

9-27-2005

Seguimiento a egresados as de la facultad de trabajo social de la Universidad de La Salle 1999 - 2004

Diana Patricia Aguilar Tequia
Universidad de La Salle, Bogotá

Paula Andrea Rodríguez Ardila
Universidad de La Salle, Bogotá

Nuris Patricia Rodríguez Castro
Universidad de La Salle, Bogotá

Follow this and additional works at: https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social



Part of the [Social Work Commons](#)

Citación recomendada

Aguilar Tequia, D. P., Rodríguez Ardila, P. A., & Rodríguez Castro, N. P. (2005). Seguimiento a egresados as de la facultad de trabajo social de la Universidad de La Salle 1999 - 2004. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/101

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Facultad de Ciencias Económicas y Sociales at Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in Trabajo Social by an authorized administrator of Ciencia Unisalle. For more information, please contact ciencia@lasalle.edu.co.

**SEGUIMIENTO A EGRESADOS(AS) DE LA FACULTAD DE TRABAJO
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE 1999 – 2004**

**DIANA PATRICIA AGUILAR TEQUIA
PAULA ANDREA RODRÍGUEZ ARDILA
NURIS PATRICIA RODRÍGUEZ CASTRO**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
DESARROLLO CURRICULAR
Bogotá, D.C.
2005**

**SEGUIMIENTO A EGRESADOS(AS) DE LA FACULTAD DE TRABAJO
SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE 1999 – 2004**

**DIANA PATRICIA AGUILAR TEQUIA
PAULA ANDREA RODRÍGUEZ ARDILA
NURIS PATRICIA RODRÍGUEZ CASTRO**

**Trabajo de grado presentado para optar el título de
Trabajador Social**

**Asesora
Zoraida Ordóñez Pinzón
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
DESARROLLO CURRICULAR
Bogotá, D.C.
2005**

ADVERTENCIA

Ni la universidad, ni el asesor, ni el jurado calificador son responsables de las ideas expuestas por el graduado

Reglamento estudiantil
Cap. XII de los requisitos de grado Art. 90

NOTA DE ACEPTACIÓN

ROSA MARGARITA VARGAS DE ROA
Decana de la Facultad de Trabajo Social

LUZ MARINA PAVA BARBOSA
Jurado

GLADYS TAMAYO ENCISO
Jurado

Bogota D.C. 27 de septiembre del 2005

RESUMEN

El seguimiento a las(os) egresados parte de los procesos de autoevaluación y acreditación pues, de acuerdo a las políticas del Consejo Nacional de Acreditación se considera que uno de los factores que se debe analizar para mejorar la calidad de los programas educativos es el de egresados, su pertinencia e impacto en el medio.

Este seguimiento es pertinente para dar curso a un compromiso ético que la Universidad adquiere con la sociedad y sus egresados al iniciar el proceso de formación de los educandos.

Esta investigación se propuso hacer el seguimiento a egresados entre 1999-2004, de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle con el fin de conocer su situación ocupacional, expectativas de formación, la percepción que tienen sobre la formación recibida y el reconocimiento laboral, Pues la calidad de la educación y los resultados de los procesos educativos pueden valorarse en aspectos como estos y esta es de interés tanto de la institución como de sus estudiantes y egresados.

SUMMARY

The graduated people's following begins from a personal evaluation process, because in according with the National Council policy its consider that one important factor to analyze to improve the quality of the education program graduated people, is the graduated program, opportunity and social impact.

This following must be made by the etical reason of the university. This investigation was propused to do a follow to the graduated people beetwin 1999-2004, from the La Salle university social security department searching to know the ocupational situation, the perception about the education recieved and their expectatives. The quality of the education and the results achieved from the educational process can be showed in diferents areas such as this coments, besides, they presents an interest for the institution, students and graduated people.

AGRADECIMIENTO

A Dios que iluminó nuestros caminos dándonos la sabiduría y la fuerza en este proceso de nuestras vidas.

A nuestras familias por el apoyo permanente en el proceso formativo.

Al cuerpo directivo y docente que nos acompañó en el proceso de formación profesional. A la Doctora Rosa Margarita Vargas de Roa, Decana de la Facultad. A la doctora Zoraida Ordóñez Pinzón por su gran paciencia, dedicación, tiempo y enseñanzas durante el proceso de investigación que sin su apoyo no habría sido posible.

A aquellas y aquellos docentes que en el proceso de acompañamiento se esforzaron por dejarnos siempre lo mejor de sí.

DEDICATORIA

Formarme como trabajadora social representa muchos esfuerzos disciplina y constancia.

Gracias doy a Dios por mi vida porque permitió que me formara profesionalmente, por colocar en el camino personas especiales que me han llevado a culminar esta etapa de mi vida.

Gracias a mi papa por su apoyo incondicional en cada proyecto que emprendí en mi vida, por su ejemplo, constancia y dedicación. Aunque no estés conmigo Siempre Te Amare.

Gracias a mi mama por su apoyo y berraquera por que sin ella no seria lo que soy. Mami eres una mujer ejemplar.

A mi esposo Nicolás por su acompañamiento y estar a mi lado en los momentos difíciles

A todos ellos le estoy supremamente agradecida todos hacen parte de mi
Los Amo

Paula Andrea Rodríguez Ardila

DEDICATORIA

Gracias a Dios por todo lo que me ha dado.

A mi madre Martha que estuvo cada instante de mi vida universitaria y apoyo permanente.

A mi papa que aunque no se encuentra conmigo es parte de mí.

A mi esposo Hollman quien estuvo conmigo en los momentos difíciles por su paciencia apoyo y ayuda.

A mi hijo Nicolás quien es mi luz y fuerza. Eres el motivo de mi vida.

Diana Patricia Aguilar Tequia Aguilar

DEDICATORIA

A Dios por ser el principal arquitecto de mi vida y mi futuro, por llenarme de fe y esperanza en aquellos momentos difíciles, por mostrarme que con fe y con amor todo es posible y que cada día trae consigo una nueva oportunidad.

A mi padre Francisco que con su rectitud y honestidad fue un gran ejemplo de vida que ayudó a mi formación como persona aportando las mejores cualidades como ser humano.

A mi novio Steve por su gran amor, su amistad y apoyo incondicional durante todo este proceso, especialmente por llenarme de esperanzas y motivos para continuar en aquellos momentos en los que el sol parecía esconderse.

