



UNIMINUTO
Corporación Universitaria Minuto de Dios
¡Educación de Calidad al Alcance de Todos!

**CARACTERIZACIÓN SOCIAL Y LABORAL DEL EGRESADO PROFESIONAL EN
EJERCICIO, DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL DE LA CORPORACION
UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS SECCIONAL BELLO, DE LAS 9 COHORTES
PRODUCIDAS DESDE EL AÑO 2007 AL PRIMER SEMESTRE DE 2011.**

PAULA ANDREA CHAVARRIA CARDONA

MARIA RUBIRIA GALLEGO ROJAS

MARÍA MERCEDES VILLADA OCAMPO

Asesoras

Astrid Helena Cuartas Celis

Sonia Elena López Pulgarín

CORPORACION UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, HUMANAS Y DE LA SALUD

PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

2011

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	6
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
1.1. Formulación del Problema	9
1.2. Preguntas de Investigación	14
2. OBJETIVOS	15
2.1. Objetivo General	15
2.2. Objetivo Específicos	15
3. JUSTIFICACIÓN	16
4. MARCO REFERENCIAL	19
4.1. Marco Histórico	19
4.1.1. Corporación Universitaria Minuto de Dios	28
4.1.2. Modelo Praxeológico	30
4.2. Marco Conceptual del Egresado	32
4.2.1. Caracterización	35
4.2.1.1. Laboral	36
4.2.1.2. Social	36
4.2.2. Calidad de Vida	37
4.2.3. Desarrollo Humano	37

4.2.4.	Egresado-----	38
4.2.5.	Proyección Social-----	39
4.2.5.1.	Trayectoria académica y profesional-----	39
4.2.5.2.	Reconocimientos-----	40
4.2.5.3.	Actividades Sociales-----	40
4.2.6.	Mercado Laboral-----	41
4.3.	Marco Teórico-----	42
4.3.1.	Identidad Profesional-----	42
4.3.2.	Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow-----	45
4.3.2.1.	Necesidad de carencia o déficit-----	46
4.3.2.1.1.	Necesidades fisiológicas-----	46
4.3.2.1.2.	Necesidades de Seguridad-----	47
4.3.2.1.3.	Necesidades sociales o de pertenencia-----	48
4.3.2.1.4.	Necesidades de Estima-----	49
4.3.2.2.	Necesidades de desarrollo-----	49
4.3.2.3.	Necesidades de autorrealización o self-actualization-----	50
4.3.2.4.	Necesidad de trascendencia-----	50
4.3.2.5.	Necesidades fuera de la jerarquía-----	51
4.3.2.5.1.	Necesidad de saber y comprender-----	51
4.3.2.5.2.	Necesidades estéticas-----	51
4.3.3.	Caracterización de la jerarquía de las necesidades de Maslow-----	52
4.4.	MARCO LEGAL-----	54
4.4.1.	Desafíos de la universidad hoy-----	55
4.4.2.	Órganos de Coordinación-----	59

4.4.2.1.	Concejo Nacional de Educación Superior-----	59
4.4.2.2.	Ministerio de Educación Nacional-----	59
4.4.2.3.	Comisión Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES) -----	61
4.4.2.4.	Consejo Nacional de Acreditación (CNA)-----	61
4.4.2.5.	Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) -----	61
4.4.2.6.	Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (COLCIENCIAS)-----	62
4.4.2.7.	Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX) -----	62
4.4.2.8.	Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) -----	62
4.4.2.9.	Observatorio Laboral para la Educación (OLE)-----	63
4.4.2.10.	Sistema de Información para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SACES)-----	63
4.4.3.	Ley 53 de 1997-----	64
4.4.4.	Código de Ética Profesional del Trabajador Social-----	65
5.	HIPÓTESIS-----	69
6.	METODOLOGÍA-----	70
6.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN-----	70
6.1.1.	Enfoque-----	70
6.1.2.	Exploratorio-----	71
6.1.3.	Estudio Descriptivo-----	72
6.2.	POBLACIÓN-----	74
6.3.	MUESTRA-----	75

6.4.	DATOS ESTADISTICOS-----	75
6.4.1.	Tipos de datos-----	76
6.4.2.	Estadísticas Descriptivas-----	77
6.4.2.1.	Medidas de tendencia central-----	78
6.4.2.2.	Medidas de dispersión-----	79
6.4.2.3.	Informe Estadístico Descriptivo (anexo 1)-----	80
6.5.	Técnicas de la investigación-----	80
7.	Resultados y Análisis-----	84
8.	Interpretación a la luz de las teorías-----	124
9.	Análisis desde el Paradigma Praxeológico-----	127
10.	Conclusiones-----	130
11.	Recomendaciones-----	134
	REFERENCIAS-----	135

INTRODUCCIÓN

El presente informe corresponde a la investigación “Caracterización laboral y social del egresado profesional en ejercicio, del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello, de las 9 cohortes producidas entre el año 2007 y primer semestre del 2011”

El estudio responde a la iniciativa generada por la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, ante la necesidad de valorar el impacto (influencia y aporte) del programa de pregrado de Trabajo Social.

El estudio de seguimiento se hizo con de 44 egresados que cumplían con todos los requisitos para la muestra, sus objetivos derivan del propósito de conocer e indagar aspectos como su proyección social de la Universidad; su inserción en el mercado laboral, el desempeño profesional específico, las realizaciones y los reconocimientos alcanzados testimonian la calidad de la formación recibida. Por todo ello, el examen minucioso de sus condiciones de trabajo, de sus trayectorias laborales, académicas y sociales constituyen valiosos indicadores sobre la calidad de las carreras ofrecidas y fuente importante de reflexión para la Universidad misma.

El egresado facilita el proceso de diálogo con la sociedad, siendo sus éxitos y sus fracasos importantes indicadores de la pertinencia de su educación y de la eficacia de los modelos pedagógicos implementados. En este sentido, la calidad de la

formación impartida se manifiesta no sólo por la coherencia académica entre teoría y práctica, sino también por la viabilidad del ejercicio profesional, que permite demostrar las competencias adquiridas. Por esta razón, en el estudio también se consulta la opinión de los egresados sobre la calidad de la formación recibida, expresada en su satisfacción con el programa cursado, la pertinencia laboral del mismo y su importancia para la sociedad.

Con el propósito de simplificar la terminología en el desarrollo del informe usaremos el término "egresado" en su sentido comprensivo, ya que designa al graduado y que se encuentra ejerciendo su profesión; es graduado el estudiante que logró titularse.

Por otro lado, en el documento, sin ánimo de desconocer la importancia del enfoque de género en los documentos académicos, se utiliza los términos, "graduados" y "egresados" para referirnos a ambos sexos.

Bajo esta perspectiva, al centrar el análisis de la caracterización social de los programas de pregrado, en los alumnos graduados, se reconoce que el egresado no es sólo una persona que ha culminado sus estudios y ha recibido un título; el egresado es quien porta la cultura de la Universidad, los valores que inspiran sus procesos académicos y administrativos, y quien se convierte en la prolongación social de la Universidad, ya no como centro de formación, sino como actor del desarrollo integral de la comunidad en la que participan.

El informe incluye 5 capítulos: marco referencial, metodología del estudio, resultados, análisis e interpretación, conclusiones y consideraciones valorativas finales. En este último capítulo además de la discusión en torno a la pertinencia, caracterización e influencia de los programas, se incluyen recomendaciones para el mejoramiento de los programas, lecciones aprendidas y reflexiones en torno a la necesidad y factibilidad de la institucionalización de los estudios de egresados.

Los autores desean agradecer el apoyo recibido de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, y a todos los egresados que colaboraron con sus respuestas y que suministraron información oportuna y valiosa para contactar a otros egresados; igualmente a nuestras asesoras Astrid Elena Cuartas Celis y a Sonia Elena López Pulgarín por sus asesoría metodológica.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La necesidad de haber llevado a cabo esta investigación nació de la iniciativa de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, quien se encuentra en el proceso de Certificación de la Alta Calidad del programa de Trabajo Social, para evaluar la caracterización socio-laboral del egresado.

1.1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

Entre los requerimientos o intereses que exige la sociedad actual está el recibir servicios profesionales de calidad (en excelencia), por personas formadas y capacitadas con conocimientos y habilidades actualizadas, en un entorno altamente competitivo, que permita integrar y desarrollar las economías de los países. La globalización exige, hoy en día, cambios en las prioridades profesionales.

En Colombia dada la complejidad de la problemática social, el reto gira alrededor de una formación basada en el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, el desarrollo de diversos ámbitos de intervención profesional y la posibilidad de construir y adoptar propuestas metodológicas alternativas, lo cual ha sido liderado por el Consejo de Educación para el Trabajo Social, CONETS.

Según la definición de AIETS (Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social) y la FITS (Federación Internacional de Trabajadores Sociales) en julio de 2001: “La profesión del Trabajo Social promueve el cambio social, como también la estabilidad social. La solución de problemas, como también la armonía en las relaciones humanas, y el fortalecimiento y liberación de la gente para aumentar el bienestar.

Utilizando las teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales y las respectivas tradiciones y culturas específicas de los diferentes grupos étnicos, el Trabajo Social interviene en los puntos donde la gente interactúa y los individuos se avienen con sus seres significativos. Los principios de los derechos humanos y la justicia social como también la responsabilidad y la armonía colectiva son fundamentos para el trabajo social en varios países”.

El Trabajo Social es una profesión “enfocada a la solución *de problemas y al cambio. Por ello, los Trabajadores Sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, las familias y las comunidades para las que trabajan. El Trabajo Social es un sistema de Valores, teorías y práctica interrelacionados entre sí*”. (Federación Nacional de Trabajo Social, 2000).

La acción profesional se inscribe en el reconocimiento de la acción de nuevos actores que, de alguna manera, atienden demandas de lo social ante el decaimiento de los programas sociales del Estado: las organizaciones no gubernamentales y sectores específicos de la sociedad civil que se organizan para satisfacer solidariamente sus necesidades y para la generación de mejores condiciones de vida colectiva (Ramírez, 1988).

Ante las nuevas exigencias de las empresas y de la sociedad, los egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello del programa Trabajo Social, deben mostrar adecuados niveles de competencia a sabiendas de que una competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral o social, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes (Quezada, 2002).

Se identifican en situaciones reales de trabajo y se las describe agrupando las tareas productivas en áreas de competencia, especificando para cada una de las tareas los criterios de realización a través de los cuales se puede evaluar su ejecución como competente (Ortese, 2004).

Cuando se hace referencia a la competencia social, ésta está relacionada con la convivencia externa de las personas, el desenvolvimiento social exento de fricciones y el control de las reglas de juego social. Esto requiere, por ejemplo, crear un ambiente agradable para la conversación, saber convencer y motivar a otros, moderar los conflictos, contemplar los problemas desde distintas perspectivas, reconocer los sistemas de relación e interacción de los grupos (Miranda, 2003).

Para medir las competencias laborales y sociales se debe realizar un seguimiento a los egresados que permita identificar y analizar su ubicación, su desempeño ocupacional, salarial y social, la trayectoria profesional y académica, las dificultades y fortalezas; es decir, se debe realizar la caracterización del egresado con el fin de evaluar la pertinencia en la formación académica impartida, medir la caracterización y la proyección de los egresados en el medio, tanto laboral, académico y social.

A la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello le compete formar profesionales aptos e idóneos con unos principios y valores que los identifiquen dentro de una sociedad. Esté donde esté este profesional dará cuenta de sus competencias y desempeño.

Por todo ello, el examen minucioso de sus condiciones de trabajo, de sus trayectorias laborales, académicas y sociales constituyen valiosos indicadores sobre la calidad y pertinencia de la profesión de Trabajo Social de la Universidad Minuto de Dios Seccional Bello.

Tanto para la Corporación Universitaria Minuto de Dios como para el egresado del Programa de Trabajo Social es de gran relevancia que exista una relación recíproca de retroalimentación entre ambos; la universidad para evaluar, o de ser el caso, redefinir su quehacer; y al egresado, para mejorar permanentemente su acción laboral, social y profesional.

Para la de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, es de vital importancia acogerse a las políticas establecidas para la Acreditación de alta calidad. Para tal fin las instituciones de educación superior deben considerar al egresado de Trabajo Social en todas sus dimensiones, dentro de las cuales se encuentra la proyección de su imagen en la comunidad, como un agente dinamizador del crecimiento y desarrollo social.

1.2. Preguntas de Investigación

Con base en los anteriores argumentos surgen las siguientes preguntas orientadoras:

- ¿Cuál es la caracterización del profesional en ejercicio, egresado del programa de Trabajo Social de la Corporación Minuto de Dios Seccional Bello, en el ámbito laboral y social de las 9 cohortes producidas entre el año 2007 y primer semestre 2011?
- ¿Cuáles han sido los principales cambios, en el ámbito laboral y social, que han tenido los egresados de la profesión Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello?
- ¿Cómo ha sido el reconocimiento profesional que tienen los egresados en Trabajo Social de la Corporación Minuto de Dios seccional Bello, frente a otros profesionales egresados en las universidades ubicadas en el municipio de Medellín que ofrecen el mismo programa?
- ¿Cuál es la imagen que se tiene del egresado en Trabajo Social de la Universidad Minuto de Dios, seccional Bello desde su familia, sociedad y campo laboral?

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Analizar la caracterización socio-laboral del profesional en ejercicio del programa Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello de los egresados entre el año 2007 y 2011.

2.2. Objetivos Específicos

- Determinar las características laborales y sociales del egresado en el programa de Trabajo Social, mediante la implementación de encuestas.
- Analizar la información recolectada, determinando la caracterización social, laboral y la calidad de vida de los egresados a través de indicadores.

3. JUSTIFICACIÓN

En el contexto actual se experimenta un proceso de transición caracterizado por la crisis económica, política, social y cultural que enfrenta nuestra sociedad, que afecta directamente al individuo y su núcleo familiar; identificando innumerables vacíos y necesidades educativas, donde se hace necesario el fortalecimiento de profesionales que se enfrenten a una sociedad exigente y competitiva.

La Corporación Universitaria Minuto de Dios, ajustándose a los parámetros de la Ley 30 de 1992 que reglamenta el proceso de alta calidad como mecanismo para el mejoramiento de la calidad de la educación superior en Colombia, adopta como política este proceso para el programa de Trabajo Social y al hacerlo, lo asume como un compromiso de toda la comunidad universitaria y lo encuadra dentro de las grandes estrategias de su plan de desarrollo.

Un egresado es una persona que ha recibido una formación académica, disciplinar o profesional, que le provee competencias laborales, bajo la influencia de ciertos valores, creencias, costumbres, actitudes y prácticas, que lo dotan de un sello o impronta institucional y que influyen en su inserción y desempeño en la sociedad.

El egresado facilita el proceso de diálogo con la sociedad, siendo sus éxitos y sus fracasos importantes indicadores de la pertinencia de su educación y de la eficacia de los modelos pedagógicos implementados. En este sentido, la calidad de la formación impartida se manifiesta no sólo por la coherencia académica entre teoría y práctica, sino también por la viabilidad del ejercicio profesional, que permite demostrar las competencias adquiridas y la satisfacción con el programa cursado, la pertinencia laboral del mismo y su importancia para la sociedad.

Se buscó con esta investigación, analizar la caracterización social y laboral que han tenido los egresados en el ejercicio de su profesión del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello, de las nueve cohortes producidas durante el periodo comprendido entre los años 2007 y primer semestre de 2011.

Esta investigación era completamente necesaria, ya que no hay un estudio de egresados en Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, teniendo en cuenta que se han producido 9 cohortes sin que se hayan evaluado su caracterización socio-laboral en el medio donde ejercen como profesionales. Igualmente se cuenta con una base de datos actualizada de cada uno de los egresados requeridos para este estudio.

Este tipo de investigación representa un indicador de las características de la educación y la oportunidad para el análisis de la relación entre la educación y la sociedad, como, por ejemplo, la comprensión del desempeño del profesional dentro de contexto social, político, económico y cultural del país. Asimismo, el cumplimiento de acciones acordes con los requerimientos de la organización, el interés por la cualificación profesional y humana, indispensable para la evaluación de planes y programas de estudio superiores en programas como en Trabajo Social.

Se parte en esta investigación de los egresados como fuente importante de información en cuanto a elementos significativos del desempeño profesional, los cuales ayudan a revisar aspectos como: el currículo, los sistemas de enseñanza, las tendencias en las intervenciones profesionales y las exigencias del mercado laboral. Además de conocer la opinión de los sujetos de la muestra como son los egresados a través de la encuesta, permitirá identificar el carácter o la valoración que se tiene de la profesión de Trabajo Social en el medio laboral y social.

4. MARCO REFERENCIAL

En el contexto de esta investigación acerca de la caracterización socio-laboral del egresado en Ejercicio, el marco teórico se enfoca desde la perspectiva del contexto histórico de la profesión del Trabajo Social y su trascendencia a lo largo de los días.

4.1. MARCO HISTÓRICO

La profesión de Trabajo Social enmarca su acción en el propio hombre, el hombre en relación con los demás, en relación con sus circunstancias, y si tenemos en cuenta que el hombre vive en un tiempo y un espacio, tiene el trabajo social que seguir o adelantarse a ese dinamismo.

“Para finales del siglo XIX, primero en Europa y luego en Estados Unidos, se inicia la profesionalización de la Asistencia Social, la cual se orientaba al desarrollo de procesos de aprendizaje para tratar a la gente, comprender las condiciones en que vivían, los medios que podían emplearse para mejorarlas y conocer los diversos organismos dedicados a la asistencia” (Ander Egg, 1985)

El Trabajo Social tiene su origen, de una u otra forma, en filosofías e ideales humanitarios, religiosos y democráticos. Su aplicación es universal y va encaminada a resolver aquellas necesidades humanas que surgen de la interacción personal y social además de la búsqueda del desarrollo del potencial humano.

Con la obra de Mary Richmond y las Charity Organization Societies (Sociedad para la Organización de la Caridad), y la de Jane Addam; se dio inicio a la historia del Trabajo Social, el nacimiento de la disciplina y la base teórica con la que la nueva disciplina/profesión se extendió por el mundo occidental.

