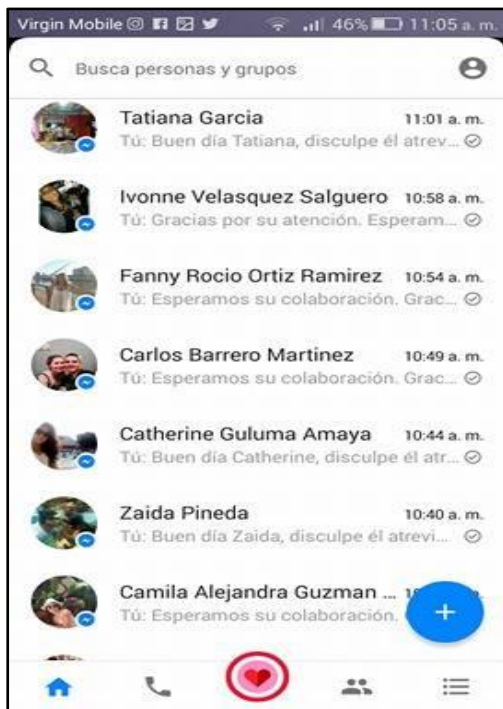
5. evidencias de difusión de la información por los medios virtuales y principales redes sociales

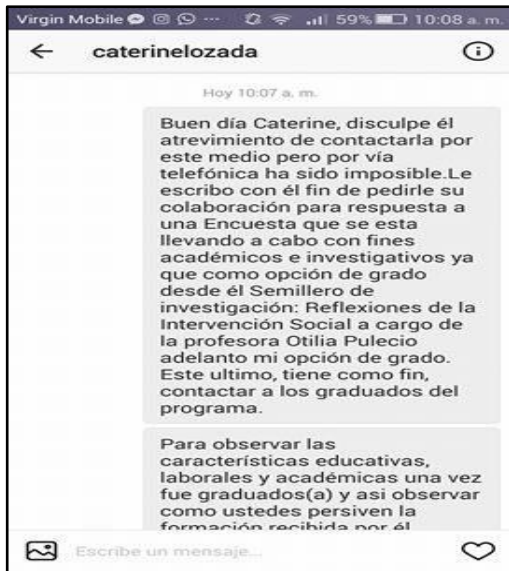
5.1 Graduados Contactados por Whatsapp





5.2 Graduados Contactados por Facebook e Instagram





5.3 Evidencias de aplicación de instrumentos de recopilación de información modo virtual

ardando captura...

En el caso de contar con estudios adicionales indique el nombre de su titulación

ESPECIALIZACION EN GERENCIA DE RECURSOS HUMANOS

¿Cómo describiría su situación laboral? *

Empleo Estable

Trabajos esporádicos relacionados con mis estudios

Trabajos esporádicos no relacionados con mis estudios

Cuenta con mas de un trabajo

Tiempo transcurrido para la obtención de empleo *

Inmediatamente

1-5 meses

6-11 meses

1-3 años

más de 4 años

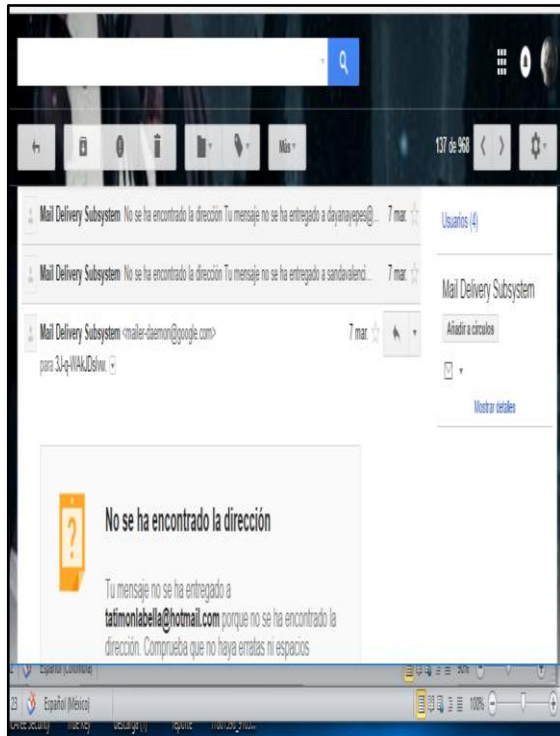
Medio Utilizado para la obtención del empleo *

Bolsa de Trabajo

Contactos Personales

Avisos en la Prensa

Otro:



Links:

https://docs.google.com/forms/d/11bQBvR3NR2cb4DCLYk6HaAQXHrhZxDXO2bu8rVFeVR
[Y/edit?usp=forms_home](https://mail.google.com/mail/u/0/)

<https://mail.google.com/mail/u/0/>

<https://www.facebook.com/>

Formato de entrevista web