Nuris Patricia Rodríguez Castro

CONTENIDO

	Pág.
INTRODUCCION	18
1. CONSTRUCCION DEL PROBLEMA	20
1.1. ANTECEDENTES	20
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	26
1.3. OBJETIVOS	31
1.3.1. Objetivo general	31
1.3.2. Objetivos específicos	31
1.4. JUSTIFICACION	32
2. REFERENTES	35
2.1. REFERENTES CONCEPTUALES	35
2.1.1. Concepto funciones y objetivos de educación superior	35
2.1.2. Educación superior y formación integral	39
2.1.3. Educación superior y currículo	41
2.1.4. Comunidad académica	43
2.1.5. Calidad de la educación	44
2.1.6. Competencias y habilidades laborales	49
2.1.7. Percepción	51
2.2 REFERENTE CONTEXTUAL	52
2.2.1. Universidad De La Salle	52
2.3. REFERENTE LEGAL	57

3. DISEÑO METODOLOGICO	60
3.1. METODOLOGIA	60
3.2. INTERÉS DE CONOCIMIENTO	61
3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN	61
3.4. POBLACIÓN SUJETO DE ESTUDIO	62
3.5. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN	63
3.6. PROCESAMIENTO Y VALIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN	65
3.7. MOMENTOS DE LA INVESTIGACION	66
4. RESULTADOS	68
4.1. PERFIL ACADEMICO Y OCUPACIONAL DE EGRESADOS *****ENCUESTADOS	68
4.1.1. Perfil académico	68
4.1.2. Situación ocupacional de encuestados	75
4.2. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EGRESADOS(AS) *****ENTREVISTADOS(AS)	79
4.2.1. Formas de ingreso al empleo actual	82
4.2.2. Funciones	83
4.3. PERCEPCIÓN DE LOS EGRESADOS SOBRE LA *****FORMACIÓN*RECIBIDA	84
4.3.1. La formación y el desempeño profesional	85
4.3.1.1. Aportes	85
4.3.1.2. Debilidades de la formación	88
4.3.2. La formación y la intervención interdisciplinaria	89

4.3.3. Aportes de la formación para ubicarse en el contexto	91
4.3.4. Contribución de la formación a la especificidad profesional	92
4.3.5. Fortalezas y debilidades del plan de estudios	94
4.3.6. Percepción de las(os) egresadas(as) sobre el reconocimiento *****institucional	96
4.3.7. Apreciación de los egresados sobre las habilidades Básicas de *****un*trabajador social	98
4.4. PERCEPCION DE LAS(OS) EMPLEADORES SOBRE LOS ****EGRESADOS	99
4.4.1. Criterios de selección de los(as) empleadores(as) para la *****Elección de las(os) egresadas(os)	100
4.4.2. Percepción de los empleadores sobre el desempeño profesional	102
4.4.3. Recomendaciones a la facultad para fortalecer la formación *****profesional del estudiante	104
CONCLUSIONES	105
RECOMENDACIONES	106
BIBLIOGRAFIA	112
ANEXOS	116
ABSTRACT	140

LISTA DE CUADROS

	Pág.
Cuadro Nº 1 Año de egreso de la facultad – egresadas(os Encuestados(as)	68
Cuadro Nº 2 Situación ocupacional - egresadas(os) encuestados(as)	75
Cuadro Nº 3 Formas de contratación - egresadas(os) encuestados(as)	75
Cuadro Nº 4 Carácter de la institución donde laboran	77
Cuadro Nº 5 Áreas de desempeño - egresadas(os) encuestados(as)	78
Cuadro Nº 6 Características ocupacionales - egresadas(os) entrevistadas(os)	80
Cuadro Nº 7 Carácter de la institución donde laboran	81
Cuadro Nº 8 Formas de contratación actual de las(os) egresados entrevistados	81
Cuadro Nº 9 Funciones de los egresados	83
Cuadro Nº 10 Aportes de la formación de las(os) egresadas(os)	85
Cuadro Nº 11 Debilidades de la formación para el desempeño profesional	88
Cuadro Nº 12 Aportes de la formación para la intervención interdisciplinaria egresadas(os) entrevistadas (os)	89
Cuadro Nº 13 Especificidad en Trabajo Social egresadas(os) entrevistadas(os)	92

Cuadro Nº 14	94
Fortalezas y debilidades del plan de estudio	
Cuadro Nº 15	100
Empleadores de las(os) egresados entrevistados	
Cuadro Nº 16	101
Criterios para la elección de las y los egresados	
Cuadro Nº 17	102
Habilidades que valoran las(os) empleadores en la formación Profesional	
Cuadro Nº 18	103
Debilidades profesionales percibidas por los empleadores en las(os) egresadas(os)	

LISTA DE GRAFICAS

	Pág.
Grafica Nº 1 Temáticas de los postgrados	69
Grafica Nº 2 Estudios no formales (diplomados)	70
Grafica Nº 3 Limitantes para hacer investigaciones	71
Grafica Nº 4 Asociaciones de las que hacen parte las(os) egresados(as)	73
Grafica Nº 5 Intereses de actualización	74

LISTA DE ANEXOS

	Pág.
Anexo A Trabajos de grado sobre egresados “facultad de trabajo social” universidad de la salle	117
Anexo B Formato encuesta egresadas(os) universidad de la salle	125
Anexo C Guía de entrevista egresadas(os) universidad de la salle	130
Anexo D Guía de entrevista empleadores(as) de las(os) egresados universidad de la salle	133
Anexo E Directorio Egresados Graduados 1999- 2004	134

INTRODUCCION

En el presente documento se describen los resultados arrojados por la investigación realizada con el propósito de Identificar la situación ocupacional, las expectativas de formación, la percepción que tienen sobre la formación recibida y el reconocimiento laboral de las y los egresados de la facultad de Trabajo Social de la Universidad De La Salle, ubicada en Bogotá, en el periodo comprendido entre los años 1999 a 2004.

Para responder a este objetivo, se utilizó una metodología cualitativa con apoyo de técnicas cuantitativas de recopilación de información, un interés de conocimiento práctico y un nivel de profundidad de carácter exploratorio. Lo anterior se operacionalizó a través de la aplicación de una encuesta a 88 egresadas(os) y la implementación de 23 entrevistas a un grupo de estos(as) profesionales, quienes se graduaron durante el período académico comprendido entre 1999 a 2004, y 16 empleadores jefes inmediatos de estos mismos.

Es importante señalar que entre las limitaciones que se encontraron para el desarrollo de la investigación están: la falta de interés y compromisos laborales por parte de varias(os) egresadas(os) para colaborar en el diligenciamiento de la encuesta, repetitividad de sondeo, percepciones desfavorables con respecto a su experiencia académica y responsabilidades familiares de varios profesionales, que retrasaron la etapa de recopilación y profundización de la información; situación que también estuvo presente en las y los empleadores .