Especialmente, la obra de Richmond sirvió para estructurar la disciplina, sobre todo en sus aspectos metodológicos, porque no podemos encontrar en ella mucha teoría social propia, pero sí una gran riqueza de referencias a los principales teóricos que, desde diferentes disciplinas, aportaban elementos que ella consideraba útiles para el trabajo social.

Mary Ellen Richmond (1997) define el Trabajo Social como una profesión que se desarrollara a través de una multiplicidad de operaciones y métodos cuyo fin principal consiste en hacer progresar la especie humana, tornando mejores las relaciones sociales.

Su posicionamiento crítico respecto de las condiciones precarias de vida de gran parte de la población, de las situaciones de los emigrantes, de las o los trabajadores, de las mujeres, niñas/os, ancianos/as, desprotegidos/as. Vincula los fines del Trabajo Social con el mejoramiento de las condiciones de vida, el cual debe contribuir al proceso de desarrollo y al progreso social verdaderamente democrático que tienda a igualar las oportunidades de todos, con la plena participación de los sujetos involucrados.

Desde la perspectiva de Richmond se observa su convicción que la competencia profesional se adquiere a través de la adquisición de un saber especializado, el cual se logra con sólidos conocimientos teóricos provenientes de diversas disciplinas, y que a su vez, es fundamental la experiencia especializada y el desarrollo de habilidades profesionales lo cual se hace evidente en la capacidad de combinar la comprensión y la acción (Richmond, 1997). Es la primera autora que toma como principio fundamental para su producción teórica de Trabajo Social, la practica social y profesional.

La constitución histórica de la profesión no solamente interesa como objeto de estudio y aprendizaje sino también como una forma de abordar y desvendar los fundamentos teóricos, epistemológicos y metodológicos que orientaron y orientan las intervenciones profesionales.

Miguel Miranda Aranda (2004) detalla lo que implica un proceso de profesionalización:

- El desarrollo de un cuerpo de conocimientos disciplinares de carácter sistemático: las pioneras en Trabajo Social se valieron de teorías filosóficas, sociológicas, medicas, psicológicas y antropológicas desarrollando un cuerpo de conocimientos sistemáticos propios.
- La Transmisión de dichos conocimientos a través de instancias formales: Se crearon universidades o escuelas formales y acreditadas donde se transmitían dichos conocimientos, formando profesionales competentes para el ejercicio de la profesión.
- La consolidación de la investigación: Las primeras investigaciones que desarrollaron las pioneras fueron sobre las condiciones de vida de la población, especialmente en los Hull House que sirvieron como centros de investigación sociológica.
- El establecimiento de principios éticos que rigen el accionar de la profesión: Se establecen diversos principios tales como: el desarrollo humano integral, la igualdad y la equidad, el respeto a la diversidad y a las diferencias, los DDHH, la

defensa de la dignidad humana, la participación social activa, la defensa de la democracia, la justicia y la libertad.

- Una organización interna que ejerce autoridad sobre el ejercicio de la cultura profesional.
- El reconocimiento público de la actividad profesional: Participación activa en la modificación y creación de leyes de protección social (inscritas en la agenda pública). Poco a poco el T.S. va adquiriendo reconocimiento público y académico como actividad profesional y nueva disciplina de las ciencias sociales.

Bibiana Travi (2009) demuestra en sus obras, el papel esencial que tuvieron los aportes hechos por las pioneras como Mary Emma Richmond, Jane Addams, Gordon Hamilton y Helen Harris Perlman, en la consolidación del Trabajo Social como profesión y disciplina. Para Bibiana Travi, en las obras de estas autoras clásicas se nota su dependencia de lo técnico-instrumental respecto de las opciones teóricas, valores y principios que orientan el hacer profesional.

Otra característica significativa que les atribuye a las obras, es porque las “dimensiones, los interrogantes y las temáticas” que abordan, tienen absoluta vigencia en la actualidad. De igual manera, porque ofrecen reflexiones teóricas sobre el proceso de intervención tanto del “deber ser” como del “propio hacer” profesional,

especificando el cómo, mediante que procedimientos, procesos y técnicas se intervino y cuáles fueron los resultados de la intervención.

Las pioneras fueron mujeres muy visionarias, creativas y líderes, que superaron las formas de construir el desarrollo humano en su época y se adelantaron considerablemente a propuestas teóricas contemporáneas (Desarrollo a Escala Humana, Desarrollo y libertades, Desarrollo y justicia social, Teología de la liberación, entre otras), que le apuntan a un desarrollo integral del ser humano, a partir de la satisfacción de las necesidades y el desarrollo de sus capacidades, potencialidades, oportunidades y derechos.

“En el contexto latinoamericano, es precisamente en la década de los 20 donde se inicia el Trabajo Social cuyo nombre primero que aún persiste en varios países, es la asistencia social, entendida desde ese carácter profesionalizante. En dicho periodo se fundan las primeras escuelas con la asesoría académica de la Unión Católica Internacional de Servicio Social en la tarea de difundir el servicio social católico en estos países, con una notoria orientación asistencialista de tipo paramédico y para jurídico marcada por la incidencia religiosa cristiana que caracterizo la acción social en Europa” (Garner, 1999)

El Trabajo Social en Colombia surge en 1936 bajo el periodo presidencial de Alfonso López Pumarejo, Como respuesta a las expectativas del desarrollo social implementado en la política social de gobierno, cuando el país realizó visibles reformas en varios frentes: constitucional, agrario, tributario, educativo, laboral, judicial y de relaciones exteriores. En el marco de estas reformas, en el país se adoptó la libertad de conciencia y de cultos, se reconoció la función social de la propiedad privada y el derecho de huelga, se elevaron los recaudos del Estado por cuenta de una nueva política de tributación, se acordaron mecanismos de protección a la maternidad, se proyectó la modernización y la democratización de la educación, entre otras muchas medidas que se insertaron en nacies procesos económicos de tipo capitalista y las relaciones sociales correspondientes.

El nuevo ordenamiento jurídico y político de la Colombia de la primera mitad del siglo XX significó importantes transformaciones en la situación de la mujer, a partir del reconocimiento, en 1932, de los derechos civiles de las mujeres casadas, premisa para el otorgamiento del derecho a elegir y ser elegida. De allí se desencadenaron una serie de logros en los campos educativo y laboral, tales como la posibilidad de realizar estudios secundarios en igualdad de condiciones a los hombres (1936), la admisión en las universidades y la autorización para desempeñar cargos públicos y acceder a profesiones liberales.

Como respuesta a las expectativas del desarrollo social implementado en la política social del gobierno, concentrado en la “Revolución en Marcha”, se crea bajo la denominación de Servicio Social, la primera escuela de formación universitaria anexa al Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario, fundada por María Carulla de Vergara el 22 de octubre de 1936 (Torres, 1987). Esta escuela fue reconocida por el Estado Colombiano mediante resolución 317 de 1940.

En 1945 se crea la segunda escuela de Servicio Social, localizada en la ciudad de Medellín, anexa a la Normal Antioqueña de Señoritas, y posteriormente a la Universidad Pontificia Bolivariana. Esta escuela fue aprobada por el Estado mediante resolución 1216 de 1974; en sus orígenes tuvo el apoyo de la Acción Social Católica y la Asociación Nacional de Industrias ANDI.

El programa de Trabajo Social, en sus inicios establece una formación y orientación de tipo filantrópico con arraigo en centros de educación universitaria de corte cristiana. Muy rápidamente y con el surgimiento de la carrera en instituciones públicas se marca la pauta hacia una formación orientada teórica y metodológicamente hacia núcleos problematizadores asociados con centros laborales, comunales y familiares y con la prevención y atención de fenómenos sociales como la delincuencia, la prostitución, el alcoholismo, el desempleo, la salud y la vivienda.

En la universidad de Antioquia El Programa de Trabajo Social fue creado en el año de 1969 como sección de la Facultad de Ciencias Sociales, liderado por un grupo de Trabajadores Sociales comprometidos con el cambio profesional e interesados en que la Universidad Pública asumiera la formación de nuevos profesionales en el área.

En 1978 se elaboró un documento base de los lineamientos del Programa, cuyo contenido incorpora: postulados fundamentales, objetivos, estructura, descripción de materias y prerrequisitos (Plan de Estudios Programa de Trabajo Social, 1978)

Dicho documento fue el fundamento para la reflexión y seguimiento del pensum hasta 1983, cuando se inició una etapa de evaluación que condujo a un rediseño curricular que establece como prioridad la evaluación del sistema de las prácticas de Trabajo Social (Guzman, Muñoz, Jimenez & Qintero, 1983). Este informe fue difundido en 1984 y oficializado mediante el Acuerdo No.1 de Enero 31 de 1985.

Lograda la acreditación en 1999, el programa emprende la transformación académica y administrativa, acogiendo las recomendaciones realizadas por los pares evaluadores externos y los resultados de la consulta realizada a los integrantes de la comunidad académica. Dicha transformación dio como resultado un nuevo currículo,

donde se asumió un modelo pedagógico, un plan de formación y una estrategia didáctica nueva (Aristizabal, 2003)

4.1.1. LA CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS

La formación de comunidades humanas y cristianas que permitieran el desarrollo integral de la persona, objetivo primordial de El Minuto de Dios y de su fundador el padre Rafael García Herreros, suponía un fuerte compromiso con la educación y, por ende, con el desarrollo de la persona y de las comunidades.

En junio de 1988 un equipo de profesionales, apoyados por la Corporación El Minuto de Dios, empezó a trabajar en lo que se llamó “Proyecto Universidad Minuto de Dios”. Este equipo preparó los lineamientos de la filosofía institucional, de los programas que se ofrecerían, de los Estatutos y Reglamentos, de la organización administrativa y financiera y llevó a cabo el estudio de factibilidad de la nueva institución.

El 31 de agosto de 1898 se firmó el Acta de Constitución de la Corporación Universitaria Minuto de Dios. La Corporación El Minuto de Dios, el Centro Carismático Minuto de Dios y la Congregación de Jesús y María (Padres Eudistas) se unieron para fundar la institución. A partir de ese momento se iniciaron ante el

ICFES los trámites exigidos por la ley colombiana para la aprobación oficial de instituciones de educación superior en el país.

El 1 de junio de 1990 el ICFES aprobó el estudio de factibilidad presentado para reconocimiento de la personería jurídica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, posteriormente el Ministerio de Educación Superior, el 1 de agosto de 1990, reconocería la personería jurídica de la institución, resolución con la cual se aprobaron los estatutos. El primer rector de la Corporación Universitaria Minuto de Dios fue nombrado el 18 de septiembre de 1990.

A partir del otorgamiento de la personería jurídica, la Corporación Universitaria Minuto de Dios emprendió el proceso de aprobación oficial de los programas que quería ofrecer a la sociedad colombiana. Estos programas agrupados en cuatro facultades: Administración, Comunicación Social-Periodismo, Educación e Ingeniería Civil, se diseñaron con un énfasis en desarrollo social ya que concretizaban los largos años de experiencia de El Minuto de Dios.

El 3 de febrero de 1992 se inició la actividad académica de la Corporación Universitaria Minuto de Dios con el programa de Administración y las Licenciaturas en Básica Primaria con énfasis en estética, filosofía e informática. Posteriormente, en enero de 1993 se dio comienzo al programa de Ingeniería Civil y en el primer período

académico de 1994 se iniciaron las labores en la facultad de Comunicación Social-Periodismo.

El programa de Trabajo Social que presentamos, fue creado 5 de septiembre del año 2000 en la Corporación Universitaria Minuto de Dios en la ciudad de Bogotá, incorporado por el ICFES el 9 de mayo de 2001 al Sistema Nacional de Información SNTES bajo el código No 282943610301100111100. Según el acuerdo interno No 109 del Concejo Superior el 4 de septiembre de 2001 según el acuerdo No 127 se dio la norma interna de aprobación del traslado por extensión de dicho programa en la seccional del Municipio de Bello – Antioquia, citado en el Programa de Trabajo Social, Proyecto Curricular del Programa de la corporación Universitaria minuto de Dios abril de 2005

4.1.2. MODELO PRAXEOLÓGICO

El Programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, se caracteriza por su modelo educativo praxeológico el cual se basa en tres criterios fundamentales como lo son el desarrollo humano, la responsabilidad social y las competencias laborales; lo que permite este modelo es implementar una formación integral comprendido en lo humano, lo ético, lo social, lo familiar y lo comunitario.

Con referencia a lo anterior se describen los tres criterios del Modelo

Praxeológico:

El desarrollo humano, entendido tanto en su dimensión de formación humana (programas transversales del Macro currículo institucional) como en la de generar una cultura y unas acciones extraescolares (bienestar institucional), es inherente a la filosofía institucional y busca el equilibrio entre formación académica y proyecto personal de vida, mediante un proceso cognitivo y de realización personal que pretende el desarrollo de todas las potencialidades de la persona, permitiéndole adquirir las competencias adecuadas a su opción personal y profesional y la sensibilidad del trabajo con y para los demás.

La responsabilidad social, expresada en una sensibilidad consciente y crítica frente a la problemática de las comunidades y del país y en unas competencias para el trabajo de promoción del desarrollo humano y social, se construye a través de un proceso praxeológico, investigativo y de realización personal que se realiza desde las prácticas sociales y profesionales, e integra los conocimientos adquiridos en la academia con las experiencias de interacción y compromiso social suscitadas en la práctica y el contacto con las comunidades.

Las competencias profesionales se obtienen a lo largo de un proceso cognitivo e investigativo que vincula la teoría y la práctica, y que pretende la transformación de las personas, sus conocimientos, habilidades y destrezas, generando, ante todo, la actitud permanente de aprender a aprender y el hábito reflexivo, crítico e investigativo, en un contexto de interdisciplinariedad y de aplicación del conocimiento para interpretar y transformar la sociedad. (Cuadernos institucionales: El modelo Educativo Uniminuto, Pág.9)

La formación que reciben los estudiantes del Programa Trabajo Social es íntegra, basada en el análisis y la interpretación de la realidad social Colombiana, de la concientización de implementar procesos que generen impacto en el medio social y laboral, con una postura crítica que favorezca a la construcción social. Se busca también el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo humano, mediante la construcción y el fortalecimiento de la democracia, participación, tolerancia y sentido de pertenencia, que dan lugar al desarrollo de aptitudes para la formación profesional.

4.2. MARCO CONCEPTUAL SOBRE EL EGRESADO

Abordar el tema de la caracterización de egresados del programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello es tener en cuenta en primer momento qué es la educación y cuál es su función, puesto que ser

egresado implica haber estado vinculado con el sistema educativo. Se dice al respecto: “La educación es un proceso de formación permanente, personal, cultural y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humana, de su dignidad, de sus derechos y de sus deberes” (Ministerio de Educación Nacional, ley 115 de 1994).

Se tiene que el “egresado en Trabajo Social es aquella persona que ha culminado sus estudios, son personas capaces de participar e intervenir en procesos comunitarios, comprometidos con la realidad social, son agentes de cambio en la construcción del tejido social, son en esencia misma la vida de un programa, son quienes establecen puentes entre la institución y su entorno en el que se desempeñan” (Cuadernillo Fundamentos de Trabajo Social 2009).

Teniendo en cuenta el concepto anterior, cabe resaltar que el egresado es quien representa la institución en el medio donde se encuentre, es el que dispone de un bagaje aprendido, para colocarlo en práctica, éste será la imagen de la institución formadora en el ámbito laboral y social.

Hablar de egresado, en este caso, egresado de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, es posicionarlo en una sociedad en la que debe generar impacto, ya sea laboral o socialmente.

Cabe mencionar que el egresado de Trabajo Social debe desempeñar diversos roles que le permitan cumplir con acciones específicas de acuerdo a su espacio o escenario, teniendo en cuenta las necesidades o carencias existentes.

En cuanto a la caracterización, el egresado está inmerso en una sociedad en la que interactúa constantemente con los individuos y su entorno, asumiendo nuevos retos y roles como profesional, tomando parte activa en la sociedad.

Dentro de la perspectiva del mercado laboral, el egresado es la persona encargada de dar cuenta de sus competencias, perfiles y habilidades profesionales aprendidas durante su proceso de formación. Está en capacidad de desempeñarse en el contexto donde se encuentre.

De acuerdo al perfil el egresado constituye, pues, un agregado de competencias que pondrá de manifiesto en su vida laboral y social en el momento que culmine sus estudios. Estas competencias promueven conocimientos, habilidades, experiencias y criterios de compromiso social, en contextos específicos y nuevos.

Las competencias, siendo un conjunto de capacidades, aluden a la integración de conocimientos y acción; se expresan en una gama de especialidades, con niveles de aplicación tanto en ámbitos de la vida individual como social y productiva.

En la actualidad el Trabajo Social como profesión se ha venido incorporando en los diferentes ámbitos, tanto privados como públicos, es decir, la sociedad ha estado sujeta a las intervenciones del profesional de acuerdo a las necesidades existentes.

El referente conceptual permite tener una visión clara y amplia sobre el concepto de egresado y de sus componentes, tales como: competencia laboral, perfil ocupacional, sector público y privado, sociedad, educación, mercado e caracterización socio-laboral, familia, calidad de vida, empleabilidad, desarrollo, proyección social, trayectoria académica, entre otras.

Dadas las consideraciones anteriores en esta investigación se tienen en cuenta las siguientes categorías y conceptos:

4.2.1. CARACTERIZACIÓN

Efectos positivos o negativo a mediano o largo plazo, producidos en un contexto determinado, ya sea laboral o social. La caracterización puede verse como un cambio en el resultado de un proceso (producto); también se evidencia en la forma como se realiza el proceso o las prácticas que se utilizan y que dependen, en gran medida, de la persona o personas que las ejecutan.

4.2.1.1. Laboral

Hace alusión a la acogida del egresado de Trabajo Social en el mercado laboral, ya sea en instituciones de carácter público o privado. Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores, la caracterización laboral puede definirse como el cambio generado en un contexto laboral o social como consecuencia de una innovación por parte de un profesional egresado, demostrando sus capacidades, habilidades y conocimientos adquiridos durante su proceso de formación.