Los resultados arrojados por la investigación se presentan teniendo en cuenta los siguientes capítulos: **primero:** construcción del problema (antecedentes, planteamiento del problema, objetivos y justificación); **segundo:** referentes

(conceptual, contextual y legal); **tercero**: diseño metodológico; **cuarto**: resultados; conclusiones y recomendaciones.

Por ultimo es importante precisar que este es un acercamiento que se espera sea útil para posteriores investigaciones, lo cual invita a seguir cualificando el tema de egresados

1. CONSTRUCCION DEL PROBLEMA

1.1. ANTECEDENTES

Para la delimitación del tema objeto de investigación, se efectuó una consulta de los trabajos de grado realizados sobre egresados(as) en varias universidades de la ciudad de Bogotá: Universidad Externado de Colombia. Universidad del Rosario, Universidad de Los Andes, Colegio Mayor de Cundinamarca, Universidad Nacional de Colombia, Fundación Universitaria Monserrate, Pontificia Universidad Javeriana y la Universidad De La Salle.

En cuanto a la Facultad de Trabajo Social de la Universidad De La Salle, contexto en el cual se adelanto este trabajo; se ubicaron seis (6) trabajos de grado, cuya lectura permite destacar los siguientes aspectos, principalmente (Anexo A).

“Significación de la formación de Trabajo Social de la Universidad de La Salle según plan de estudios 1995 egresadas(os) y graduadas(os) entre 1998 – 1999, (2001)”¹. Esta investigación se realizo con el objetivo de establecer la significación de la formación recibida en cuanto al desarrollo personal y profesional, así como las respuestas de los profesionales a las necesidades de la sociedad y al medio social en el cual se desempeñan.

La metodología de investigación fue de tipo cualitativo y entre las conclusiones arrojadas por este estudio, están:

¹ CAJAMARCA, Sandra. MOSQUERA, M. Elizabeth. Significación de la información en Trabajo Social, Universidad de La Salle, según plan de estudios de 1995 (egresadas graduadas entre 1998 – 1999), Bogota: Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 2000

- La práctica se constituye en un aporte fundamental para la formación y el desempeño profesional.
- En relación a la fundamentación para la acción profesional, el 83% de las(os) egresadas(os) entrevistadas(os) califican como buena la formación recibida, es decir, reconocen su aporte epistemológico, investigativo, teórico y conceptual para el abordaje de la problemática social, la interpretación y el análisis crítico de la misma, el diseño y aplicación de metodologías de intervención profesional de carácter participativo y la intervención por proyectos.

“Desempeño ocupacional de las(os) egresadas(os), facultad de Trabajo Social, Universidad de La Salle, (2001)”². Esta investigación buscó identificar la percepción de los empleadores de las(os) egresadas(os) de Trabajo Social frente al desempeño ocupacional, perfil y sistemas de compensación laboral en el marco de la flexibilidad laboral, en el período 1999 y primer ciclo del 2000, dentro del proceso de acreditación adelantado por la facultad de Trabajo Social.

La metodología de investigación utilizada fue empírico-analítica y como principal conclusión, se destaca, que el profesional es competitivo en el mercado laboral, presta servicios sociales y atiende la problemática social con excelencia. Esto implica una actualización y conceptualización permanente de la problemática social para ofrecer sus servicios como asesor o consultor.

² ALVAREZ, Eliana Andrea. Desempeño Ocupacional de los egresados. Facultad de Trabajo Social. Bogota: Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 2001

“Relación de las características del perfil ocupacional de los graduados de la facultad de Trabajo Social en la Universidad de La Salle en el período 1973-1983, (1993)”³. Esta investigación se realizó con el objetivo de determinar las relaciones existentes entre las variables que conforman el perfil humano, el perfil académico y el perfil ocupacional de las(os) graduadas(os) a través de un estudio correlacional que permitiera identificar no sólo los elementos más sobresalientes, sino también los menos determinantes en dichos graduados. La metodología de investigación fue de tipo cuantitativo-correlacional y una las conclusiones arrojadas por este estudio fue el problema básico que enfrenta la Universidad en su incapacidad formativa, lo cual se debe a la falta de integración de su propuesta educativa y la desarticulación de los respectivos planes de estudios.

“Relación de las características del perfil ocupacional de los graduados de la facultad de Trabajo Social en la Universidad de La Salle en el período de (1984–1991), (1993).”⁴ Esta investigación estuvo dirigida a relacionar las características personales, profesionales y ocupacionales de los graduados.

La metodología de investigación fue de tipo cuantitativo correlacional y entre las conclusiones resultantes de este estudio se señala que 23 graduados(as) han llevado a cabo estudios de postgrado, 14 han desarrollado especialización (la mayoría en el área laboral), 9 han realizado estudios de postgrado (maestría y doctorado).

³ GONZALEZ, Flor Amanda y Otras. Relación de las características del perfil ocupacional de los Egresados de la Facultad de Trabajo Social, Universidad de La Salle en un período de 1973-1983, Bogotá: Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1993

⁴ BERMÚDEZ, Elvania y Otras. Relación de las características del perfil ocupacional de los graduandos de la Facultad de Trabajo Social. Universidad de La Salle en un período de 1984 – 1991. Bogotá: Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1993

“Perfil ocupacional de los graduados en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle 1973 – 1983, (1992)”⁵. Esta investigación fue realizada con el objetivo de determinar el perfil ocupacional de los graduados, para establecer su desempeño laboral actual.

La metodología de investigación fue de tipo descriptivo y entre las conclusiones arrojadas por este estudio, se encontró que: la población egresada manifiesta sentirse satisfecha con la educación recibida en la Universidad puesto que en el en el ejercicio profesional han podido dar respuesta a las expectativas laborales aunque no desconocen la necesidad de una permanente actualización. En lo que se refiere al desempeño de la profesión se destaca que más de la mitad de los profesionales encuestados están ejerciendo la profesión en cargos relacionados con la misma, en entidades de carácter público con un tiempo no menor de cinco años.

“Ubicación en el bienestar social y requerimientos en el ejercicio profesional del egresado de Trabajo Social de la Universidad de La Salle, (1985)”⁶. Esta investigación se realizó con el objetivo de conocer y analizar la situación actual laboral del egresado ubicado en las diferentes sub-áreas de bienestar social y sus requerimientos en el ejercicio profesional.

La metodología de investigación fue de tipo exploratorio y entre las conclusiones arrojadas por este estudio se encontró que en las entidades públicas se concentra el mayor índice de profesionales egresados de la facultad de Trabajo Social,

⁵ SÁNCHEZ, Amanda y Otras. Perfil Ocupacional de los graduados de la Facultad de Trabajo Social, Universidad de La Salle 1973 – 1983. Bogotá: Trabajo de Grado para Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1992

⁶ ESTRADA Martha y otras, Ubicación en el Bienestar Social y Requerimientos en el Ejercicio Profesional del Egresado de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle. Bogotá. Trabajo de Grado para Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1985

donde es reconocida su intervención, siendo la sección de Trabajo Social representativa respecto al número de profesionales que dependen de ella. Laboralmente el profesional egresado de la Facultad ha logrado el respeto por la labor realizada, debido a que están ocupando cargos administrativos que le han dado status en la escala profesional.

Resultado de esta revisión de los trabajos de grado realizados en la facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle se identificó lo siguiente:

- Las investigaciones corresponden a momentos por los cuales ha atravesado la Facultad en sus 39 años de existencia y en este sentido recogen la percepción de los egresados sobre la formación recibida y su aporte a la formación profesional.
- Cuatro (4) de los estudios han tenido enfoque cuantitativo y dos (2) se han desarrollado dentro de la metodología cualitativa.
- Los trabajos en su totalidad abarcan aspectos sobre el perfil socio-económico de las y los egresados (regiones de procedencia, edad, estado civil, etc.) Solo un estudio hace una breve descripción de las expectativas que tienen los empleadores frente al profesional de Trabajo Social.
- Los cuatro primeros estudios fueron realizados entre 1985 a 1993 correspondientes a la primera y segunda etapa de la propuesta curricular de la Facultad, mientras que los dos últimos estudios, abordan el penúltimo plan académico.

- Aunque los estudios son exploratorios en su mayoría, hasta el momento no han abordado las habilidades laborales de los(as) profesionales egresados(as) de la Facultad y al mismo tiempo la especificidad profesional.

Por tanto se puede decir que en las investigaciones que se han realizado sobre egresados, ha primado un abordaje cuantitativo, siendo necesario llevar a cabo estudios cualitativos que permitan profundizar sobre su situación a partir de las practicas e interpretaciones que los egresados le asignan a su propio desempeño y la lectura que los empleadores realizan de su ejercicio profesional.

Es por esto que se hace necesario realizar una investigación de los(as) egresados (as) de la Facultad durante el periodo comprendido entre los años 1999 al 2004, lo cual a su vez permitirá contribuir a enriquecer y actualizar la información que tiene el programa sobre estos.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La actual situación social del país, muestra las consecuencias de los profundos cambios generados en los ámbitos del desarrollo no solo en Colombia, sino en todo el mundo: “transformaciones aceleradas de la política, procesos de transición de la economía, impactos de la nueva revolución científica y tecnológica⁷,” son aspectos entre otros, que acompañados de grandes problemas de orden nacional regional y local han inducido al debilitamiento del tejido social.

Esto hace pensar en la importancia del papel que desempeñan las instituciones educativas en el desarrollo y la solución de problemas de un país. “Este sector no puede estar al margen de estos procesos de cambio, razón por la cuál es preciso generar compromisos y acciones necesarias que faciliten dar respuesta a los nuevos desafíos que se presentan. Dentro de este panorama, se plantea la necesidad de transformar los sistemas educativos mejorando su calidad y pertinencia social”.⁸

Tal es el caso de la educación superior. Al respecto el Consejo Nacional de Acreditación (CNA), creado por la Ley 30 de 1992 precisa la necesidad de mejorar la calidad y los resultados de los procesos educativos, teniendo en cuenta que estos se desarrollan en un contexto específico de organización de las prácticas y de replanteamiento de las formas de pensar. Por eso, la educación superior debe estar acorde con la realidad social y responder a las exigencias y necesidades del desarrollo social.

⁷ GONCZI, Andrew. Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral. México: limusa. 2001. p 38, 40

⁸ *Ibid.*, p.4.

Lo anterior, hace imprescindible el funcionamiento de una universidad comprometida con el entorno para poder plantear respuestas validas a sus necesidades, y dispuesta a producir conocimientos que benefician a la humanidad. Es decir; una institución con una oferta educacional superior pertinente, que ayude a través de si misma a construir un desarrollo social y económico mas justo e incluyente.

Educación superior que tiene dentro de sus propósitos “producir y difundir el conocimiento científico, humanístico y tecnológico, en correspondencia con los desafíos planteados por la sociedad actual; caracterizada entre otras cosas por el avance sin precedentes del conocimiento, el reclamo por la eficiencia y la eficacia en todos los campos, la competencia, la innovación, la complementariedad y la colaboración”.⁹

Esta responsabilidad de la universidad no termina en las aulas con sus estudiantes, sino que esta debe contribuir igualmente en la cualificación permanente del quehacer profesional de sus egresados.

No obstante y pese a los esfuerzos del estado Colombiano al promulgar Leyes que regulan el buen funcionamiento de la educación superior como respuesta a la necesidad expresada en múltiples escenarios, “es evidente la masificación de de la educación superior, lo cual hace cuestionar la calidad de dichos programas y sus egresados”.¹⁰

⁹ CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución política de Colombia. Bogotá: Oveja Negra. 1991. Art. 67. p. 27.

¹⁰ UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Investigación y desarrollo social. En: Revista cultural. Lustrros de progreso. Bogota. 1997; p. 63

Justamente respondiendo a cuestionamientos como éste, surgen los procesos de acreditación de los programas e instituciones universitarias (Ley 30 de 1992) y los exámenes de Calidad de Educación Superior (ECAES).

Es así como el actual Gobierno ha creado también “un marco legal coherente a través del Decreto 2566 de 2003, mediante el cual se fija el fortalecimiento de la calidad de programas e instituciones de educación superior. En este sentido se han implementado herramientas que permiten evaluar y hacer seguimiento al sector y a los procesos educativos. Dentro de estas se encuentra el Observatorio del Mercado Laboral, que acoge y analiza información sobre las(os) egresadas(os) y las demandas laborales. El análisis que hagan las instituciones de esta información, será utilizada para orientar la actualización permanente”.¹¹

Entre las condiciones mínimas de calidad que establece dicho Decreto se prevén aspectos que van desde el carácter institucional, su proyección e impacto social, y pertinencia en un contexto globalizado. Es decir, que aquí se tienen en cuenta a la institución, al estudiante y al profesional egresado.