4.2.1.2. Social

Se refiere al cambio efectuado en la sociedad debido al producto por parte de los egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del programa Trabajo Social. Se define como el “cambio efectuado en la sociedad debido al producto de las investigaciones que implican en la mayoría de los contextos, un mejoramiento significativo y, en algunos casos, perdurable o sustentable en el tiempo” (Fernández, 2000).

4.2.2. Calidad de vida

"La percepción que un individuo tiene de su lugar en la existencia, en el contexto de la cultura y del sistema de valores en los que vive y en relación con sus objetivos, sus expectativas, sus normas, sus inquietudes. Se trata de un concepto muy amplio que está influido de modo complejo por la salud física del sujeto, su estado psicológico, su nivel de independencia, sus relaciones sociales, así como su relación con los elementos esenciales de su entorno" (Organización Mundial de la Salud, 1996).

En este contexto, la calidad de vida de un egresado en ejercicio se ve reflejada en el acceso que tiene a satisfacción de necesidades tanto individuales como familiares.

4.2.3. Desarrollo humano

De acuerdo a los planteamientos de Maslow, el ser humano posee leyes intrínsecas que es posible distinguir de las de la realidad natural o la realidad no humana. En la medida que el hombre satisfaga las necesidades en su orden, está

orientado a un desarrollo humano desde diferentes perspectivas, es decir, logra un desarrollo íntegro en toda su esencia, tanto en su aspecto psíquico y físico, como en lo emocional e intelectual.

El Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) define desarrollo humano como "el proceso de expansión de las capacidades de las personas que amplían sus opciones y oportunidades". Tal definición asocia el desarrollo directamente con el progreso de la vida y el bienestar humano, con el fortalecimiento de capacidades relacionadas con todas las cosas que una persona puede ser y hacer en su vida en forma plena y en todos los terrenos, con la libertad de vivir como sujetos beneficiarios del desarrollo.

Teniendo en cuenta el egresado como unidad de análisis en esta investigación se define:

4.2.4. Egresado

Como Persona que ha aprobado o acreditado todas las asignaturas y actividades que conforman un plan de estudios, ha obtenido un título por una institución educativa y se enfrenta a una sociedad con unos conocimientos previos para colocarlos o no en práctica.

El egresado de la educación Superior de Trabajo Social dispone de un bagaje cognitivo y actitudinal pertinente que le permite desplegar sus capacidades en un entorno dinámico donde se encuentre. A este concepto de egresados se articulan categorías y sub-categorías como:

4.2.5. Proyección social

Se hace palpable en la articulación entre conocimiento y acción transformadora, en el sentido que la formación y proyección social de un profesional en ejercicio cualifican el egresado dentro de una sociedad, de acuerdo a sus resultados e innovaciones.

4.2.5.1. Trayectoria académica y profesional

Este concepto hace referencia al recorrido académico del egresado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello del programa de Trabajo Social. Esta trayectoria se articula con trascendencia en la profesión, es decir los

títulos que ha obtenido el egresado después de su pregrado, ya sean postgrado, maestrías u otros.

4.2.5.2. Reconocimientos

El reconocimiento dentro de este contexto hace alusión a los logros que el profesional egresado haya obtenido en su campo laboral o social, esto es, obtener una satisfacción que lo identifica y lo caracteriza dentro de una sociedad competitiva y participativa.

4.2.5.3. Actividades sociales

La sociedad actual está sujeta a nuevos cambios y rupturas de paradigmas, de aquí que se hace necesario que el egresado esté en capacidad de adaptarse a este nuevo mundo de exigencias y que contribuya con su quehacer innovador y sus acciones a la construcción de una sociedad incluyente y transformadora, con mejores condiciones de vida para los sujetos de derecho.

4.2.6. Mercado laboral

Estaría formado por las oportunidades de empleo y el conjunto de recursos humanos disponible; del grado de equilibrio entre estas dos variables se derivan una serie de consecuencias para el engarce del desempleado en el mundo laboral. En otras palabras, mercado laboral se refiere a un espacio económico donde convergen una oferta y una demanda, como en cualquier mercado, en este caso de recursos humanos y físicos disponibles en el medio.

4.3. MARCO TEÓRICO

En este trabajo de investigación, en el que se pretende describir el caracterización socio-laboral del egresado del programa de Trabajo Social en ejercicio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, el marco referencial se convierte en un pilar fundamental para tener claridad sobre las teorías que dan cuenta del tema, además permite realizar una lectura de las categorías y sub-categorías vistas en este proceso.

A continuación describiremos las categorías del proyecto, planificándolas en términos teóricos, para hablar de la importancia de establecer una relación coherente, ordenada y lógica entre las categorías y las teorías.

Desde la categoría del aspecto laboral se abordara la siguiente teoría:

4.3.1. Identidad Profesional

La reflexión sobre la identidad profesional ha sido fundamental en este proceso de construcción disciplinar, teniendo en cuenta el valor de los conocimientos, la reflexión epistemológica y metodológica como insumo para su dinamización, pese a

cuestionamientos que se puedan presentar sobre el hecho de que en Trabajo Social se han asumido posiciones endógenas, poco estructurales y hasta ingenuas. Nora Aquín (2003) plantea como hipótesis que “el grado y nivel de preocupación por nuestra identidad es inversamente proporcional al grado de reconocimiento alcanzado por nuestra disciplina”

La identidad profesional, en tanto identidad colectiva, demanda la búsqueda de representaciones conjuntas, que le permitan a los profesionales generar sentido de pertenencia e inclusión, identificarse con sus pares, diferenciarse de los otros y simultáneamente afirmar la interdisciplinariedad.

Se trata entonces de construir representaciones colectivas en diálogo crítico y permanente, con la realidad social; representaciones cimentadas sobre fines de equidad, de justicia social, de convivencia, de respeto a la dignidad humana, de defensa de los derechos humanos, de reconocimiento y de valoración de la diversidad. Representaciones en las que se reconocen los límites de la profesión, las deficiencias de sus propios desarrollos teóricos y aún en ciertos casos metodológicos, y las implicaciones de su inserción en un ordenamiento social demandante y a la vez condicionante. Representaciones que, sin embargo, alienten a la convergencia alrededor de ideales de fortalecimiento profesional y de cambio social.

La identidad social traza fronteras a partir de las cuales se producen procesos de inclusión, de exclusión y de diferenciación. La identidad nos permite organizar intercambios y contar, y también contarnos, nuestra historia. Quizá el aspecto más conflictivo de la identidad social del T.S no radique tanto en los procesos de inclusión o exclusión como en el de diferenciación.

El estudio de las identidades socio-profesionales aporta el conocimiento del cómo funciona el interior de los grupos profesionales y cuál es la mejor estrategia de reubicación de los mismos dentro de la sociedad. Ya no se pueden encontrar explicaciones teniendo en cuenta únicamente las características del objeto de intervención; se debe volcar la mirada hacia adentro (su epistemología y su cultura) y hacia atrás (como fueron construidas) (Lorente, 2001).

Analizar y comprender la intervención profesional de Trabajo Social implica comprender contextual, teórica y metodológicamente sus componentes estructurales y las relaciones con los condicionantes.

Desde la categoría Aspecto Social y Familiar se abordará desde la siguiente teoría:

4.3.2. Teoría de las Necesidades de Abraham Maslow

Abraham Maslow se asocia tradicionalmente con la psicología humanista, con un trabajo pionero en el área de la motivación, la personalidad y el desarrollo humano. En 1943, Maslow propone su "Teoría de la Motivación Humana" la cual tiene sus raíces en las ciencias sociales y fue ampliamente utilizada en el campo de la psicología clínica; a su vez, se ha convertido en una de las principales teorías en el campo de la motivación, la gestión empresarial y el desarrollo y comportamiento organizacional (Reid, 2008) .

El hombre es un ser dotado de necesidades complejas pero claramente identificables y diferenciables que son las que orientan y dinamizan los comportamientos humanos, hacia objetivos, satisfaciéndose así cíclicamente los procesos humanos, que se repiten, hasta su muerte.

La contribución de Maslow, en su libro " La Teoría de la Motivación Humana" consiste en ordenar por categorías y clasificar por niveles las diferentes necesidades del género, según la importancia que tienen para la persona que las contiene. En la base de la pirámide están las necesidades de déficit (fisiológicas) que se encuentren en las partes más bajas, mientras que las necesidades de desarrollo (autorrealización) se encuentran en las partes más altas de la jerarquía.

De este modo, en el orden dado por la potencia y por su prioridad, encontramos entre las necesidades de déficit las necesidades fisiológicas, las necesidades de seguridad, las necesidades sociales, las necesidades de estima. En tanto, las necesidades de desarrollo comprenderían las necesidades de autorrealización (self-actualization) y las necesidades de trascendencia.

Dentro de esta estructura, cuando las necesidades de un nivel son satisfechas, no se produce un estado de apatía, sino que el foco de atención pasa a ser ocupado por las necesidades del próximo nivel y que se encuentra en el lugar inmediatamente más alto de la jerarquía, siendo estas las siguientes en la búsqueda de complacencia. La teoría de Maslow plantea que las necesidades inferiores son prioritarias, y por lo tanto, más potente que las superiores de la jerarquía y coloca el ejemplo que “un hombre hambriento no se preocupa por impresionar a sus amigos con su valor y habilidades, sino, más bien, con asegurarse lo suficiente para comer”.

4.3.2.1. Necesidades de carencia o déficit:

4.3.2.1.1. Necesidades Fisiológicas

La primera prioridad, en cuanto a la satisfacción de las necesidades, está dada por las necesidades fisiológicas. Estas necesidades estaría asociadas a la

supervivencia del organismo dentro de la cual estaría el concepto de homeostasis, el cual se refiere “a los esfuerzos automáticos del cuerpo por mantener un estado normal y constante, del riego sanguíneo”, lo que se asociaría con ciertos impulsos vitales, como lo son los de alimentarse, dormir y mantener la temperatura corporal apropiada. Sin embargo, no todas las necesidades fisiológicas son homeostáticas, pues dentro de estas están; el deseo sexual, el comportamiento maternal, las actividades completas y otras. Una mejor descripción se da al agruparlas dentro de la satisfacción del hambre, satisfacción sexual, entre otras. Cuando estas necesidades no son satisfechas por un tiempo largo, el suplir las demás necesidades pierde su importancia, por lo que dejan de existir.

4.3.2.1.2. Necesidades de Seguridad

Las necesidades de seguridad incluyen una amplia gama, relacionadas con el mantenimiento de un estado de orden y seguridad. Dentro de éstas se encontrarían las necesidades de sentirse seguros, la necesidad de tener estabilidad, la necesidad de tener orden, la necesidad de tener protección y la necesidad de dependencia. Las necesidades de seguridad muchas veces son expresadas a través del miedo, como lo son: el miedo a lo desconocido, el miedo al caos, el miedo a la ambigüedad y el miedo a la confusión. Éstas se caracterizan porque las personas sienten el temor a perder el manejo de su vida, de ser vulnerables o débiles frente a las circunstancias actuales, o por venir.

En efecto, muchas personas dejan suspendidas muchos deseos por mantener la estabilidad y la seguridad. Visto así, muchas veces las necesidades de seguridad pasan a tomar un papel muy importante cuando no son satisfechas de forma adecuada; “la mayoría de las personas no pueden ir más allá del nivel de funcionamiento de seguridad”, lo que se ve en la urgencia que presentan muchas personas por prepararse para el futuro y sus circunstancias desconocidas.

4.3.2.1.3. Necesidades sociales o de pertenencia

En esta categoría se encuentran muchas necesidades orientadas de manera social; la necesidad de una relación íntima con otra persona, la necesidad de ser aceptado como miembro de un grupo organizado, la necesidad de un ambiente familiar, la necesidad de vivir en un vecindario familiar y la necesidad de participar en una acción de grupo trabajando para el bien común con otros. La existencia de esta necesidad está subordinada a la satisfacción de las necesidades fisiológicas y de seguridad.

Las condiciones de la vida moderna, en la cual el individualismo y la falta de interacción son patrones de vida, no permiten en gran medida la satisfacción de éstas.

4.3.2.1.4. Necesidades de estima

Son aquellas que se encuentran asociadas a la constitución psicológica de las personas. Maslow agrupa estas necesidades en dos clases: las que se refieren al amor propio, al respeto a sí mismo, a la estimación propia y la autoevaluación; y las que se refieren a los otros, entre las que destacan las necesidades de reputación, condición, éxito social, fama y gloria.

4.3.2.2. Necesidades de desarrollo

La satisfacción de las necesidades de carencia es condición necesaria, pero no suficiente, para que el individuo logre la autorrealización. La persona “meramente sana”, según Maslow (2008), “gusta de la cultura, sus metas son benévolas, están llenos de buenos deseos y carecen de malicia, pero falta algo”. El elemento que podría ser estimulante para lograr el anhelo de autorrealización y el crecimiento de la personalidad sería la crisis y la desintegración de la personalidad, con el posterior acceso a niveles más altos de integración y a motivaciones propias de la autorrealización; de todas maneras, habría personas que podrían llegar al estado de autorrealización de manera gradual sin necesidad de pasar por tremendas conmociones.

4.3.2.3. Necesidades de autorrealización o self-actualization

Las necesidades de autorrealización son únicas y cambiantes, dependiendo del individuo. Éstas están ligadas a la búsqueda de satisfacción de la naturaleza individual y con el cumplimiento del potencial de crecimiento. Por ejemplo: “la persona que tiene un talento para la música debe tener música y sufre tensión si no la tiene”.

Uno de los medios para satisfacer la necesidad de autorrealización es el realizar la actividad laboral o vocacional que uno desea y, además de realizarla, hacerlo del modo deseado. Para poder satisfacer la necesidad de autorrealización, es indispensable tener la libertad de hacer lo que uno quiera hacer. Visto así, no puede haber restricciones impuestas por uno mismo ni por el medio.

4.3.2.4. Necesidad de trascendencia

Son aquellas que están asociadas con el sentido de la comunidad, expresado a través de la necesidad de contribuir con la humanidad, yendo más allá de uno. Muchas veces, las personas dejan de lado su desarrollo personal para poder contribuir a la sociedad; en este sentido, se podría decir que hay una necesidad

altruista, la cual muchas veces se superpone a las inferiores, por la misma razón este sería un estado de motivación que superaría al de la autorrealización.

4.3.2.5. Necesidades fuera de la jerarquía

4.3.2.5.1. Necesidad de saber y comprender

Estas necesidades de orden cognoscitivo no tienen un lugar específico dentro de la jerarquía, pero a pesar de ello fueron tratadas por Maslow. Éstas serían derivaciones de las necesidades básicas, expresándose en la forma de deseo de saber las causas de las cosas y de encontrarse pasivo frente al mundo.

4.3.2.5.2 Necesidades estéticas

Las necesidades estéticas están relacionadas con el deseo del orden y de la belleza. Incluyen: necesidad por el orden y simetría, la necesidad de llenar los espacios en las situaciones mal estructuradas, la de aliviar la tensión producida por las situaciones inconclusas y la necesidad de estructurar los hechos.

4.3.3. Caracterización de la jerarquía de las necesidades de Maslow

La Teoría de la Jerarquía de las Necesidades según Maslow, implica el que se den los siguientes presupuestos:

- Solo cuando un nivel inferior de necesidades ha sido satisfecho adecuadamente, es cuando es posible que el nivel inmediatamente más elevado surja en el comportamiento de la persona, es decir; cuando una necesidad de nivel más bajo es atendida, es cuando deja de ser motivadora del comportamiento, dando oportunidad para que germine la del nivel más alto y se pueda desarrollar.
- No todas las personas logran llegar a la cima de la pirámide; algunos, gracias a las circunstancias de la vida, llegan a preocuparse por las necesidades de autorrealización y otras se quedan en las más básicas, sin que consigan satisfacer los niveles inferiores.
- Cuando las necesidades de niveles bajos son satisfechas, comienzan a aparecer y predominar las de los niveles más altos, pero si una de las de abajo vuelve aparecer, genera tensión en el organismo. La necesidad que en determinado momento domine, es la que automáticamente tenderá a organizar y movilizar las fuerzas del organismo, con el objeto de atenderla.

- Toda persona posee siempre más de una motivación. Todos los niveles actúan conjuntamente en el organismo y dominan las necesidades más elevadas sobre las más bajas, desde que estas se hayan adecuadamente satisfecho o atendido. Su efecto sobre el organismo es siempre global y de conjunto y nunca aislado.

- Cualquier comportamiento motivado es como un canal por el cual muchas necesidades fundamentales, pueden ser expresadas o satisfechas conjuntamente.

- Cualquier posibilidad de frustración en la satisfacción de ciertas necesidades, se considera una amenaza psicológica; estas amenazas son las que producen las reacciones generales de emergencia en el comportamiento humano.

4.4. MARCO LEGAL

Esta propuesta de investigación sobre el caracterización socio-laboral del egresado de Trabajo Social en ejercicio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello, está contextualizada dentro de las siguientes normas, leyes, decretos y otros.

La ley de Educación Superior ley 30 de 1992 es la encargada de fomentar y juzgar la calidad de los programas y de las instituciones de Educación Superior de Colombia. En cumplimiento de esta, se crea el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), se establece su composición y sus funciones. (Ministerio de Educación Nacional, Santafé de Bogotá. Diciembre de 1992).

En ejercicio de sus funciones el Consejo Nacional de Acreditación, a partir de políticas y principios propios de su naturaleza, elaboró una serie de documentos en los que se establecen condiciones, procesos y procedimientos que se deben tener en cuenta en el juzgamiento y el aseguramiento de la calidad de programas e instituciones.

Con la aprobación de la Ley 30 de 1992, por la cual se organizó el servicio público de la educación superior en el país, la mayoría de las instituciones se han

definido como centros del conocimiento y del saber. Consideran su principal misión la de educar dentro de una concepción disciplinaria y le han asignado importancia creciente a las actividades creativas que propendan por la búsqueda de mayor conocimiento, a la creación artística, al estudio de problemas sociales, tecnológicos, ambientales, etc.