Con respecto a este último, se plantea que “no es suficiente saber desempeñarse con destreza en un oficio, se requieren suficientes habilidades que abarquen desde la resolución de problemas hasta la fluidez en la comunicación, el manejo de información, la evaluación de riesgos y la autoorganización”.¹² Es decir, que el uso creativo de conocimientos y habilidades debe constituirse en una de las características principales de los profesionales que participan en el desarrollo del país.

¹¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Revista de educación superior. En: Revolución educativa. Bogotá., 1ª edición (abril 2004); p 4, 5

¹² *Ibid.*, p. 6

En concordancia con lo anterior, “la educación superior tiene el reto de situar el aprendizaje en contextos significativos para que las(os) estudiantes puedan desarrollar habilidades que generen impacto en el entorno que los rodea. De esta manera, el(a) egresada(o) no tendrá mayores inconvenientes a la hora de ejercer su rol profesional si los aprendizajes responden a necesidades de la vida real, en donde pueda proyectar sus capacidades, destrezas y potencialidades con mayor facilidad”.¹³

Dentro de este marco, es necesario indagar desde la perspectiva, de las(os) egresadas(os) sus necesidades educativas, y los aportes, fortalezas y debilidades con respecto a la formación recibida para propiciar procesos de renovación que contribuyan a elevar su calidad; pues uno de los factores que acredita una universidad de calidad; son sus egresadas(os), por tanto es de vital importancia la formación profesional que reciban, así como el seguimiento que se haga de ellas(os): ubicación y contexto laboral en que se desempeñan.

Surge entonces, la necesidad de fortalecer la vinculación que existe entre las instituciones de educación superior y sus egresados(as), pues el compromiso de la universidad con el profesional no llega hasta cuando se otorga el grado profesional, tal como se mencionó anteriormente.

Precisamente, la presente investigación nace de la necesidad de hacer un seguimiento a las y los egresados de la facultad de Trabajo Social, debido a que son estos(as) quienes en que su quehacer profesional, hacen posible valorar la calidad académica de su formación, convirtiéndose en uno de los parámetros principales para conocer los aportes de dicha formación y su capacidad de

¹³ Ibid., p 4,6

respuesta a las necesidades y problemáticas de la sociedad. Hecho que lleva a plantear los siguientes interrogantes:

- ¿Cuál es la situación laboral de las(os) egresadas(os) de la Facultad que se están desempeñando como profesionales en Trabajo Social?
- ¿Cuál es la percepción de la formación recibida que tienen las(os) egresadas(os) del Plan de Estudios 1995 al 2000?
- ¿Cuál es la percepción de las(os) empleadoras(es) sobre el desempeño laboral de las(os) egresadas(os)?

Inquietudes que se recogen y articulan en la siguiente pregunta macro, a cuya respuesta orienta el desarrollo de la presente investigación:

¿Cual es la situación ocupacional, las expectativas de formación, la percepción que tienen sobre la formación recibida y el reconocimiento laboral de las(os) egresadas(os) de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad De La Salle ubicada en Bogotá, en el período comprendido entre los años 1999 al 2004?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. General

Conocer la situación ocupacional, las expectativas de formación, la percepción que tienen sobre la formación recibida y el reconocimiento laboral de las(os) egresadas(os) de la Facultad de Trabajo Social en el período comprendido entre los años 1999 al 2004 de la Universidad de la Salle ubicada en Bogotá.

1.3.2. Específicos

- Identificar la situación laboral de las(os) egresadas(os) en cuanto: formas de contratación, áreas de desempeño, cargos y funciones.
- Determinar los intereses de formación que tienen las y los egresadas(os) para su actualización permanente.
- Describir la percepción que comparten las(os) egresadas(os) con relación a la formación profesional recibida y su aporte al desempeño profesional.
- Explorar las habilidades laborales que identifican los empleadores en las(os) egresadas(os) de la Facultad.

1.4. JUSTIFICACIÓN

De conformidad con la Constitución Política de Colombia de 1991, “la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social”. Para el caso de la educación superior, aunque se “garantiza la autonomía universitaria, se ordena al Estado fortalecer la investigación científica en las instituciones de educación superior, ofreciendo también las condiciones para su desarrollo, así mismo velar por su calidad, el cumplimiento de sus fines y la mejor formación moral y física de los educandos”¹⁴

Esta tiene dentro de sus propósitos, “prestar a la comunidad un servicio con calidad, referente a los medios, procesos y resultados académicos; así como ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético de la nación.”¹⁵ Por tanto, la universidad es intermediaria entre los futuros profesionales y la sociedad, esta necesita de un sinnúmero de respuestas colectivas para afrontar los problemas y retos de significado social.

Es en este contexto, donde la educación superior requiere de universidades que provean a la comunidad egresadas(os) con una formación profesional de alta calidad, es decir, con capacidad para contribuir en la creación de nuevos escenarios para la restauración de una sociedad más justa y equitativa.

Para asumir este compromiso, se requiere que la universidad y sus egresadas(os) asuman este propósito de manera recíproca, es decir, que entre la institución y

¹⁴ CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución política de Colombia. Bogotá: Oveja Negra.1991. Art. 67, 69 p. 27,29

¹⁵ CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 30 del 29 de diciembre de 1992. Fundamentos de la educación superior, Bogotá: Temis. 2003. Cáp. II Art.6 p.1

los(as) graduados(as) se siga retroalimentando el proceso de formación al igual que los procesos de auto evaluación de los mismos.

Gran parte de los procesos de auto evaluación deben partir de los aportes que las(os) egresadas(os) puedan hacer desde el ejercicio de su profesión. “Esta debe asumir un dialogo permanente, una comunicación de doble vía entre la institución y su contexto social”¹⁶ y quien mejor que los exalumnos para establecer este puente.

En este sentido, la presente investigación aporta en los siguientes aspectos básicos:

- Responde, a un vacío de conocimiento, ya que como se señaló en los antecedentes, en la facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle no se había realizado una investigación sobre la situación laboral, la percepción de la formación recibida y el reconocimiento laboral que tienen las(os) egresadas(os) formados con el plan de estudios correspondiente al período 1995 al 2000.
- Igualmente los resultados de la investigación se convierten en un insumo para los procesos de auto evaluación que se adelantan en la facultad y a la vez contribuye al desarrollo de su línea de investigación, denominada “Desarrollo Curricular” y dentro de esta a la sublínea “Formación y Comunidad Académica”.