Al iniciar el presente milenio la sociedad generó un conjunto de desafíos de gran magnitud para las instituciones de educación superior, desafíos, que a la vez, les abre una serie de oportunidades para su desarrollo, consolidación y contribución a la construcción de una sociedad mejorada en sus condiciones de vida en los aspectos económicos, políticos, sociales culturales.

4.4.1. Los desafíos de la universidad de hoy

- El aceptar y comprender las necesidades del cambio. No adaptarse al cambio es renunciar a la supervivencia.

- El aumento de la cobertura con calidad y equidad en el acceso a la institución y al sistema.

- La incorporación de nuevas tecnologías en los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- La pertinencia de la investigación que realiza de tal suerte que contribuya y dinamice el desarrollo social.
- La diversificación de los controles de calidad y la construcción de indicadores de seguimiento y de logro. Es de gran utilidad en las instituciones establecer internamente índices de desempeño como un instrumento para potenciar su capacidad auto regulativa.
- El mejoramiento de la capacidad de gestión, la cual debe reflejarse en una mayor calidad organizativa y administrativa.
- La adopción de sistemas de financiación eficientes que permitan alcanzar los objetivos de calidad propuestos.
- La redefinición de la misión y su cumplimiento con visión prospectiva y sentido estratégico.

- La competitividad de operación como empresa en áreas académicas especializadas y funciones bajo criterio de alta calidad.
- La capacidad de adaptación al entorno, siendo parte de la sociedad y actor en ella.
- La creatividad e innovación de conocimiento, desarrollando nuevos procesos, nuevos servicios y nuevas formas de organización.
- La definición de procesos de mejoramiento continuo en el desempeño académico, financiero y administrativo.
- El diseño de una estructura organizacional de gestión ágil, oportuna, eficiente y eficaz.

En cuanto a la política educativa en Colombia se puede consultar el documento "Plan sectorial de Educación 2006-2010: Revolución Educativa", en el cual se plantea: El énfasis en la educación como un vehículo para lograr una sociedad más equitativa se tradujo en resultados en términos de ampliación de cobertura y mejoramiento de la calidad. Sin embargo, el país requiere, además de más y mejor educación, que ésta sea más pertinente frente a las demandas de los sectores productivos en una economía globalizada.

Por ello, en esta oportunidad, el énfasis se hará en la educación como una herramienta para construir un país más competitivo, que permita brindar una mejor calidad de vida a sus habitantes. Trabajar en esa línea fue uno de los compromisos a los que llegó el país entero en el proceso de construcción del Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2015, el cual es la carta de navegación educativa para los siguientes diez años. Este plan decenal representa un pacto social construido por más de veinte mil colombianos, de todas las regiones, que voluntariamente se dieron a la tarea de reflexionar, soñar y construir colectivamente un gran acuerdo en torno a las necesidades y anhelos del país en materia educativa.

Es así como el Plan Sectorial 2006-2010 se constituye en el compromiso del Gobierno de cara a los desafíos plasmados en el Plan Decenal. El Plan Sectorial se desarrolla alrededor de cuatro políticas fundamentales: cobertura, calidad, pertinencia y eficiencia; y para cada una de estas políticas se propone una serie de metas y estrategias que se constituyen en el derrotero que orientará la acción del sector educativo durante este cuatrienio, con el fin de avanzar hacia el logro de los macro objetivos que se propuso la sociedad y el país en la Asamblea Nacional por la Educación.

4.4.2. Órganos de coordinación

Son aquellos responsables o vinculados a la educación superior y sistemas de información. Entre ellos se encuentran:

4.4.2.1. Concejo Nacional de Educación Superior (CESU)

Conformado por representantes del sector educativo (docentes, estudiantes, instituciones, investigadores), sector productivo y Gobierno. Asesoran al Gobierno en la definición y seguimiento de las políticas.

4.4.2.2. Ministerio de Educación Nacional

Viceministro de Educación Superior. Tiene, entre otras responsabilidades, las de apoyar la formulación, reglamentación y adopción de políticas, planes, programas y proyectos, relacionados con la educación superior; coordinar las relaciones intersectoriales con todos los estamentos que participan en la planeación, regulación, vigilancia y control de la educación superior; proponer al Ministro las políticas de fomento y desarrollo de la educación superior, particularmente las de aseguramiento

y evaluación de la calidad de programas académicos e instituciones, el ejercicio de la inspección y vigilancia, los lineamientos para la ampliación de la cobertura y el mejoramiento de la eficiencia administrativa; apoyar al Ministro en la regulación y reglamentación del servicio público especial de la educación superior, fijar los criterios técnicos para su prestación y las condiciones de calidad de las instituciones y de los programas académicos de educación superior; promover los mecanismos de participación de las instituciones de educación superior, las entidades territoriales y otras instancias del gobierno y del sector productivo en la formulación de la política educativa en este nivel; dirigir y coordinar estudios sectoriales para el mejoramiento de la calidad, cobertura y pertinencia de la educación superior.

En la estructura organizacional del Vice ministerio de Educación Superior, la Dirección de Calidad y la Subdirección de Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior se encargan de la evaluación de las condiciones mínimas para el funcionamiento de instituciones y programas académicos y de otorgamiento de las autorizaciones respectivas.

4.4.2.3. Comisión Nacional para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (CONACES)

Evalúa requisitos mínimos para la creación de IES y de programas académicos. Asesora al Gobierno en la definición de políticas de aseguramiento de la calidad.

4.4.2.4. Consejo Nacional de Acreditación (CNA)

Es integrado por académicos designados por el CESU. Tiene la responsabilidad de emitir concepto sobre la Acreditación de Alta Calidad de instituciones y programas, a la que acceden las instituciones por voluntad propia.

4.4.2.5. Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES)

Evalúa el sistema educativo colombiano, a través de pruebas a estudiantes antes de su ingreso a la educación superior y al finalizar el programa académico. Evalúa los resultados como apoyo al mejoramiento del sistema de educación superior.

4.4.2.6. Instituto Colombiano para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (COLCIENCIAS)

Promueve y orienta políticas que fortalezcan la investigación en ciencia y tecnología como instrumentos para el desarrollo del país.

4.4.2.7. Instituto Colombiano de Crédito Educativo y Estudios Técnicos en el Exterior (ICETEX)

Promueve el ingreso y la permanencia en la educación superior, a través del crédito educativo para financiar las matrículas y el sostenimiento de los estudiantes, en especial de aquellos que carecen de recursos económicos.

4.4.2.8. Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES)

Ofrece datos confiables sobre las instituciones de educación superior de Colombia y los programas que estas ofertan. Facilitan la construcción de estadísticas consolidadas e indicadores.

4.4.2.9. Observatorio Laboral para la Educación (OLE)

Realiza un seguimiento permanente de los graduados de la educación superior en Colombia. Reúne variedad de datos para interpretar las relaciones entre el mundo de la educación superior y el mundo laboral.

4.4.2.10. Sistema de Información para el Aseguramiento de la Calidad de la Educación Superior (SACES)

Brinda información para el proceso de Registro Calificado de programas académicos.

4.4.3. LEY 53 DE 1997

Esta ley reglamenta el ejercicio de la profesión del Trabajador social. Solamente los profesionales de trabajo social se denominarán para los efectos de la presente Ley "Trabajadores Sociales" y podrán desempeñar las funciones establecidas para esta profesión tanto en la actividad pública como en la privada.

Las empresas del Estado y las instituciones privadas que requieran los servicios de Trabajadores Sociales solo podrán contratar profesionales con título universitario. Para ejercer la profesión de trabajo social, se requiere estar inscrito ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, quien expedirá el documento que así lo certifique.

Los profesionales en Trabajo Social deberán inscribir su título ante el Consejo Nacional de Trabajo Social, en un plazo no mayor de 12 meses contados a partir de la vigencia de la presente Ley.

4.4.4. Código de Ética Profesional del Trabajador Social

Se entiende como profesional a la persona que ejerce un determinado cargo público al servicio de un grupo o de la sociedad entera, para el cual debe contar con una previa preparación y estar capacitado. Además, debe contar, primordialmente, con unas tareas específicas asociadas al sentido del deber y de la disciplina, las cuales son objeto de estudio de la ética, más específicamente la ética profesional en este caso el código de ética del Trabajo Social.

El código de ética del Trabajo Social se encarga de formular, determinar y regular el conjunto de responsabilidades morales o reglas de acción necesarias para el ejercicio de la profesión, que se traducen en códigos escritos y aprobados con anterioridad por un grupo de profesionales, los cuales son la ordenación sistemática de principios, normas y reglas, con el fin de regular y dirigir la conducta moral de sus miembros o sus relaciones mutuas; se ocupa de cuestiones sustanciales y fundamentales de la actividad profesional.

La profesión de Trabajo Social requiere una sólida formación ética, epistemológica, política, teórica, investigativa y metodológica, para explicar y comprender científicamente la dinámica social, con el fin de implementar y gestionar

políticas y promover procesos de participación y organización de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la democracia.

El desempeño profesional de los Trabajadores Sociales exige el cumplimiento de funciones específicas intersectoriales, de intervención con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades orientadas hacia el desarrollo humano sostenible, para que las personas accedan a los bienes y servicios, superen sus dificultades, satisfagan sus necesidades individuales y colectivas frente al Estado y a la sociedad, y desarrollen sus potencialidades.

El código de ética del Trabajo Social no solo evidencia la dimensión ética en la actividad profesional, sino que establece contenidos morales concretos del deber como normas y obligaciones en las que el profesional debe basarse para afirmar y defender los criterios morales internos. Este código le ofrece a la sociedad un criterio de lo que puede esperar y exigir de la profesión.

La formación como Trabajadores Sociales y la puesta en marcha de la profesión, no solo debe basarse en elementos teóricos, también se deben proporcionar elementos filosóficos, técnicos y prácticos sobre los problemas fundamentales de índole ética al que se enfrenta el profesional.

Los trabajadores sociales en Colombia están avocados a trabajar en situaciones de mucha precariedad; existe mucha pobreza tanto material como espiritual y múltiples problemáticas, por las que hoy más que nunca seguimos creyendo que esa realidad no es justa ni aceptable; existen variados personajes, los cuales solo se interesan por el bien propio, la obtención de cosas materiales y el poder a costa de cualquier precio e incluso violando los derechos de los demás, dejando a un lado los valores, la ética y la moral.

Es importante como trabajadores sociales establecer límites, ya que en este mundo lleno de corrupción y sin amor al prójimo, podemos vernos en graves circunstancias por la deslealtad al otro, a nuestra profesión y a nosotros mismos por seguir el camino falso y rápido que nos lleve al éxito, a obtener un mejor empleo o a la adquisición de dinero fácil y de manera desleal.

El Consejo Nacional de Trabajo Social es un organismo creado por el Gobierno Nacional para velar por el ejercicio y la ética profesional de los trabajadores sociales en Colombia, en cumplimiento de la Ley 53 de 1977 y sus decretos reglamentarios.

Atiende todo lo relacionado con la inscripción de los trabajadores sociales y la expedición del documento de registro profesional respectivo; estudia y

resuelve los asuntos pertinentes a la ética profesional; divulga los avances de la profesión; colabora con el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (CONETS, 1981)

5. HIPÓTESIS

- Los índices de empleabilidad en Colombia de los profesionales de Trabajo Social egresados de la Corporación Minuto de Dios seccional Bello, han crecido favorablemente.
- El título profesional de Trabajo Social ha contribuido a mejorar las condiciones sociales y familiares de los egresados, así como la participación en la proyección de sus comunidades.
- Los Trabajadores Sociales egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios se desempeñan en su mayoría en funciones propias de su profesión.
- Los profesionales en ejercicio del programa de Trabajo Social, se encuentran actualizándose y formándose constantemente, para mejorar la calidad de su trabajo.

6. METODOLOGÍA

Dentro de esta investigación acerca de la caracterización socio-laboral del egresado de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello, se fundamenta en la medición y análisis de datos estadísticos.

6.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN O ESTUDIO.

6.1.1. Enfoque

En esta investigación se opta por un enfoque cuantitativo, es decir, asociado a la medición, utilizando números con referencias a cantidades; esto permite medir los indicadores de las “propiedades manifiestas y observables de esas propiedades” (Torres, 1995). Los aspectos más relevantes de este enfoque son:

- Permitir la enumeración y la medición, que son considerados como condiciones necesarias.

- La medición debe ser sometida a los criterios de confiabilidad y de validez -
Permite el uso de las matemáticas y todas aquellas entidades que operan en torno a ella.

- Busca reproducir numéricamente las relaciones que se den entre los objetivos y los fenómenos.

6.1.2. Exploratorio

Según Roberto Sampieri (1890), los estudios exploratorios “se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no había sido abordado antes, los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto más particular de la vida real”.

Para realizar esta investigación se partirá de un estudio exploratorio ya que se debe abordar un tema de investigación que no se ha estudiado antes.

Se reviso la literatura y se encontró con que se han hecho muchos estudios similares pero en otros contextos (otras universidades del mismo país y del extranjero), los cuales nos servirán para ver cómo han abordado la situación de investigación.

“Los estudios exploratorios nos sirven para aumentar el grado de familiaridad con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real, investigar problemas del comportamiento humano que consideren cruciales los profesionales de determinada área, identificar conceptos o variables promisorias, establecer prioridades para investigaciones posteriores o sugerir afirmaciones (postulados) verificables” (Dankhe, 1986).

6.1.3. Estudio Descriptivo

Es el verdadero propósito de la investigación caracterizar lo social y laboral del egresado profesional en ejercicio del programa de trabajo social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello, de las cohortes producidas entre los años 2007 y 2011.

De los estudios descriptivos, Roberto Hernández Sampieri dice que “buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades, o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis, miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones, componentes del fenómeno o fenómenos a investigar” (Sampieri, 1991).

Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis (Dankhe, 1986). Miden y evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar. Desde el punto de vista científico, describir es medir. Esto es, en un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas independientemente, para así, y valga la redundancia, describir lo que se investiga.

Así como los estudios exploratorios se interesan fundamentalmente en descubrir, los descriptivos se centran en medir con la mayor precisión posible. Como mencionan Selitiz (1965), en esta clase de estudios el investigador debe ser capaz de definir qué se va a medir y cómo se va a lograr precisión en esa medición. Asimismo, debe ser capaz de especificar quién o quiénes tienen que incluirse en la medición.

De acuerdo con lo anterior y según lo planteado por los autores, la investigación es de tipo Exploratorio - Descriptivo ya que se abordara como una investigación que no se ha realizado hasta el momento como es la caracterización social y laboral del Profesional en ejercicio egresado de la Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello de las cohortes producidas entre los años 2007 y 2011 en lo exploratorio; y respecto a la descripción de el aspecto social y laboral del egresado se retomara como descriptivo.

Esto permitió complementar los temas de la misma y llegar al objetivo planteado. Cabe destacar que con la investigación se buscó un acercamiento favorable no sólo con los organismos de la profesión, también con las personas interesadas en el tema: las entidades y los empleadores, lo que permitirá conocer de manera específica una información confiable, eficaz y actualizada.

6.2. POBLACIÓN

La población sujeto de estudio estuvo comprendida por los Egresados del programa de Trabajo Social de la Corporación universitaria Minuto de Dios seccional Bello, que corresponden a las cohortes entre los años 2007 y 2011 que contestaron la encuesta realizada en el mes de julio. Para un total de 66 de los cuales 47 están laborando en la actualidad.

Esta población está comprendida por egresados entre los años 2007 y primer semestre de 2011 en Trabajo Social, la información fue suministrada por el centro de egresados empleabilidad y prácticas de Uniminuto.

6.3. MUESTRA

La muestra estuvo representada por los 44 egresados en el programa Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios de las cohortes producidas entre los años 2007 y 2011 y que contestaron la encuesta y estaban ejerciendo la profesión, ya sea en empresas del sector público, privado o entidades no gubernamentales.

6.4. DATOS ESTADISTICOS

En este trabajo incluye algunas nociones estadísticas que nos ayudaron a explorar y describir, en un primer momento, los datos obtenidos en la encuesta.

6.4.1. Tipos de datos

Lo que estudiamos en cada individuo de la muestra son las variables (genero, estado civil, estrato, tenencia de vivienda, empleo, ingresos económicos, trayectoria profesional, grupo familiar, reconocimiento laboral, actividades sociales, formación luego de egresar, aéreas de desempeño, etc.). Los datos son los valores que toma la variable en cada caso. Lo que se realizo fue medir, es decir, asignar valores a las variables incluidas en el estudio. Se concretó la escala de medida que aplicaremos a cada variable.

La naturaleza de las observaciones fue de gran importancia a la hora de elegir el método estadístico más apropiado para abordar su análisis.

Variables cuantitativas: Son las variables que pueden medirse, cuantificarse o expresarse numéricamente. Las variables cuantitativas pueden ser:

Variables cuantitativas discretas, si no admiten todos los valores intermedios en un rango. Suelen tomar solamente valores enteros (número de hijos, número de personas a cargos, estratificación).

Variables cualitativas: Este tipo de variables representan una cualidad o atributo que clasifica a cada caso en una de varias categorías. La situación más sencilla es aquella en la que se clasifica cada caso en uno de dos grupos (hombre/mujer),

En el proceso de medición de estas variables, se pueden utilizar dos escalas:

Escalas nominales: ésta es una forma de observar o medir en la que los datos se ajustan por categorías que no mantienen una relación de orden entre sí.

Escalas ordinales: en las escalas utilizadas, existe un cierto orden o jerarquía entre las categorías.

6.4.2. Estadísticas descriptivas

Una vez que se recogieron los valores que toman las variables del estudio (datos), se procedió al análisis descriptivo de los mismos. Para variables categóricas, como el género, se quiere conocer el número de casos en cada una de las categorías, reflejando habitualmente el porcentaje que representan del total, y expresándolo en una tabla de frecuencias.

Para variables numéricas, en las que puede haber un gran número de valores observados diversos, se ha de optar por un método de análisis distinto:

6.4.2.1. Medidas de tendencia central

La media no es más que la suma de todos los valores de una variable dividida entre el número total de datos de los que se dispone.