Concretamente esta línea, se ha estructurado “para responder a la exigencias de calidad y de excelencia académica que la sociedad demanda de la educación

¹⁶ UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL. Seguimiento de Egresados del Programa de Psicología y Pedagogía. En: Revista Pedagogía y Saberes. Bogotá. 1998, N°11. p. 67

superior, de tal manera que la Facultad ha asumido su propuesta curricular como objeto de investigación y reflexión permanente para poder introducir los cambios y mejoras pertinentes para su autorregulación a partir de las directrices establecidas por el Consejo Nacional de Acreditación y de la Universidad sobre este aspecto.”¹⁷ Además, esto cobra importancia porque los “cambios económicos, sociales y culturales, demandan de la educación colombiana nuevos retos para formar profesionales que contribuyan al desarrollo humano y a la generación de reformas sociales que promuevan y consoliden la construcción de una sociedad mas democrática.”¹⁸

- Por último y desde la perspectiva del grupo investigador, el presente estudio aportó a la formación profesional los elementos y la experiencia, que ayudaron a consolidar un proceso que se desarrollo en semestres anteriores como es la capacidad investigativa, lo cual complementa en gran medida la formación profesional. Por otro lado, un acercamiento a la intervención en Trabajo Social que realizan las(os) profesionales que participaron en la investigación, permitiendo de esta forma una mirada mas crítica y propositiva de la realidad profesional y de las nuevas formas de contratación laboral, que exigen cada día al futuro profesional la necesidad de buscar formas alternativas de ejercer y obtener un reconocimiento profesional acorde a la formación recibida.

¹⁷ UNIVERSIDAD DE LA SALLE, Facultad de Trabajo Social. Líneas de Investigación 2002- 2005 Bogota: Documento

Interno. 2002. p.13
¹⁸ Ibíd., p.13

2. REFERENTES

2.1 REFERENTES CONCEPTUALES

La fundamentación básica para el desarrollo de la presente investigación, se construyó a partir de los siguientes ejes temáticos: concepto, funciones y objetivos de la educación superior; educación superior y formación integral; educación superior y currículo; comunidad académica; calidad de la educación; competencias y habilidades laborales; y la categoría de percepción

2.1.1. Concepto funciones y objetivos de educación superior

Concepto de universidad. La Universidad es la educación del tercer nivel, posterior a la enseñanza secundaria. En esta medida representa el período de estudios avanzados que se inicia al término del bachillerato, con el fin de formar y capacitar ya sea técnicos o profesionales mediante el conocimiento científico-tecnológico en el mas alto nivel.

Está “conduce a la obtención de títulos o la acumulación de derechos académicos en las modalidades educativas de formación intermedia profesional, tecnológica, universitaria y formación avanzada o postgrado”¹⁹.

Se concibe la universidad como una institución que debe satisfacer las necesidades de profesionalización de los países contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población, al desarrollo de la investigación y al apoyo solidario de la sociedad, estas son funciones muy claras que se cristalizan en la

¹⁹

RÍOS DE PRIETO, Ricardo. Teoría curricular. Bogota: Ituc. 1994. p. 23

docencia, investigación y proyección social; no obstante estas sean realizadas por un conjunto de instituciones públicas y privadas con régimen jurídico propio, ofertas profesionales y de postgrado, antigüedad, capacidad de investigación, instalaciones y recursos diferentes.

Función docente: en cualquier institución de enseñanza superior, la docencia está dirigida principalmente a “la transmisión y producción del saber científico, humanístico, tecnológico y se concreta específicamente en la formación de profesionales y técnicos en aquellas áreas del conocimiento y disciplinas consideradas significativas para el desarrollo del país; ello involucra directamente a profesores y estudiantes cuya relación está mediada por el currículo adoptado”²⁰.

Función investigativa: es una de las funciones esenciales de la universidad y “su grado de desarrollo gravita en el nivel de excelencia académica de las instituciones de educación superior, ya que sus logros posibilitan contar con contenidos curriculares pertinentes e incluso con nuevas metodologías de enseñanza-aprendizaje. La orientación y niveles de esta función pueden permitir, así mismo, el análisis crítico de todos los aspectos de la vida del ser humano: la producción de bienes de consumo, el arte, las actitudes y valores culturales, los sistemas sociales actuales y de aquellos que están en gestación.

Mediante la investigación la Universidad participa activa y creadoramente en la generación de los conocimientos necesarios para enfrentar los problemas planteados a la sociedad en sus diversas etapas de desarrollo material y espiritual”²¹. Desde esta perspectiva se señala también que la investigación

²⁰ GARRIT RUIZ, Andoni. En: Educación superior. Bogotá. Abril 1997: Anvies nº 102. p 15- 16

²¹ TORRES ZAMBRANO, Guillermo. Universidad: conceptos y estrategias para la cualificación permanente. Bogotá: Grau. Bogotá. 1998 p. 128

permite a la institución el mejor cumplimiento de su función de servicio a la sociedad.

Proyección social: esta función destaca el compromiso social y ético de la universidad, para con sus estudiantes y la sociedad como institución de formación profesional integral y la necesidad de que esta se constituya no solo un eje del conocimiento, sino también en una conciencia crítica y un apoyo en el desarrollo de la colectividad, y a través de convenios con entidades reconocidas a nivel nacional e internacional”²².

Como puede observarse, estas funciones de la universidad se han ido incrementando con el transcurso del tiempo y aunque parezca obvio, específicamente en el contexto actual se asume que “la educación superior, es un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral y tiene por objeto el pleno desarrollo de los educandos y su formación académica o profesional”.²³ Al respecto, son objetivos de la educación superior y de sus instituciones, los contemplados en el Artículo 6 de la Ley 30 de 1992:

- Profundizar en la formación integral de los Colombianos, dentro de las modalidades y calidades de la Educación Superior, capacitándolos para cumplir las funciones profesionales, investigativas y de servicios sociales que requiere el país.

²² GARRIT RUIZ, Andoni. En: Educación superior. Bogotá. Abril 1997: Anvies nº 102. p 15- 16

²³ CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 30 del 29 de diciembre de 1992. Fundamentos de la educación superior, Bogotá: Temis. 2003. Cáp. II Art.6. p.4

- Trabajar por la creación, el desarrollo y la transmisión del conocimiento en todas sus formas y expresiones y promover su utilización en todos los campos, para solucionar las necesidades del país.
- Prestar a la comunidad un servicio con calidad, el cuál hace referencia a los resultados académicos, a los medios y procesos empleados, a la infraestructura institucional, a las dimensiones cualitativas y cuantitativas del mismo y a las condiciones en que se desarrolla cada institución.
- Ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional. Actuar armónicamente entre sí y con las demás estructuras educativas y formativas y contribuir al desarrollo de los niveles educativos que le preceden para facilitar el logro de sus correspondientes fines.
- Promover la unidad nacional, la descentralización, la integración regional y la cooperación interinstitucional con miras a que las diversas zonas del país dispongan de los recursos humanos y de las tecnologías apropiadas que les permitan atender adecuadamente sus necesidades.
- Promover la formación y consolidación de comunidades académicas y la articulación con sus homologas a nivel internacional. Como también promover la preservación de un medio ambiente sano y fomentar la educación y cultura ecológica. Por otro lado un último objetivo de la Educación Superior en Colombia es conservar y fomentar el patrimonio cultural del país.