Más formalmente, si denotamos por (X_1, X_2, \dots, X_n) los n datos que tenemos recogidos de la variable en cuestión, el valor medio vendrá dado por:

Otra medida de tendencia central que se utiliza habitualmente es la mediana. Es la observación equidistante de los extremos.

Si la media y la mediana son iguales, la distribución de la variable es simétrica. La media es muy sensible a la variación de las puntuaciones. Sin embargo, la mediana es menos sensible a dichos cambios.

6.4.2.2. Medidas de dispersión

Tal y como se adelantaba antes, otro aspecto a tener en cuenta al describir datos continuos es la dispersión de los mismos. Existen distintas formas de cuantificar esa variabilidad. De todas ellas, la varianza (S^2) de los datos es la más utilizada. Es la media de los cuadrados de las diferencias entre cada valor de la variable y la media aritmética de la distribución.

Esta varianza muestral se obtiene como la suma de las de las diferencias de cuadrados y por tanto tiene como unidades de medida el cuadrado de las unidades de medida en que se mide la variable estudiada.

La desviación típica (S) es la raíz cuadrada de la varianza. Expresa la dispersión de la distribución y se expresa en las mismas unidades de medida de la variable. La desviación típica es la medida de dispersión más utilizada en estadística.

Como medidas de variabilidad más importantes, conviene destacar algunas características de la varianza y desviación típica:

Son índices que describen la variabilidad o dispersión y por tanto, cuando los datos están muy alejados de la media, el numerador de sus fórmulas será grande y la varianza y la desviación típica lo serán.

Cuando los datos se distribuyen de forma simétrica (y ya hemos dicho que esto ocurre cuando los valores de su media y mediana están próximos), se usan para describir esa variable su media y desviación típica. En el caso de distribuciones asimétricas, la mediana y la amplitud son medidas más adecuadas. En este caso, se suelen utilizar además los cuartiles y percentiles.

Los cuartiles y percentiles no son medidas de tendencia central sino medidas de posición. El percentil es el valor de la variable que indica el porcentaje de una distribución que es igual o menor a esa cifra.

6.4.2.3 INFORMES ESTADISTICOS DESCRIPTIVOS (ANEXO 1)

6.5. Técnicas de Investigación

Para lograr los objetivos propuestos en esta investigación se utilizaron como técnicas de recolección de datos el cuestionario (Anexo 2)

La técnica del cuestionario, según Roberto Hernández Sampieri y otros, es “un conjunto de preguntas respecto a uno o más variables a medir.”(Sampieri, 1991). Éstas pueden ser de tipo cerradas, porque contienen “categorías o alternativas de respuesta que han sido limitadas” (Sampieri, 1991).

Por otra parte, el cuestionario entendido como “un método de recogida de datos que necesita respuestas escritas a un conjunto de cuestiones por parte de los sujetos” (Fortin, 1999), con un nivel de formulación de cuestiones cerradas, es la técnica empleada para determinar elementos característicos básicas de los egresados en el programa de Trabajo Social que se encuentren ejerciendo su profesión.

Con la aplicación de un cuestionario único para todos los egresados encuestados, se pretende obtener información que oriente el resto del proceso de la investigación, identificando posibles casos de egresados que se encuentren laborando pero no ejerciendo su profesión.

Permiten también lograr la caracterización de los egresados que ejercen su profesión en el programa Trabajo Social en términos de sus condiciones sociales,

económicas y laborales, sus relaciones familiares, su proyección, y sus principales necesidades.

Para poder aplicar esta técnica, se diseñara un instrumento con preguntas encaminadas a la obtención de información precisa, coherente y concreta acerca del tema de interés por parte de los profesionales en ejercicio, para tener la posibilidad de ampliar la información del tema investigado.

Con la base de datos suministradas por la Corporación Universitaria Minuto de Dios seccional Bello, se comenzara a contactar telefónicamente a los Profesionales en ejercicio egresados del programa de Trabajo Social de las cohortes producidas entre los años 2007 y primer semestre de 2011, para ponerles en conocimiento el proyecto y la importancia de sus aportes al desarrollo del mismo; para tal fin se diseñara una encuesta, la cual se enviará vía correo electrónico.

Se realiza, posteriormente, el análisis de la caracterización social y laboral del profesional en las diferentes instituciones y campos de acción donde se desempeñan estos profesionales; resaltando sus funciones para tener elementos que permitan evaluar y comparar el conocimiento adquirido a través de la experiencia en su práctica profesional y el aprendizaje y la calidad de vida que ha tenido, tanto el egresado como su familia, después de haberse graduado.

Al finalizar la descripción de las experiencias de los egresados profesionales en ejercicio del programa de Trabajo Social se entregará el análisis de los resultados obtenidos.

7. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En el presente documento el término egresados se refiere a aquellos estudiantes que egresaron en el periodo comprendido entre el 2007 y primer semestre de 2011, del Programa de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios UNIMINUTO Sección Bello que cubrieron el 100% de los requisitos establecidos en los planes de estudios y los cuales se en encontraban laborando en el momento de contestar el cuestionario, para un total de 44 egresados que cumplen con los requisitos de la muestra. En varios casos las respuestas no representan el 100% de la muestra al evidenciarse espacios vacios.

EGRESADOS POR AÑOS

AÑO	NÚMERO EGRESADOS
2007	1
2008	10
2009	6
2010	13
2011	14
TOTAL EGRESADOS	44

7.1. CARACTERIZACIÓN SOCIOECONÓMICA

Los efectos de una educación con calidad pueden reflejarse, a lo largo del tiempo en beneficios, tanto económicos como sociales, en los ámbitos individual y colectivo.

En términos económicos, los beneficios individuales se pueden reflejar en ingresos más altos, mayores posibilidades laborales, más capacidad de ahorro, mejores condiciones de trabajo. Para la sociedad, una educación de calidad se traduce en una mayor productividad y desarrollo a nivel tanto regional como nacional, una reducción considerable de la corrupción en el gobierno, más estabilidad presupuestal y, en general, en mejores condiciones sociales.

Para los individuos, la calidad de la formación recibida repercute en una mejor calidad de vida, en la posibilidad de tomar decisiones más acertadas, de alcanzar un estatus personal más alto, incrementa sus oportunidades de educación permanente, aumenta las expectativas de vida, y un estilo de vida más saludable.

Desde la perspectiva de la sociedad, se producirán importantes pasos hacia el desarrollo del liderazgo, y la construcción del sentido de nación; la participación democrática, y consolidación de la percepción de justicia social y oportunidades para todos; movilidad social; mayor cohesión social y reducción de la tasa de criminalidad, mejora en la salud pública, y mayores tasas de participación en la educación secundaria.

Cuadro 1 Composición por Género

		GÉNERO		
		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	7		
	Etiqueta	<ninguno>		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A8		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	Femenino		38	86,4%
	Maculino		6	13,6%

Según los resultados arrojados por las encuestas a los egresados en ejercicio de las cohortes de los años 2007 a y primera de 2011, las mujeres predominan en la elección de formarse profesionalmente como Trabajadoras Sociales, sin embargo los hombres que representan un 13.6% de los egresado del programa, rompen con el paradigma que ya no es solo una profesión exclusiva de las mujeres.

Cuadro 2 Estado Civil

estadocivil1

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	109		
	Etiqueta	ESTADO CIVIL		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1	Casado	9	20,5%
	2	Separado	5	11,4%
	3	Soltero	25	56,8%
	4	Unión libre	5	11,4%

El estado civil de los egresados demostró que predomina el solterísimo tanto en el sexo femenino como en el masculino, representado en un 56.8%, el 43.2% lo representan los casados, los separados y los que conviven en unión libre.

Cuadro 3 Ubicación geográfica del Egresado

Ciudad1

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	128		
	Etiqueta	<ninguno>		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F2		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1	Barbosa	1	2,3%
	2	Bello	6	13,6%
	3	Caldas	1	2,3%
	4	El Retiro	1	2,3%
	5	Girardota	1	2,3%
	6	Guarne	1	2,3%
	7	Itagüí	6	13,6%
	8	Medellín	25	56,8%
	9	Mocoa	1	2,3%
	10	PEQUE	1	2,3%

Cuadro 4 Estrato Socioeconómico

estratoactual

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	91		
	Etiqueta	ESTRATO DE LA CASA DONDE SE PASÓ LUEGO DE EGRESAR		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
	Valores válidos	1	Estrato 1	27
	2	Estrato 2	8	18,2%
	3	Estrato 3	6	13,6%
	4	Estrato 4	3	6,8%

Los resultados reflejados en el cuadro 3 y cuadro nos muestran que el lugar de residencia de los egresados demuestra que a pesar de que la Corporación Universitaria Minuto de Dios está ubicada en el Municipio de Bello, sólo el 13.6% de la muestra habitan en este municipio, lo que indicó que el 86.4% vivían en otros municipios aledaños, siendo Medellín el municipio con mayor afluencia de un 56.8% que pertenecen a los estratos 1 y 2 y que rescata que la universidad beneficia a la población de mas bajos recursos. Los resultados también indican que a pesar de existen dos universidades donde se oferta el programa de trabajo social en el municipio de Medellín, la universidad es elegida para realizar sus estudios.

Cuadro 5 Financiación de Estudios

¿CÓMO FINANCIÓ SUS ESTUDIOS EN UN MINUTO?				
Atributos estándar	Ubicación	Valor	Recuento	Porcentaje
	Etiqueta	16		
		¿CÓMO FINANCIÓ SUS ESTUDIOS EN UN MINUTO?		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A86		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			2	4.5%
	Apoyo de conyugue o pareja		1	2.3%
	Apoyo de familiares, Becas - Auxilios		1	2.3%
	Apoyo de los padres		2	4.5%
	Apoyo de los padres, Apoyo de familiares		1	2.3%
	Apoyo de los padres, Becas - Auxilios, Cooperativa Uniminuto		1	2.3%
	Apoyo de los padres, Cooperativa Uniminuto		2	4.5%
	Apoyo de los padres, Trabajo		1	2.3%
	Apoyo de los padres, Trabajo, Becas - Auxilios, Cooperativa Uniminuto		1	2.3%
	Apoyo de los padres, Trabajo, Cooperativa Uniminuto		1	2.3%
	Becas - Auxilios		4	9.1%
	Becas - Auxilios, Cooperativa Uniminuto		3	6.8%
	Becas - Auxilios, Cooperativa Uniminuto, Créditos ICETEX		1	2.3%
	Cooperativa Uniminuto		5	11.4%
	Cooperativa Uniminuto, Créditos ICETEX		2	4.5%
	Créditos ICETEX		5	11.4%
	Presupuesto participativo		1	2.3%
	Trabajo		5	11.4%
	Trabajo, Becas - Auxilios		3	6.8%
	Trabajo, Cooperativa Uniminuto		1	2.3%
	Trabajo, Cooperativa Uniminuto, Créditos ICETEX		1	2.3%

Los egresados del programa de Trabajo Social que ejercen su profesión financiaron sus estudios a través de la Cooperativa Uniminuto, ICETEX, acceso a becas, auxilios y el sostenimiento de su trabajo, lo que nos indica que solo un 11.4% de los egresados por sus ingresos laborales podían sostener el pago de sus estudios, aquellos desempleados debieron financiarlos a través de institución de crédito y con el apoyo de su familia de origen.

Cuadro 6 Conformación Grupo Familiar

conquienvive

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	109		
	Etiqueta	VIVE CON		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		1	2,3%
	2	Agrupación: amigos y conocidos	1	2,3%
	3	Familia de origen: Padres y hermanos	22	50,0%
	4	Familia Constituida: esposa e hijos	13	29,5%
	5	Solo	3	6,8%
	6	Unión familiar: esposa, hijos y padres	4	9,1%

Cuadro 7 Personas a cargo del egresado

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	111		
	Etiqueta	NÚMERO DE PERSONAS A CARGO		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		9	20.5%
	2	0	7	15.9%
	3	1	12	27.3%
	4	2	10	22.7%
	5	3	2	4.5%
	6	4	2	4.5%
	7	5	1	2.3%
	8	6	1	2.3%

En cuanto a la convivencia, los resultados que se obtuvieron en el cuadro 6 y 7 demostraron que 22 de los egresados eran solteros y vivían con su familia de origen (padres y hermanos) y 13 egresados entre casados y en unión libre vivían con su familia constituida (esposo(a) e hijos). Tienen a su cargo entre uno y dos hijos las madres solteras, entre dos y tres hijos los egresados casados, entre uno y cuatro hijos los separados, y con más de seis personas a cargo los separados. Las 16 mujeres solteras egresadas tienen a su cargo hijos y padres, lo cual no impidió que obtuvieran su título profesional.

Cuadro 8 Tenencia de la vivienda del egresado

tenenciavivienda

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	112		
	Etiqueta	TENENCIA DE LA VIVIENDA		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
	Valores válidos	1	1	2.3%
	2	Arrendada	19	43.2%
	3	Familiar	16	36.4%
	4	Propia	8	18.2%

Cuadro 9 Cambio de residencia luego del egreso

cambioresidencia

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	109		
	Etiqueta	¿CAMBIÓ DE LUGAR DE RESIDENCIA LUEGO DE EGRESAR DE LA UNIVERSIDAD?		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
	Valores válidos	1	NO	30
	2	SI	14	31,8%

Según los cuadros 8 y 9, los egresados que si cambiaron de vivienda al momento de egresar de la universidad la forma de tenencia que predominó fue la arrendada, el cambio simplemente se represento en propietarios e inmueble; de los egresados que no cambiaron de vivienda sólo 7 de ellos ya poseían casa propia y eran casados y 16 vivían en la casas de sus padres.

Cuadro 10 Trabajo antes de egresar

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	116		
	Etiqueta	Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿Tenía trabajo mientras estudiaba en Uniminuto?]		
	Tipo	Númérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1	NO	19	43.2%
	2	SI	25	56.8%

Los resultados estadísticos del indicador de empleo arrojaron que en el momento de estar estudiando su carrera tenían empleo un 56.8%, y luego del egreso tenían empleo un 68.2%, lo que indicó que un 5.5% de los que no tenían empleo se insertaron en el mercado laboral. Las cifras también demostraron que los que no tenían empleo después de egresar de su carrera en un 79% eran de las cohortes de los años 2010 y primera de 2011, teniendo en cuenta que en estas cohortes aumentaron el número de graduados.

7.2. CARACTERIZACIÓN DE LOS EGRESADOS EN EL MEDIO LABORAL

7.2.1. Primer empleo luego de egresar

Cuadro 11 Trabajo al momento de Egresar

trabajabaalterminarsucarrera

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	117		
	Etiqueta	Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿Al terminar su formación, tenía trabajo?]		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
	Valores válidos	1	NO	14
	2	SI	30	68.2%

Cuadro 12 Trabajo relacionado con la formación

trabajorelacionadoconformacion

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	118		
	Etiqueta	Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿El trabajo estaba relacionado con su formación?]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		2	4.5%
	2	NO	17	38.6%
	3	SI	25	56.8%

Cuadro 13 Tiempo en meses para conseguir el primer empleo

tiempoenmesesparaconseguirsuprimere Empleo

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	122		
	Etiqueta	¿CUÁNTO TIEMPO EN MESES SE DEMORÓ PARA CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO LUEGO DE GRADUARSE ?		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F2		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		11	25.0%
	2	0	9	20.5%
	3	1	7	15.9%
	4	12	1	2.3%
	5	2	5	11.4%
	6	3	6	13.6%
	7	4	1	2.3%
	8	5	1	2.3%
	9	6	2	4.5%
	10	8	1	2.3%

Cuadro 14 Ingresos primer empleo

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	125		
	Etiqueta	INGRESOS MENSUALES DEL PRIMER EMPLEO		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		4	9.1%
	2	De 1 S.M.L.V hasta 2 S.M.L.V	25	56.8%
	3	De 2 S.M.L.V hasta 4 S.M.L.V	12	27.3%
	4	De 4 S.M.L.V hasta 7 S.M.L.V	1	2.3%
	5	Menos de 1 S.M.L.V	2	4.5%

Cuadro 15 Forma de conseguir el primer empleo

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	38		
	Etiqueta	¿CÓMO ENCONTRÓ SU PRIMER EMPLEO?		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A56		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			7	15.9%
	Allí realizó la práctica profesional		7	15.9%
	Amigo lo referenció		19	43.2%
	Ascenso en la empresa		2	4.5%
	asisto a la iglesia		1	2.3%
	COMUNIDAD RELIGIOSA DE LA PARROQUIA DEL BARRIO		1	2.3%
	oferta laboral computrabajo		1	2.3%
	Oferta laboral enviada por Empleabilidad de UNIMINUTO		1	2.3%
	POR EL SENA		1	2.3%
	Prensa e Internet		4	9.1%

Cuadro 16 Tipo de empresa primer empleo

TIPODEEMPRESA

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	34		
	Etiqueta	TIPO DE EMPRESA		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A7		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			3	6.8%
	Mixta		6	13.6%
	Privada		24	54.5%
	Pública		11	25.0%

Cuadro 17 Aporte seguridad social primer empleo

APORTABAASEGURIDADSOCIAL

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	35		
	Etiqueta	APORTABA A SEGURIDAD SOCIAL		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A3		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			4	9.1%
	NO		5	11.4%
	SI		35	79.5%

Cuadro 18 Tipo de contrato primer empleo

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	36		
	Etiqueta	TIPO DE CONTRATO		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A22		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			3	6.8%
	Fijo inferior a un año		13	29.5%
	Fijo superior a un año		4	9.1%
	Indefinido		7	15.9%
	POR LABOR OBRA		1	2.3%
	Servicios		16	36.4%

Cuadro 19 Sector de la empresa primer empleo

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	37		
	Etiqueta	SECTOR DE LA EMPRESA		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A33		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			7	15.9%
	Asistencia social		23	52.3%
	Comercial		1	2.3%
	Cooperativas y sector solidario		2	4.5%
	Educación		9	20.5%
	Salud		2	4.5%

De los datos de las tablas 11 a la 19 sobre el primer empleo se definió que el tiempo que tardaron los egresados en conseguir empleo se marca con un 75% representado 33 egresados teniendo en cuenta que el 25% ya estaba laborando antes de egresar, de uno a dos meses se demoraron el 27.3%, menos de un mes el 20.5%, el 15.9, de tres a cuatro meses, de cinco a seis meses el 6.8% y de ocho a doce meses el 4.5%.

Luego de egresar sólo se encontraron laborando el 68.2% (30 egresados) de los cuales el 29.5% (13) de los que estaban laborando se desempeñaban en funciones relacionadas con su profesión y continuaron en la misma empresa donde laboraban antes de egresar y han tenido una estabilidad laboral, los cuales se representaron de la siguiente forma: el 11.4% (5) egresaron pertenecían a la primera cohorte de 2011, el 9.1% (4) egresaron en el 2008, 4.5% (2) en el 2009 y 4.5% (2) en el 2010.

En cuanto al nivel de ingreso de los egresados se evidenció que del año 2007, un egresado pasó de devengar entre uno y dos salarios mínimos a devengar en la actualidad entre cuatro y siete salarios mínimos, en el 2008 los datos arrojaron que están actualmente laborando diez de los egresados de este año, de los cuales, dos de ellos se quedaron devengando el mismo salario, entre uno y dos salarios mínimos; en seis de los egresados sus ingresos estaban representados entre uno y dos salarios mínimos, mejorando sus ingresos entre dos y cuatro salarios mínimos, un egresado que devengaba entre dos y cuatro salarios mínimos accedió a ganar

entre cuatro y siete salarios mínimos, y uno de estos egresados no contestó esta variable.

El primer empleo se logró a través de la recomendación de un amigo en un 43.2% de los egresados, solo el 40.9% lo hizo a través de su práctica profesional o por otros medios como publicaciones en prensa o internet. Lo cual demuestra que fue más factible encontrar empleo por recomendación directa que por otro medio.

El carácter de las empresas donde laboraron los egresados del programa en un 54.5% , de carácter privado, lo cual nos puede dar cuenta que el Trabajador Social egresado de la Universidad Minuto de Dios tiene más demanda en la empresa privada en los sectores de asistencia social y de educación.

Los egresados se encontraron vinculados a las empresas en un 36.4% a través de contratos por servicios y aportaron a la seguridad social como trabajadores independientes ya que este modelo de contratación exige estar afiliado a la seguridad social para poder ejecutar el contrato. Solo el 15.9% de los egresados se encontraron vinculados a través de contratos a término indefinido y disfrutando de los beneficios que este contrato brinda como es la estabilidad laboral, afiliación a la seguridad social, prestaciones sociales, beneficiarios de los programas que la empresa brinda a sus empleados etc.

7.2.2 ACTUAL EMPLEO

Cuadro 20 Tiempo laborando en el empleo actual

		tiempo en meses del actual empleo		
Atributos estándar	Ubicación	Valor	Recuento	Porcentaje
	Etiqueta	144		
	Tipo	¿CUÁNTO TIEMPO EN MESES LLEVA EN SU ACTUAL EMPLEO?		
	Formato	Númérico		
	Medida	F2		
	Papel	Nominal		
Valores válidos		Entrada		
	1		1	2.3%
	2	0	1	2.3%
	3	11	1	2.3%
	4	120	1	2.3%
	5	13	2	4.5%
	6	16	1	2.3%
	7	18	1	2.3%
	8	19	1	2.3%
	9	2	3	6.8%
	10	24	6	13.6%
	11	28	1	2.3%
	12	3	3	6.8%
	13	30	1	2.3%
	14	33	1	2.3%
	15	36	2	4.5%
	16	4	4	9.1%
	17	5	2	4.5%
	18	56	1	2.3%
	19	6	2	4.5%
	20	60	1	2.3%
	21	7	1	2.3%
	22	72	1	2.3%
	23	8	3	6.8%
	24	9	2	4.5%
	25	CONTRATO A 6 MESES	1	2.3%

Cuadro 21 Aporte seguridad social actual empleo**¿APORTAASEGURIDADSOCIAL_A**

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	47		
	Etiqueta	¿APORTA A SEGURIDAD SOCIAL?		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A2		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			2	4.5%
	NO		3	6.8%
	SI		39	88.6%

Cuadro 22 Tipo de empresa empleo actual**TIPODEEMPRESA_A**

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	48		
	Etiqueta	TIPO DE EMPRESA		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A7		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	Mixta		4	9.1%
	Privada		26	59.1%
	Pública		14	31.8%

Cuadro 23 Sector de la empresa empleo actual

sectorempresaempleoactual

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	137		
	Etiqueta	SECTOR DE LA EMPRESA		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		7	15.9%
	2	Asistencia social (ong's)	16	36.4%
	3	Comercial	2	4.5%
	4	Cooperativa y sector solidario	3	6.8%
	5	Desarrollo local	1	2.3%
	6	dos sectores: Educación - Asistencia Social	1	2.3%
	7	Educación	10	22.7%
	8	operador	1	2.3%
	9	Salud	3	6.8%

Cuadro 24 Tipo de contrato empleo actual

TIPODECONTRATO_A

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	51		
	Etiqueta	TIPO DE CONTRATO		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A22		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			3	6.8%
	Fijo inferior a un año		10	22.7%
	Fijo superior a un año		3	6.8%
	Indefinido		12	27.3%
	Obra/labor contratada		1	2.3%
	Servicios		15	34.1%

Cuadro 25 Ingresos Mensuales

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	53		
	Etiqueta	INGRESOS MENSUALES		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A28		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			1	2.3%
	De 1 S.M.L.V hasta 2 S.M.L.V		21	47.7%
	De 2 S.M.L.V hasta 4 S.M.L.V		18	40.9%
	De 4 S.M.L.N hasta 7 S.M.L.V		4	9.1%

Los resultados que se obtuvieron en las tablas 20 a la 25 en la variable del tiempo en meses que llevaban en el actual empleo de los egresados en el medio laboral, demostraron que 14 de estos egresados permanecieron en el empleo entre 0 a 6 meses, en el que predomina el ingreso mensual entre dos a cuatro salarios mínimos con tipo de contrato por prestación de servicios; otros 7 egresados permanecieron en el empleo al momento de responder la encuesta entre 7 a 12 meses, donde 4 de ellos obtuvieron un ingreso mensual entre uno y dos salarios mínimos, y los otros 3 egresados con ingreso entre dos a cuatro salarios, predominado al igual que el anterior el contrato por prestación de servicios. Otra cifra representativa en meses en la permanencia del actual empleo de los egresados, es entre 13 a 24 con un resultado de 11 egresados, de los cuales 5 de ellos devengaban entre uno y dos salarios mínimos, 4 devengaban entre dos y cuatro salarios y 2 egresados entre cuatro a siete salarios mínimos mensuales, donde, a diferencia de los anteriores, el tipo de contrato que prevalece es el contrato

indefinido, lo que quiere decir, que a mayor tiempo de permanencia en la empresa, las condiciones laborales mejoran a favor del empleado egresado. De 25 a 36 meses se encontraron 5 egresados, de los cuales 4 de ellos devengaban entre uno a dos salarios mínimos con tipo de contrato por prestación de servicios. De 37 meses en adelante los resultados mostraron que 4 egresados permanecieron en la empresa con tipo de contrato indefinido, afirmando la consideración anterior, a mayor tiempo de servicio en la empresa mayor estabilidad laboral.

En las encuestas aplicadas a los egresados en la variable del sector de la empresa donde se desempeñaban los profesionales de Trabajo Social se obtuvo que el mayor porcentaje estuvo representado en la asistencia social, tanto en el empleo inicial como en el actual, las cifras no fluctuaron, cuando en el inicial fue de 23 egresados en el actual fue de 16 egresados que laboraban en el sector de la asistencia social predominando en la empresa privada; otra cifra considerable en el campo de acción del Trabajador Social egresado fue el de la educación, donde el inicial fue de 9 y el actual de 10 egresados, lo mismo que el anterior, predominando la empresa privada; otras cifras dieron cuenta de otros sectores de campo de acción, pero no tan relevantes; estos sectores fueron tanto en el empleo inicial como en el actual; sector comercial, salud, solidario, operador y desarrollo local.

Cuadro 26 Aplicación de los conocimientos adquiridos en la formación en el campo laboral

EVALUACION NIVEL DE SATISFACCION CON RELACION AL TRABAJO QUE DESE		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	59		
	Etiqueta	EVALUACION NIVEL DE SATISFACCION CON RELACION AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [Aplicación de los conocimientos adquiridos durante la formación en el desempeño laboral]		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A25		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			1	2.3%
	Algo satisfecho		3	6.8%
	Extremadamente satisfecho		11	25.0%
	Muy satisfecho		9	20.5%
	Satisfecho		20	45.5%

Cuadro 27 Nivel de impacto del empleo actual en el mejoramiento de la calidad de vida

Nivel de impacto en calidad de vida				
		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	145		
	Etiqueta	EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [Nivel de impacto de su empleo en el mejoramiento de su propia calidad de vida]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		1	2,3%
	2	Algo satisfecho	5	11,4%
	3	Extremadamente satisfecho	13	29,5%
	4	Muy satisfecho	15	34,1%
	5	Satisfecho	10	22,7%

Cuadro 28 Posibilidad de aportar ideas y formas de actuar en lo laboral

Aportar ideas y maneras de actuar en lo laboral				
		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	146		
	Etiqueta	EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [Posibilidad de aportar nuevas ideas y formas de actuar en lo laboral]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		1	2,3%
	2	Algo satisfecho	4	9,1%
	3	Extremadamente satisfecho	12	27,3%
	4	Muy satisfecho	10	22,7%
	5	Nada satisfecho	1	2,3%
	6	Satisfecho	16	36,4%

Cuadro 29 Coordinación equipo de trabajo actual empleo

coordinacionequipodetrabajo

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	147		
	Etiqueta	EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [La coordinación de un equipo de trabajo]		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		2	4,5%
	2	Algo satisfecho	7	15,9%
	3	Extremadamente satisfecho	10	22,7%
	4	Muy satisfecho	10	22,7%
	5	Nada satisfecho	1	2,3%
	6	Satisfecho	14	31,8%

Cuadro 30 Reconocimiento por la labor realizada

reconocimientoenelmediolaboral

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	148		
	Etiqueta	EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [El reconocimiento que se hace de mi labor en la empresa]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		1	2,3%
	2	Algo satisfecho	3	6,8%
	3	Extremadamente satisfecho	8	18,2%
	4	Muy satisfecho	17	38,6%
	5	Nada satisfecho	1	2,3%
	6	Satisfecho	14	31,8%

Cuadro 31 Satisfacción con la remuneración recibida actualmente

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	149		
	Etiqueta	EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [La remuneración recibida acorde a las expectativas]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		1	2,3%
	2	Algo satisfecho	12	27,3%
	3	Extremadamente satisfecho	5	11,4%
	4	Muy satisfecho	13	29,5%
	5	Nada satisfecho	4	9,1%
	6	Satisfecho	9	20,5%

Para los egresados el conocimiento adquirido en el desarrollo del pensum académico fue de un 45.5% satisfactorio, el cual reflejado en su empleo actual le permitió mejorar muy satisfactoriamente su calidad de vida, igualmente le permitió la posibilidad de aportar nuevas ideas y formas de actuar en sus labores ejecutadas satisfactoriamente, se le brindó la oportunidad de coordinar equipos de trabajo con resultados satisfactorios lo cual representa que se le permitió ser un líder y autónomo dentro del grupo.

Los egresados en el programa de Trabajo Social sintieron que en el medio laboral fueron reconocidos al sentirse muy satisfechos por su remuneración, aunque se evidencio algo de satisfacción entre los que devengaron entre 1 y dos salarios mínimos legales vigentes.

Desde una perspectiva comparativa para dar cuenta de la caracterización laboral, se tiene que 16 de los egresados continuaron con su mismo ingreso mensual entre uno y dos salarios mínimos, al igual que otros 10 egresados que devengaban entre dos y cuatro salarios mínimos permanecieron con su mismo ingreso, y solo un egresado que devengaba entre cuatro y siete salario mínimos continuo con su mismo salario; 7 profesionales en ejercicio mejoraron sus ingresos económicos, de devengar entre uno y dos salarios mínimos accedieron a devengar entre dos y cuatro salarios mínimos; otro dato relevante fueron dos egresados que elevaron sus ingresos, de estar devengando entre uno y dos salarios aumentaron a una escala salarial entre cuatro y siete salarios mínimos. De lo anterior, se tiene que el salario mensual devengado que prevalece o impera por los egresados de Trabajo Social está comprendido entre uno y dos salarios mínimos, precedido de la escala salarial entre dos y cuatro salarios mínimos, por último, se encuentra el ingreso entre cuatro y siete salarios mínimos vigentes. A mayor son los ingresos que reciben los egresados se sientes muy satisfechos y han tenido un mejor impacto de calidad de vida.

7.3. EL EGRESADO EN EL MEDIO ACADÉMICO

Cuadro 32 Capacitaciones permanentes ofrecidas por el programa

capacitaciones permanentes del programa

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	154		
	Etiqueta	AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCIÓN . [El programa del que egresé ofrece capacitaciones permanentes]		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		1	2,3%
	2	NO	31	70,5%
	3	SI	12	27,3%

El egresado del programa de Trabajo Social considera que la institución no ofrece capacitaciones permanentes en un 70.5%, lo cual se ve reflejado en la realización de otros cursos en otras instituciones educativas.

Desde la perspectiva de proyección educativa del egresado en el ámbito laboral, los resultados arrojaron que un alto porcentaje no continuó con su trayectoria académica aun deseando continuar con su preparación en posgrado, siendo el factor económico uno de los principales obstáculos para dar continuidad a sus estudios.

Cuadro 33 Deseos de continuar con la formación en posgrados

deseacontinuarposgrado

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	123		
	Etiqueta	¿DESEA CONTINUAR ESTUDIOS DE POSGRADO?		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
	Valores válidos	1	NO	2
	2	SI	42	95.5%

Cuadro 34 Impedimento para continuar con estudios posgrados

impedimentos estudio posgrado

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	124		
	Etiqueta	¿QUE LE IMPIDE CONTINUAR CON EL POSGRADO?		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F2		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		5	11.4%
	2	Aun no identifico la especialidad de preferencia	1	2.3%
	3	Aún no tengo claro qué estudiar	1	2.3%
	4	Dificultad de desplazamiento	2	4.5%
	5	Falta de dinero	26	59.1%
	6	Falta de dinero, Dificultad de desplazamiento	1	2.3%
	7	Falta de dinero, No hay ofertas que le interesen	1	2.3%
	8	La entidad donde trabaja no otorga tiempo	3	6.8%
	9	La entidad donde trabaja no otorga tiempo, Falta de dinero	2	4.5%
	10	me estoy dando un tiempo para ganar experiencia laboral en mi campo de estudio	1	2.3%
	11	No hay ofertas que le interesen	1	2.3%

7.4. AUTOVALORACION DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION

Cuadro 35 Consideración de positivo en el entorno de la institución

AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION. Considero

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	66		
	Etiqueta	AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION . [Considero que el programa académico genera un impacto positivo en el entorno]		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A2		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			1	2.3%
	SI		43	97.7%

Cuadro 36 Participación en recomendaciones al programa

participacionenrecomendacionesalprograma

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	152		
	Etiqueta	AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION . [Participo en hacer recomendaciones al programa para su mejoramiento]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		2	4,5%
	2	N NO	27	61,4%
	3	S SI	15	34,1%

Cuadro 37 Ofertas laborales enviadas por la Universidad

ofertaslaboralesdelauniversidad

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	154		
	Etiqueta	AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION . [Recibo ofertas laborales de la Universidad]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		2	4,5%
	2	N NO	12	27,3%
	3	S SI	30	68,2%

Según el resultado obtenido en los cuadros 35, 36 y 37 los egresados consideraron que el programa les generó un impacto positivo en su entorno. La participación activa en los egresados en mejorar la calidad del programa ofrecido no fue la más exitosa, se reflejó la nula participación en estos procesos de los egresados.

Los egresados del programa de Trabajo Social recibieron ofertas laborales por parte de la universidad en un 68.2%, a través de medios como el correo electrónico y por medio de la página Web.

7.5. MODELO PRAXEOLÓGICO

Cuadro 38 Conocimiento del Modelo Praxeológico de la universidad

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	121		
	Etiqueta	Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿Conoce el modelo educativo praxeológico de la Universidad?]		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		1	2.3%
	2	NO	14	31.8%
	3	SI	29	65.9%

Los egresados conocían el Modelo Educativo Praxeológico de la universidad un a través de los docentes, otros por medio de la Cátedra Minuto de Dios.

Cuadro 39 Manejo de un segundo idioma

manejodesegundoidioma

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	128		
	Etiqueta	MANEJO DE UN SEGUNDO IDIOMA		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
	Valores válidos			
	1		3	6.8%
	2	EN UN PORCENTAJE MINIMO	1	2.3%
	3	Inglés	6	13.6%
	4	No manejo otro idioma	34	77.3%

Sólo un 13.6% (6) de los egresados del programa de Trabajo Social manejan otro idioma (Inglés), de los cuales uno de ellos egresó en el año 2007, los demás egresaron en los años 2010-2011, lo que indicó que el 86.4% de los egresados que se encuentran ejerciendo la profesión no manejan otro idioma. Se evidencio en los datos que solo 1 egresado que gano mas de 4 salarios mínimos realizo especialización y estudios en ingles.

Cuadro 40 Tarjeta profesional

tarjetaprofesional

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	125		
	Etiqueta	SU TARJETA PROFESIONAL		
	Tipo	Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1	Está en trámite	11	25.0%
	2	No he tenido recursos para tramitarla	9	20.5%
	3	No sabia de ella	2	4.5%
	4	Ya la tengo	22	50.0%

El 50% de los egresados no tenían su tarjeta profesional en el momento de contestar la encuesta porque no tenían recursos para tramitarla o la tenían en trámite. Se evidencia que solo 2 de los egresados del programa no tenían ningún conocimiento acerca de la tarjeta profesional.