2.1.2. Educación superior y formación integral. La educación superior constituye la continuación de la formación integral del ser humano como personas cultas y útiles a la sociedad “la universidad debe brindar además de la capacitación profesional, la formación del talento humano en dos direcciones básicas: la formación del carácter y de la personalidad del estudiante y el desarrollo del pensamiento crítico”.²⁴

Formación integral que es entendida como “el proceso por el que se adquiere cultura en cuanto a patrimonio personal del ser humano culto”.²⁵ Es decir, que esta significa el desarrollo del ser humano, en todas y cada una de sus dimensiones: cognitiva, ética, estética y accional, trascendiendo toda intención de reducir los procesos educativos a instruir sobre unos saberes específicos de carácter netamente instrumental o en otras palabras, esta encaminada a la generación de conocimientos, habilidades, actitudes y valores adecuados para el desempeño profesional de las(os) egresadas(os).

De ahí, que la ética en el ejercicio profesional, la disposición para el trabajo individual y en equipo, el aprendizaje continuo, el carácter emprendedor e innovador, la habilidad para resolver problemas, para comunicarse y la capacidad de liderazgo sean elementos que deben estar presentes para caracterizar al nuevo profesional, entre otros aspectos.

De esta manera “la formación integral se complementa con lo intelectual, lo humano, lo social y lo profesional; apoyada en la interrelación teoría-práctica. Busca e interpreta el conocimiento y lo construye a partir de la continua

²⁴ GÓMEZ BUENDÍA, Hernando. Agenda del siglo XXI. Bogotá: Mundo editores. 1998. p. 21

²⁵ OROZCO SILVA, Luís. La formación integral. Mito y realidad. Bogotá: Uniandes. 1999. p. 21

transformación de las realidades del ser humano y su mundo bajo la premisa del bienestar y el desarrollo”.²⁶

Al respecto, Jarome Fichte (1977), plantea que la formación integral es “aquella que contribuye a enriquecer el proceso de socialización del estudiante, afina su sensibilidad mediante el desarrollo de sus facultades artísticas, contribuye a su formación moral y lo abre al pensamiento crítico”.²⁷

Por eso, el ámbito de la formación integral es el de la practica educativa, centrada en la persona, orientada a cualificar la socialización para que el estudiante pueda desarrollar sus capacidades y servirle a la sociedad comprometiéndose con sentido histórico y con su propia transformación, “en este proceso el estudiante se expone a la argumentación y a la contra argumentación, a la experiencia estética en sus múltiples dimensiones, al desarrollo de sus aptitudes y actitudes morales; a través de las experiencias que van estimulando su entendimiento, sensibilidad y su capacidad reflexiva”.²⁸

Con respecto a la significación de este mismo término Kant, (1968, p.174) citado por Berguer y Luckman, habla sobre “las obligaciones que se tiene consigo mismo; precisa entre ellas la de no dejar oxidar los propios talentos; es decir que la formación integral no hace referencia hacia el proceso de su obtención, sino que surge de un proceso interior que se encuentra en constante desarrollo y progresión”.

De lo anterior se puede decir que la universidad contribuye a la formación humana de quienes pasan por ella en la medida en que a través de sus funciones de

²⁶ BOGOYA MALDONADO, Daniel. Competencias y proyecto pedagógico. Bogota: Unibiblos. 2000. p.19.

²⁷ FICHTE, Jarome. Discurso a la nación Alemana. España: Nacional Madrid. 1977. p 110

²⁸ BOGOYA MALDONADO, Daniel. Competencias y proyecto pedagógico. Bogota: Unibiblos. 2000. p.19

docencia, investigación y proyección social involucra al estudiante en vivencias intelectuales, estéticas y morales que le permiten sentirse implicado y afectivamente comprometido en prácticas específicas y valores determinados.

Es decir, que la formación integral esta constituida por la conformación de la conciencia moral del estudiante y está expresada en los valores a los que este último adhiere a su vida personal y social. Por tanto, "la formación integral se lleva a cabo mediante la implementación de una propuesta curricular acorde con las características propias de la profesión y/o disciplina en que se quiere formar, las exigencias normativas establecidas para la educación superior, el desarrollo de la sociedad y las características de los estudiantes entre otros aspectos".²⁹

2.1.3. Educación superior y currículo. La palabra currículo proviene del latín "currículum". En esta medida, "se refiere al conjunto de índices temáticos de estudio, que desde una mirada mas amplia significa el curso de enseñanza y de aprendizaje sistemáticamente organizado; y en un sentido mas restringido, la secuencia de los temas de estudio en los distintos grados y niveles de enseñanza"³⁰

Pedro A. Pinilla, define, al currículo como "un conjunto de experiencias seleccionadas, destinadas a estimular el desarrollo de los estudiantes, proporcionándoles el saber necesario; estimula en ellos mismos sus capacidades fundamentales, aclarándoles sus relaciones con la sociedad en que viven."³¹

Desde una visión mas amplia, el currículo es "la identificación de los recursos docentes, investigativos y de proyección comunitaria disponibles para lograr la

²⁹ ZABALZA, Miguel. Diseño y desarrollo curricular. Madrid: Narcea S. A. 1989. p. 14

³⁰ Ibid., p. 14.

³¹ PINILLA PACHECO, Pedro. Formación de Educadores y Acreditación Previa. Bogota: Proceditar. 1994. p. 265

racionalización y aprendizaje de una serie de factores cognitivos por parte de una comunidad especializada con la perspectiva de lograr un determinado propósito”³². Esto significa que el currículo es tomado en dos dimensiones, una como proceso y otra como producto.

La primera se refiere al proceso permanente, por el cuál se definen unos propósitos para el aprendizaje, en función del concepto que se tiene de ser humano y de sociedad. Con respecto a la segunda, se describe como el resultado provisional del trabajo curricular para un momento o período dado, lo cual se materializa en el estudiante.