**7.6. COMUNIDADES Y O ASOCIACIONES A LAS CUALES
PERTENECEN LOS EGRESADOS**

Cuadro 41 Comunidades Académicas

¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES O ASOCIACION

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	77		
	Etiqueta	¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDAD ES Y/O ASOCIACION ES? [Comunidad académica]		
	Tipo	Cadena		
	Formato	A2		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos			7	15.9%
	NO		33	75.0%
	SI		4	9.1%

Cuadro 42 Grupos de Investigación

grupos de investigación

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	158		
	Etiqueta	¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDAD ES Y/O ASOCIACION ES? [Grupos de Investigación]		
	Tipo	Número		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		8	18,2%
	2	NO	31	70,5%
	3	SI	5	11,4%

Cuadro 43 Asociaciones de Profesionales

asociacionesdeprofesionales

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	159		
	Etiqueta	¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Asociación de profesionales]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		7	15,9%
	2	NO	31	70,5%
	3	SI	6	13,6%

Cuadro 44 Organizaciones Sociales Comunitarias

organizacionsocialcomunitaria

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	161		
	Etiqueta	¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Organización social o comunitaria]		
	Tipo	N Numérico		
	Formato	F1		
	Medida	N Nominal		
	Papel	E Entrada		
Valores válidos	1		6	13,6%
	2	NO	29	65,9%
	3	SI	9	20,5%

Cuadro 45 Asociaciones Etnicas, religiosas o culturales

		Valor	Recuento	Porcentaje
Atributos estándar	Ubicación	162		
	Etiqueta	¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Asociación étnica, religiosa o cultural]		
	Tipo	Númérico		
	Formato	F1		
	Medida	Nominal		
	Papel	Entrada		
Valores válidos	1		7	15,9%
	2	NO	34	77,3%
	3	SI	3	6,8%

En cuanto a la participación en comunidad académica, grupos de investigación, asociación científica, asociación de profesionales, asociación o agremiación del sector productivo, organización social o comunitaria, asociación étnica, religiosa o cultural por parte de los egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello se obtuvo que no han participado en estas agremiaciones, pero si han obtenido su tarjeta profesional un alto porcentaje y muchos la tienen en trámite.

7. INTERPRETACIÓN A LA LUZ DE LAS TEORÍAS

Desde la perspectiva de las teorías tenidas en cuenta en esta investigación, la Teoría de la Identidad y las Necesidades, y haciendo referencia a las variables que no fueron respondidas por algunos egresados, se evidenció que no todas las variables fueron de importancia para ellos, es decir, no se sintieron identificados con las mismas, teniendo en cuenta que esta teoría de la identidad está directamente relacionada con los rasgos característicos personales que lo diferencia del otro y la manera como asume y adopta situaciones presentadas.

En este proyecto de investigación enfocado en el caracterización socio-laboral del egresado en ejercicio de las cohortes 2007 y primer semestre de 2011 de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello es importante resaltar que el egresado ha sido formado de una manera integral que le ha permitido insertarse en el mercado laboral con competencias para desempeñarse en los diferentes escenarios laborales: educativo, social, salud, desarrollo local, comercial, entre otros; pertenecientes a los sectores privados, públicos y mixtos; siendo el sector mixto el que más acogida ha dado a los egresados.

El egresado de Trabajo Social de Uniminuto, como lo demuestran los resultados obtenidos, ha abierto escenarios laborales, convirtiéndose en agente transformado de cambio a través de sus competencias y su capacidad de innovación.

Desde la perspectiva de la teoría de las necesidades de Maslow, el egresado en ejercicio de Trabajo Social de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, se ha ido insertando en el mercado laboral logrando así un desarrollo íntegro y satisfaciendo necesidades, entendiendo que estas necesidades están dadas desde una jerarquía, en la medida que el hombre satisfaga las necesidades primarias, estará trascendiendo a las necesidades más elevadas, entre ellas: autorrealización, es decir, el egresado de la Corporación universitaria Minuto de Dios se encontraba ejerciendo su profesión en las diferentes áreas y dando cuenta de sus competencias logrando así una autorrealización. En el desarrollo de este proyecto los resultados arrojaron que más del 50% de los egresados que se encontraban laborando estaban satisfechos en su lugar de trabajo, y su accionar estaba relacionado con su formación colocando en práctica lo incorporado durante su proceso de formación, donde al mismo tiempo estaban adquiriendo experiencia, de esta manera los egresados se habían convertido en la impronta de la universidad.

Para los egresados la posibilidad de aportar nuevas ideas y ser agentes de cambio en su contexto laboral les permitió estar satisfechos en su quehacer profesional, esto, en relación o enmarcado dentro de la teoría de la identidad, respondía a que el egresado se había formado y había adquirido competencias propias para colocarlas en práctica en los diferentes espacios laborales, sintiéndose protagonista e identificado con su formación. Desde este marco de la teoría de la

identidad el egresado adopta posiciones seguras y firmes, puesto que se siente identificado con lo que quiere, hace y es, asumiendo nuevos retos.

Los egresados del programa de Trabajo Social refieren que su formación ha servido para mejorar su calidad de vida en alto porcentaje, esto tiene relación con la teoría de Maslow, puesto que el egresado al satisfacer necesidades estaba encaminado a mejorar sus condiciones de vida, no solo económica sino, también, emocionalmente.

El reconocimiento del egresado por su desempeño profesional los posiciona en el contexto laboral donde se encuentran y consolida la permanencia en la empresa, mejorando las condiciones laborales y por ende elevando la calidad de vida.

Las competencias de los egresados y su formación estuvieron ajustadas a las exigencias del mercado laboral, es decir, el profesional en ejercicio respondió a las necesidades del medio, con capacidad de innovar, trabajar en equipo, manejar relaciones interpersonales y generar propuestas orientadas al desarrollo de una comunidad u organización.

En cuanto a las expectativas de remuneración del egresado, se evidenció que el 29.5% se encontraba muy satisfecho por este concepto, es decir, su desempeño por

competencias adquiridas estaba directamente relacionado con su ingreso económico.

8. ANÁLISIS DESDE EL PARADIGMA PRAXEOLÓGICO

La Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello, brinda a sus estudiantes una formación integral donde sus competencias profesionales, el desarrollo humano y la responsabilidad social son los pilares fundamentales en su proceso formativo, cognitivo e investigativo y realización personal.

Basados en esto la investigación arroja que los egresados, sólo el 65.9% conocen el modelo educativo de la institución, lo que quiere decir que se debe hacer extensivo a todos los estudiantes para que se apropien y empoderen de este modelo, ya que es el elemento diferenciador como profesionales del Programa Trabajo Social en el ámbito laboral y social.

En cuanto a su proceso de realización personal en el egresado prevalece el estado civil de soltería tanto femenino, como masculino, viviendo con su familia de origen (padres y hermanos).

Desde el ámbito laboral, un alto porcentaje de los egresados estaban laborando al momento de responder la encuesta, lo que significaba para ellos, sentirse realizados en su proyecto de vida, porque se estaban desempeñando para lo que se habían formado, dando cuenta de su formación integral impartida por la universidad,

basada en el modelo praxeológico, convirtiéndose éste, en el sello o impronta diferenciador de la institución, con una mirada en responsabilidad social, desarrollo humano.

Otro aspecto del paradigma praxeológico para tener en cuenta es el proceso cognitivo del egresado donde en un alto porcentaje no le han dado continuidad a su formación profesional como postgrados, maestrías, especializaciones entre otros, quedando así el proceso cognitivo en sola formación como profesional, pero se debe tener en cuenta que la continuidad de la formación es fundamental para generar un impacto tanto personal como laboral en el quehacer profesional. Siguiendo con el proceso cognitivo del egresado se evidenció que el egresado no maneja un segundo idioma, sin desconocer que en la actualidad es un requisito indispensable para una mejor acogida en el mercado laboral.

En cuanto a las competencias profesionales (habilidad para trabajar en equipo y de manera autónoma, capacidad para aplicar el conocimiento, compromiso con la calidad, habilidad y actitud para la investigación entre otras), el egresado contestó, que en su trayecto de formación profesional se fueron adquiriendo dichas competencias impartidas por la universidad orientadas desde una formación integral consignadas en el currículo, para ser puestas en escenas en los diferentes contextos, es decir, ser canales transmisores de esta formación en la construcción del tejido social.

9. CONCLUSIONES

En este proyecto de investigación enmarcado desde el caracterización socio-laboral del egresado de la Corporación universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello se relacionan a continuación algunas

- El objetivo general de este proyecto, que hace referencia a analizar la caracterización laboral social del egresado en ejercicio de Trabajo Social de las 9 cohortes producidas 2007 y primer semestre de 2011 de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello se pudo medir, ya que un alto porcentaje de los egresados respondieron la encuesta aplicada, los cuales arrojaron datos o resultados para ser medidos y analizados, sin desconocer que el instrumento aplicado fue elaborado por la Universidad Minuto de Dios y fue algo disperso para su diligenciamiento por parte del egresado, lo cual desmotivó que varios egresados lo llenaran en su totalidad.

- Se contactó al egresado por medio de correos electrónicos y llamadas telefónicas, a los cuales se les informó sobre proceso de acreditación de la universidad que se llevaría a cabo, sensibilizándolos sobre la importancia de participar en el desarrollo del mismo, a través del diligenciamiento de las encuestas.

- Para dar respuesta al segundo objetivo propuesto en este proyecto de investigación con relación a las características laborales y sociales de los egresados, se concluye que se determinaron algunas características, identificando su campo de acción, empresa, escala salarial, estrato socioeconómico, trayectoria académica, entre otras.

- Los egresados en su mayoría no cambiaron de residencia, y los pocos que cambiaron no subieron de estrato socioeconómico, es decir cambiaron de residencia en el mismo estrato.

- Su formación estaba directamente relacionada con su quehacer profesional, es decir, los egresados estaban ejerciendo la profesión.

- Los egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios, Seccional Bello, se encuentran ejerciendo la profesión en los diferentes escenarios laborales: educativos, comercial, productivo, desarrollo local, salud, entre otros, donde el salario que predomina oscila entre uno y dos salarios mínimos vigentes, con tipo de contrato por prestación de servicios.

- La calidad de vida del egresado estaba dada desde la satisfacción en su desempeño profesional.

- El egresado de la universidad no está participando en las agremiaciones, ni comunidades.

- En un alto porcentaje, los egresados no han continuado su trayectoria profesional, es decir no han trascendido profesionalmente y el primer factor que ha obstaculizado este proceso es la falta de recursos económicos y se encuentra pagando los préstamos realizados para poder financiar sus estudios de pregrado.

- El modelo praxeológico adoptado por la universidad ha sido un componente fundamental en la formación del egresado, ajustándose a las exigencias del mercado laboral, orientadas desde una formación integral.

- El sector privado en el mercado laboral ha sido el que más acogida a dado a los egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios del programa Trabajo Social.

- La autoevaluación es una actividad clave en la gestión de la calidad de los procesos universitarios, constituyéndose en una herramienta para el mejoramiento institución educativa.

- Las competencias adquiridas y puestas en escena por el profesional en ejercicios se ajustaron a las exigencias del mercado laboral, donde a la vez hubo un reconocimiento por los empleadores en cuanto a su desempeño profesional.

10. RECOMENDACIONES

De acuerdo a los resultados obtenidos en la investigación sobre la caracterización socio-laboral del egresado en ejercicio de la Corporación Universitaria Minuto de Dios se dan a conocer las siguientes recomendaciones:

- Cuando la universidad decida llevar a cabo otro proyecto de esta magnitud, es pertinente que se asesore de personas idóneas y capacitadas en el manejo de software para la elaboración y aplicación del instrumento metodológico, ya que en la elaboración del instrumento en esta investigación, se presentó confusión al momento de ser respondida. Esto generó dificultad para la tabulación de la información.
- Actualizar las bases de datos de los egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, para que haya una articulación entre egresado-universidad y se le informe de las ofertas laborales que existen en el medio, así como también la universidad pueda identificar cuáles son las funciones, las competencias, los roles y perfiles donde se desempeñan los egresados.
- La universidad debe orientar y capacitar a sus estudiantes desde el inicio de su formación sobre el Modelo Educativo Praxeológico, para que lo incorporen, introyecten y lo reconozcan como el eje rector en su quehacer profesional.

- Es importante que a los egresados de la Corporación Universitaria Minuto de Dios Seccional Bello, se les brinde orientación e información durante su proceso de formación, sobre las ofertas educativas que ofrece el medio en su proyección académica, es decir, que el egresado tenga definido en que se quiere especializar, y que institución la ofrece.

- Es indispensable que la universidad oriente al egresado en el trámite y tenencia de la tarjeta profesional antes de culminar sus estudios.

- Es importante que los alumnos antes de egresar de la Institución se les brinde un seminario de Aprestamiento Laboral integral con ejes temáticos en Prestaciones Sociales y los nuevos tipos de contrato de trabajo.

- Dentro del pensum académico es pertinente fortalecer en las áreas de educación y asistencia social, ya que son los que están rigiendo el medio laboral.

- Redes y alianzas desde la universidad con instituciones educativas de otros países, para que el egresado tenga la oportunidad de acceder a otros escenarios educativos y pueda así dar continuidad a sus estudios.

- Que la universidad genere espacios de encuentro para que el egresado comparta su experiencia y de a conocer su incidencia en el medio social y laboral.
- Acompañamiento permanente a los estudiantes de la universidad en las agencias de práctica profesional, puesto que los resultados arrojados en la encuesta muestran que un alto porcentaje de los egresados se quedan laborando contratados en dichas agencias.
- Se debe fortalecer la bolsa de empleo de la universidad ya que sólo un 2.3% de los egresados consiguieron empleo por este medio, lo que hace necesario que la universidad actualice las hojas de vida con sus perfiles de los egresados.

11. REFERENCIAS.

- A. Reid-Cunningham. (2008). *La teoría de Maslow de la motivación y la Jerarquía de Necesidades Humanas: Un Análisis Crítico*. (Doctorado Qualifying School) examen de Bienestar Social de la Universidad de California, Berkeley.
- Abric, Jean – Claude. (1994). Metodología de recolección de las representaciones sociales. En *Pratiques sociales et Représentations*. Traducción al español por José Dacosta y Fátima Flores (2001). *Prácticas Sociales y Representaciones Sociales*. Ediciones Coyoacán: México.
- Aguayo Cuevas, Cecilia. (2000). *La profesión y la profesionalización: dilemas del conocimiento y del poder. Algunas reflexiones para el Trabajo Social*. Ponencia presentada en el XVII Seminario Latinoamericano de Trabajo Social, Perú.
- Alvarez, Marisol. (1997). *Hacia el Concepto de Calidad en la Educación Superior*. Versión Electrónica.
- Ander Egg, Ezequiel. (1985). *Del ajuste a la transformación; apuntes para una historia del Trabajo Social*. Librería Ecro, p. 136.

- Aquin, Nora. (2003). *El trabajo social y la identidad profesional*. Boletín electrónico Surá, 85.
- Aquin, Nora. (2004). El Trabajo Social y la Identidad Profesional. *Revista Colombiana de Trabajo Social*. No. 18. 156 ISN 0121-8218.
- Aquin, Nora. (2008). *Reflexiones contemporáneas asociadas con La identidad y especificidad profesional*. En: Memorias I Seminario internacional de Trabajo Social. Medellín. Universidad de Antioquia.
- Aristizabal S. María Nubia y Montoya C. Gloria. (2003). *Transformación curricular para la formación de las nuevas generaciones de trabajadores sociales*. Departamento de Trabajo Social.
- Banks, S. (1997). *Ética y Valores en el Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina. Paidós.
- Botero M, Adriana María, Silvia M. Castañeda, entre otras. (1997). *Desempeño Profesional de los egresados de la facultad de Trabajo Social de la universidad Pontificia Bolivariana y sus opciones frente a la vida de la facultad y la universidad, promociones 1980-1985*. Tesis de grado para optar el título de Trabajo Social. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín.

- Carulla De Vergara, María. (1937) *Escuela de Servicio Social*. El Tiempo, Bogotá. Febrero 2.
- Código de Ética Profesional Trabajo Social. Acuerdo No. 004 de 2002. Ley 53 de 1977 y el Decreto No. 2833 de 1981. Consejo Nacional de Trabajo Social. Dado en Bogotá D. C. a los 25 días del mes de enero de 2002. Presidenta Libia Cristina Santos Morales.
- Concejo Nacional De Acreditación. *Guía para la evaluación externa con fines de acreditación de Programas académicos de pregrado*. Guía de procedimiento CNA 03. Santa Fe de Bogotá D.C. Página 5-7. Diciembre de 1997.
- Corporación Universitaria Minuto de Dios. Vicerrectoría Académica. Programa de Trabajo Social, Proyecto Curricular del Programa. Abril de 2005
- Decreto 2833 de 1981. Reglamentación de la ley 53 de 1977. Dada en Bogotá D.C. 9 de octubre de 1981. Tomado del Diario Oficial No. 35876 el martes 3 de noviembre de 1981.
- Diccionario Manual de la Lengua Española Vox. © 2007 Larousse Editorial, S.L.

- Universidad de Antioquia. *El Programa de Trabajo Social: El Plan de Estudios del Programa*, desarrollado a partir de 1978.
- Guzmán, José Adán. Muñoz, Victoria E. Jiménez, Blanca Inés. Quintero, Ángela María. (1983). *Evaluación de la Prácticas académicas de Trabajo Social, periodo 1979-1983*. Universidad de Antioquia.
- F.I.T.S, Federación Internacional de Trabajadores Sociales. Definición internacional de la profesión de Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social*. 1999.
- Fortín, Marie-Fabienne (1999). *El Proceso de Investigación: De la Concepción a la Realización*. McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. D.F. México.
- Garner, Isaza Lorena. (1999) *¿Es el Trabajo Social una disciplina?* Boletín electrónico Surá. Nº 33. Escuela de Trabajo Social. Universidad de Costa Rica.
- H, González. M, Alejandra. Quinchia, Astrid. Verbel. Ana C. (1998). *Proceso de Autoevaluación de la facultad de Trabajo Social de la Universidad Pontificia Bolivariana. Opinión de los empleadores sobre el que hacer de Trabajo Social, egresados de la Universidad Pontificia Bolivariana*. Tesis de grado para optar el título de Trabajo Social. Universidad Pontificia Bolivariana, Medellín.

- Hernández Sampieri, Roberto. (1998). *Metodología de la Investigación*. Ed. Mc Graw Hill. México.
- ICFES. *Estándares Mínimos de Calidad para la Creación y Funcionamiento de Programas Universitarios de Pregrado: Referentes básicos para su formulación*. Bogotá: ICFES, 2001. p. 7-33.
- Universidad de Antioquia. (2008) *Informe Final proceso de autoevaluación con miras a la renovación de la acreditación en el programa de Trabajo Social*. Medellín.
- INSTITUTO COLOMBIANO PARA EL FOMENTO DE LA EDUCACION SUPERIOR. Simposio sobre acreditación universitaria: Memorias. Bogotá, Editorial ICFES, junio de 1994 páginas 122 - 170.
- Lanz, R., Fergusson, A. y Marcuzzi, A. (2006). *Los Procesos de Reforma de la Educación Superior en América Latina*. IESALCUNESCO. Recuperado de: www.iesalc.unesco.org.ve
- Ley 53 de 1997. Reglamentación del ejercicio profesional de Trabajador Social. Dada en Bogotá el 23 de diciembre de 1977. Presidente del Senado de la República Edmundo López Gómez. República de Colombia, Gobierno

Nacional. Tomado Diario Oficial No. 34940, jueves 26 de enero de 1978.

Página 68.

- Lichtenberger, Yves. (2000). *Competencias y calificación: cambios de enfoques sobre el trabajo y nuevos contenidos de negociación*. Documentos para seminarios N°7 Piette, Ceil, Conicet.
- Lorente, Belen. (2001) *Cuestiones de especificidad e identidad en Trabajo Social: Episteme, historia y feminización*. Revista Colombiana de Trabajo Social, No. 18.
- Malagon Bello, Edgar. (2003). *Trabajo Social: Ética y Ciencia*. En revista de Trabajo Social No. 5.
- Melano, María Cristina. (2001) *Un nuevo Trabajo Social para los nuevos tiempos*. editorial Lumen.
- Miranda Aranda, Miguel. (2004). *De la caridad a la ciencia. Pragmatismo, Interaccionismo Simbólico y Trabajo Social*. España. Mira Editores.
- Miranda, Martín. (2003) *Transformación de La Educación Media Técnico Profesional. Políticas Educativas en el Cambio de Siglo. La Reforma del Sistema Escolar de Chile*. Santiago de Chile, Universitaria. (Cristian Cox, editor).

- Montaña, Marco Fidel. (1999) *Hacia un Desarrollo Humano Integral por Competencias*. Santafé de Bogotá. Mimwo.
- Montoya C. Gloria. (1999) *Diccionario especializado de Trabajo Social: Un aporte a la metodología de la práctica terminológica*. I Jornadas Iberoamericanas de Terminología. Santafé de Bogotá, Unión Latina, Escuela Interamericana de Bibliotecología.
- Morales Macowan, Soledad. (2001). *Hacia un modelo complejo de formación en Trabajo Social*. XVII Seminario Latinoamericano de Trabajo Social. Perú.
- Munuera, P. (2001). *Conversaciones con Mary Richmond: un siglo después el diagnóstico social*. Alternativas: Cuadernos de Trabajo Social, N° 9.
- Organización Mundial de la Salud. Foro Mundial de la Salud, OMS, Ginebra, 1996
- Ortese, Abel. (2004). *Inteligencia Emocional*. Recuperado de www.gestiopolis.com
- Paraiso, Virginia. (1995). *Trabajo Social en América Latina*. Buenos Aires. Lumen.

- París Pombo, M. (1990) *Crisis e Identidades Colectivas en América Latina*. México.
- Porto, Alberto y Di Gresia, Luciano. (2001). *Rendimiento de estudiantes universitarios y sus determinantes*. Editora Baio. Portugal.
- Quezada M, Humberto (2002). *Gestión por competencias*. Foro Internacional: *Hacia una Política Laboral de Consenso*, realizado en Lima, entre el 11 y 12 de junio del 2002. Recuperado de www.gestiopolis.com
- Ramírez, María Imelda. (1988) *Niveles organizativos del bienestar social en Colombia*. Procesos y políticas sociales. No. 15. Bogotá. Provisoc. Recuperado de http://www.gestiopolis.com/economia/importancia_de_la_identidad_personal_y_social.htm. 27 de Mayo de 2011
- Richmond, Mary. (1993) *Caso Social Individual*. Ed. Humanitas 3ª Edición. Buenos Aires.
- Richmond, Mary. (1997). *Caso Social Individual*. Editorial Humanitas. Edición 1922. Russell Sage Foundation, New York.
- Rodríguez, O. (2001) *Representación social del alcoholismo*. Trabajo de Diploma. Facultad de Psicología. Universidad de la Habana.

- Rozas Pagaza, Margarita. (2008). *La intervención profesional, concepto clave para entender la inserción laboral de los graduados*. Avances de investigación.
- Salamé, Ana María y otros. Configuración del Trabajo social en un mundo globalizado. Implicancias para el perfil de egreso. Chile
- Simmons, Howard. (1993). *La acreditación en los Estados Unidos. En Acreditación en América Latina: Antecedentes y Experiencias*. Santiago de Chile. CINDA.
- Torres, Jorge H. (1987) *Historia del Trabajo Social*. Plaza y Janes. Bogotá.
- Travi, Bibiana. (2009). *De la caridad a la ciencia. Pragmatismo, Interaccionismo Simbólico y Trabajo Social*. Reseña. Revista de Trabajo Social No. 9. Departamento de Trabajo Social U. de A. Medellín-Colombia. Enero-Junio.
- UNIDAD DE ANÁLISIS MACROECONÓMICO. *Una Mirada al Mercado Laboral Colombiano*. Bogotá: Departamento Nacional de Planeación, 2000. (Artículo de internet). Recuperado de http://www.Dnp.gov.co/ArchivosWeb/Direccion_Estudios_Economicos/Publicaciones/Boletines_Divulgacion_Economica/BDE_2_Empleo.pdf
- Vargas De Roa, Rosa Margarita. (1998). *Plan Mínimo de Estudios: perspectiva de la formación profesional*. CONEST.

- Zandomeni, Norma y Chignoli, Silvia. (2005). *Competencias laborales: el caso de los graduados universitarios*. La Educación en el centro del debate: planteos y desafíos para la Educación Superior. Buenos Aires, Proyecto Editorial.

Estadísticos descriptivos

	N	Rango	Mínimo	Máximo	Suma	Media		Desv. típ.	Varianza	Asimetría	
	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico	Estadístico	Estadístico	Estadístico	Error típico
genero	44	1	1	2	50	1,14	,052	,347	,121	2,195	,357
FORMACIÓN PREVIA Y POSTERIOR AL EGRESO	44	9	1	10	142	3,23	,509	3,375	11,389	1,126	,357
barrio1	44	37	1	38	906	20,59	1,752	11,625	135,131	-,062	,357
Ciudad1	44	9	1	10	292	6,64	,362	2,402	5,772	-1,288	,357
¿CAMBIÓ DE LUGAR DE RESIDENCIA LUEGO DE EGRESAR DE LA UNIVERSIDAD?	44	1	1	2	58	1,32	,071	,471	,222	,809	,357
ESTRATO DE LA CASA DONDE SE PASÓ LUEGO DE EGRESAR	44	3	1	4	73	1,66	,145	,963	,928	1,242	,357
ESTRATO	44	3	1	4	107	2,43	,132	,873	,763	-,111	,357
ESTADO CIVIL	44	3	1	4	114	2,59	,143	,948	,899	-,617	,357
VIVE CON	44	5	1	6	160	3,64	,160	1,059	1,121	,671	,357
TIENE HIJOS	44	1	1	2	60	1,36	,073	,487	,237	,587	,357
¿CUÁNTOS?	44	5	1	6	93	2,11	,221	1,466	2,150	,954	,357
NÚMERO DE PERSONAS A CARGO	44	7	1	8	136	3,09	,251	1,668	2,782	,826	,357
TENENCIA DE LA VIVIENDA	44	3	1	4	119	2,70	,120	,795	,632	,301	,357

¿CÓMO SE ENTERÓ DEL MODELO PRAXEOLÓGICO?	44	5	1	6	125	2,84	,239	1,584	2,509	,200	,357
SEÑALE TRES FORTALEZAS DEL PROGRAMA ACADÉMICO DEL QUE EGRESÓ	44	31	1	32	714	16,23	1,307	8,672	75,203	,115	,357
¿CÓMO FINANCIÓ SUS ESTUDIOS EN UNIMINUTO?	44	20	1	21	545	12,39	,838	5,558	30,894	-,565	,357
Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿Tenía trabajo mientras estudiaba en Uniminuto?]	44	1	1	2	69	1,57	,076	,501	,251	-,285	,357
Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿Al terminar su formación, tenía trabajo?]	44	1	1	2	74	1,68	,071	,471	,222	-,809	,357
Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿El trabajo estaba relacionado con su formación?]	44	2	1	3	111	2,52	,089	,590	,348	-,803	,357

Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿El trabajo estaba relacionado con su formación?]	44	2	1	3	111	2,52	,089	,590	,348	-,803	,357
Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿ Después de graduarse, continuó en la misma empresa?]	44	2	1	3	106	2,41	,082	,542	,294	-,080	,357
Responda SI ó No a las siguientes preguntas: [¿ Conoce el modelo educativo praxeológico de la Universidad?]	44	2	1	3	116	2,64	,080	,532	,283	-1,066	,357
EDUCACIÓN CONTINUA REALIZADA DESPUÉS DE GRADUARSE	44	9	1	10	233	5,30	,332	2,205	4,864	,464	,357
¿DESEA CONTINUAR ESTUDIOS DE POSGRADO?	44	1	1	2	86	1,95	,032	,211	,044	-4,520	,357
¿QUE LE IMPIDE CONTINUAR CON EL POSGRADO?	44	10	1	11	224	5,09	,341	2,260	5,108	,300	,357
¿EN QUE ÁREA LE GUSTARÍA FORMARSE?	44	19	1	20	423	9,61	,839	5,567	30,987	,466	,357

¿QUÉ POSGRADO ESPECÍFICO LE GUSTARÍA HACER?	44	16	1	17	315	7,16	,658	4,367	19,067	,182	,357
¿CUÁL UNIVERSIDAD LA OFRECE?	44	18	1	19	413	9,39	,924	6,131	37,591	-,099	,357
MANEJO DE UN SEGUNDO IDIOMA	44	3	1	4	159	3,61	,127	,841	,708	-2,340	,357
SU TARJETA PROFESIONAL	44	3	1	4	123	2,80	,197	1,304	1,701	-,326	,357
¿CUÁNTO TIEMPO EN MESES SE DEMORÓ PARA CONSEGUIR SU PRIMER EMPLEO LUEGO DE GRADUARSE?	44	9	1	10	158	3,59	,381	2,527	6,387	,866	,357
¿CUÁNTO TIEMPO EN MESES TRABAJÓ EN EL PRIMER EMPLEO?	44	21	1	22	441	10,02	1,191	7,899	62,395	,238	,357
POSICIÓN JERÁRQUICA OCUPADA EN EL PRIMER EMPLEO	44	6	1	7	248	5,64	,319	2,114	4,469	-1,197	,357
INGRESOS MENSUALES DEL PRIMER EMPLEO	44	4	1	5	104	2,36	,130	,865	,748	1,233	,357
TIPO DE EMPRESA	44	3	1	4	131	2,98	,124	,821	,674	-,750	,357
¿DESDE QUE EGRESÓ CUÁNTOS EMPLEOS HA TENIDO?	44	13	1	14	210	4,77	,479	3,176	10,087	1,536	,357

TIPO DE CONTRATO	44	5	1	6	170	3,86	,279	1,850	3,423	,001	,357
SECTOR DE LA EMPRESA	44	5	1	6	121	2,75	,235	1,557	2,424	,825	,357
¿CÓMO ENCONTRÓ SU PRIMER EMPLEO?	44	8	1	9	157	3,57	,368	2,444	5,972	1,331	,357
EGRESADO UNIMINUTO [¿Al momento de aceptar su actual trabajo pudo elegir entre varios?]	44	2	1	3	104	2,36	,080	,532	,283	,096	,357
EGRESADO UNIMINUTO [¿El título obtenido, le permitió acceder a un empleo diferente o a un ascenso en la empresa?]	44	2	1	3	111	2,52	,083	,549	,302	-,534	,357
¿DESDE QUE EGRESÓ CUÁNTOS EMPLEOS HA TENIDO?	44	5	1	6	151	3,43	,164	1,087	1,181	,069	,357
¿CUÁNTO TIEMPO EN MESES LLEVA EN SU ACTUAL EMPLEO?	44	24	1	25	591	13,43	,986	6,539	42,763	,047	,357
¿APORTA A SEGURIDAD SOCIAL?	44	2	1	3	125	2,84	,072	,479	,230	-3,117	,357
TIPO DE EMPRESA	44	2	1	3	98	2,23	,091	,605	,366	-,137	,357
TIPO DE CONTRATO	44	5	1	6	175	3,98	,263	1,745	3,046	-,156	,357
POSICIÓN JERÁRQUICA	44	6	1	7	259	5,89	,300	1,991	3,964	-1,448	,357
INGRESOS MENSUALES	44	3	1	4	113	2,57	,105	,695	,484	,397	,357

SECTOR DE LA EMPRESA	44	8	1	9	173	3,93	,408	2,706	7,321	,570	,357
¿AL ELEGIR EL ACTUAL EMPLEO QUE PRIMÓ MÁS?	44	2	1	3	103	2,34	,126	,834	,695	-,728	,357
SU EMPLEO ACTUAL [¿Le permite desarrollar su talento en un área que le gusta ?]	44	2	1	3	121	2,75	,074	,488	,238	-1,806	,357
EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [Aplicación de los conocimientos adquiridos durante la formación en el desempeño laboral]	44	4	1	5	176	4,00	,166	1,100	1,209	-,769	,357
EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [Aplicación de los conocimientos adquiridos durante la formación en el desempeño laboral]	44	4	1	5	176	4,00	,166	1,100	1,209	-,769	,357

EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [Nivel de impacto de su empleo en el mejoramiento de su propia calidad de vida]	44	4	1	5	160	3,64	,156	1,036	1,074	-,383	,357
¿CUÁNTO TIEMPO EN MESES LLEVA EN SU ACTUAL EMPLEO?	44	24	1	25	591	13,43	,986	6,539	42,763	,047	,357
¿CUÁNTO TIEMPO EN MESES LLEVA EN SU ACTUAL EMPLEO?	44	24	1	25	591	13,43	,986	6,539	42,763	,047	,357
EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [Nivel de impacto de su empleo en el mejoramiento de su propia calidad de vida]	44	4	1	5	160	3,64	,156	1,036	1,074	-,383	,357
EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [Posibilidad de aportar nuevas ideas y formas de actuar en lo laboral]	44	5	1	6	186	4,23	,230	1,523	2,319	-,073	,357

EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [La coordinación de un equipo de trabajo]	44	5	1	6	175	3,98	,244	1,621	2,627	,004	,357
EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [El reconocimiento que se hace de mi labor en la empresa]	44	5	1	6	188	4,27	,209	1,387	1,924	-,133	,357
EVALUE SU NIVEL DE SATISFACCIÓN CON RELACIÓN AL TRABAJO QUE DESEMPEÑA [La remuneración recibida acorde a las expectativas]	44	5	1	6	166	3,77	,230	1,523	2,319	,114	,357
AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION. [Considero que el programa académico genera un impacto positivo en el entorno]	44	1	1	2	87	1,98	,023	,151	,023	-6,633	,357

AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION. [El programa académico es reconocido por los empresarios]	44	2	1	3	122	2,77	,079	,522	,273	-2,307	,357
AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION. [Participo en hacer recomendaciones al programa para su mejoramiento]	44	2	1	3	101	2,30	,083	,553	,306	,029	,357
AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION. [Los egresados del programa académico se destacan por su desempeño profesional]	44	2	1	3	125	2,84	,065	,428	,183	-2,810	,357
AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION. [El programa del que egresé ofrece capacitaciones permanentes]	44	2	1	3	99	2,25	,074	,488	,238	,550	,357

AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION. [Recibo ofertas laborales de la Universidad]	44	2	1	3	116	2,64	,087	,574	,330	-1,339	,357
AUTOVALORACIÓN DEL EGRESADO FRENTE A LA INSTITUCION. [La formación me ha servido para mejorar mi calidad de vida]	44	2	1	3	128	2,91	,055	,362	,131	-4,328	,357
VALORACIÓN DE LOS ASPECTOS INSTITUCIONALES [El plan de estudios está acorde a las necesidades del medio laboral]	44	4	1	5	131	2,98	,209	1,389	1,930	,479	,357
¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Comunidad académica]	44	2	1	3	85	1,93	,076	,501	,251	-,151	,357

¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Grupos de Investigación]	44	2	1	3	85	1,93	,082	,545	,298	-,055	,357
¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Asociación de profesionales]	44	2	1	3	87	1,98	,083	,549	,302	-,017	,357
¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Asociación o agremiación del sector productivo]	44	1	1	2	81	1,84	,056	,370	,137	-1,931	,357
¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Organización social o comunitaria]	44	2	1	3	91	2,07	,088	,587	,344	-,005	,357

¿PERTENECE A ALGUNA DE LAS SIGUIENTES COMUNIDADES Y/O ASOCIACIONES? [Asociación étnica, religiosa o cultural]	44	2	1	3	84	1,91	,071	,473	,224	-,307	,357
OBSERVACIONES Y SUGERENCIAS	44	12	1	13	122	2,77	,520	3,450	11,901	1,850	,357
N válido (según lista)	44										