Otra de las definiciones que se puede enunciar es la introducida por Wulf y Shave; currículo “es el conjunto de los supuestos de partida, de las metas que se desean lograr y de los pasos que se dan para alcanzarlas, el acopio de conocimientos, habilidades y actitudes que se consideran importantes a trabajar”

En este sentido, el currículo actúa como un gran articulador entre los estudiantes, el profesor y la capacidad de liderazgo académico por parte de los directivos. Es decir, éste se convierte en un elemento que guía el proyecto educativo del estudiante y lo conduce a su formación, “es un inspirador de modalidades de aprendizaje y formas pedagógicas activas, vivenciales, que posibilitan el logro de los objetivos académicos. Es un mecanismo flexible de integración y contextualización del conocimiento, debe servir como activador de actitudes y hábitos investigativos, dinamiza las relaciones entre la comunidad académica para la construcción conjunta de valores, expresiones y saberes”.³³

³² BELTRAN FRANCO, Clara. Currículo factor de cambio. Secretaria de Educación. Bogota: 1998. p. 22

³³ TORRES ZAMBRANO, Guillermo. Universidad: conceptos y estrategias para la cualificación permanente. Bogota: Grau. Bogotá. 1998 p. 128

Por tal razón, al ser un mecanismo flexible de contextualización, el currículo no se puede desvincular de la realidad social y sus problemáticas, por el contrario debe ser un facilitador para enseñar al estudiante a ser crítico, reflexivo y ante todo como futuro profesional y egresado a comprender y actuar con respecto a la complejidad social como parte de un entramado de relaciones.

2.1.4. Comunidad académica. Se define como “el conjunto de entes sociales que se benefician de la intervención de determinada entidad educativa, hacen parte de esta, estudiantes, profesores, administrativos y egresados. El interés de esta gira alrededor de la transmisión, generación, producción y contextualización del conocimiento; siendo esta la base sobre la cuál se realizan todas las actividades propias de la universidad. En la realización de dichas actividades también intervienen el currículo mencionado anteriormente y la evaluación”.³⁴

El estudiante: es el centro de la institución y su preocupación fundamental. Este como ser activo debe ser el protagonista de su propia educación y por tanto debe interactuar como parte integrante de los procesos de formación y preparación profesional, “el estudiante viene a la universidad a desarrollar su ser en el saber, en el aprender y en el actuar. En las aulas continúa su proceso de autodeterminación como persona responsable y como tal asumirá que su formación y preparación profesional se funda en un proyecto de vida propio”³⁵

El docente: como parte integrante de la comunidad académica, incluye en su proyecto de vida, la investigación, la actualización y la innovación, así mismo debe conocer a fondo su disciplina, es un dinamizador de los procesos de formación

³⁴ Ibid., p. 126,127

³⁵ TORRES, Miriam. La aplicación del seminario permanente en las universidades. Bogotá; Grau. 1997. p. 47

profesional del estudiante. Este debe estimular la capacidad de asombro, la imaginación y la creatividad del estudiante.

Los directivos: (Decanos, Docentes, Rector, Vicerrector y Consejo Directivo): deben cumplir con el espíritu académico señalado en los estatutos de la Universidad, los Decanos deberán promover la excelencia académica en todos sus aspectos y paralelamente con las funciones administrativas deben mantener contacto directo con la docencia y la investigación.

El(a) egresado(a): es el(a) estudiante que ha cumplido con todos los requisitos académicos para obtener el título profesional, estos(as) “han tenido una formación académica y unos procesos vivenciales dentro y fuera de la universidad, para los cuales se diseñaron unos procedimientos, metodologías y recursos educativos destinados a fundamentar y cualificar su formación integral para que estén en capacidad de ejercer las funciones de la profesión con eficiencia y responsabilidad con un sentido estricto”.³⁶

2.1.5. Calidad de la educación. La universidad debe contribuir en la construcción de objetivos en los estudiantes y permitir que estos se proyecten en el futuro, debe inculcar valores, pero sobre todo propiciar la curiosidad. Como institución autónoma, es un agente de conservación y de cambio, cuyos objetivos deben estar enmarcados en el engrandecimiento de horizontes a través de la formación de personas comprometidas con la búsqueda y generación de conocimiento, producción teórica y la equilibrada transformación y desarrollo social.

³⁶ ALJURE NASSER Emilio. Egresados de la educación superior. Subdirección de planeación Formación universitaria. Bogota; Icfes. 1996:p 10

Por eso, los elementos que caracterizan el servicio de la universidad, requieren de una conciencia crítica, social, abierta, justa y libre, que le otorgue legitimidad y fuerza moral ante la sociedad, para contribuir así a la consolidación y fortalecimiento de la cultura, la evolución y generación de saberes.

“La esencia de la universidad esta comprendida en la significación de la antigua universitas: comunidad de seres humanos centrados en la reflexión, en el aprendizaje, en la búsqueda de la verdad, unidos por la dedicación al estudio y por las experiencias del conocimiento, convergencia de saberes, cultivo de las ideas, confluencia de maestros y alumnos”.³⁷

Es creciente la cantidad de personas que llegan a una universidad, a solicitar un servicio educativo que les permita vivir mejor en la sociedad, la cual es cada vez más compleja. Inclusive, muchas personas eligen la profesión pensando en una mayor productividad económica para su futuro. La universidad no excluye de brindar oportunidades a quienes deseen acceder a una carrera profesional, pero tales “instituciones requieren no solo de consumidores sino también de productores de conocimientos. En otras palabras la universidad debe procurar formar también profesionales que ofrezcan oportunidades y posibilidades de trabajar por el bien común a través del desarrollo sostenible. De lo cual se deriva un doble compromiso social. Por una parte preparar y formar, pero igualmente producir y transformar”.³⁸

El planteamiento anterior, suscita la necesidad de que las instituciones de educación superior promuevan y practiquen una verdadera formación integral con sus estudiantes. “Las universidades no pueden ser instituciones consagradas solo al cumplimiento de un estricto proceso de enseñanza y aprendizaje formal

³⁷ TORRES ZAMBRANO, Guillermo. Universidad: Conceptos y estrategias para la cualificación permanente. Bogotá: Grau. Bogota. 1998. p.123

³⁸ Ibid., p 124

conducente a un título, pues aun cuando a la universidad se acude a aprender, su única misión no es enseñar. Esta debe considerar la labor educativa como un ejercicio que trascienda el simple adiestramiento de personas para la realización de una función determinada. Por ello es importante que la formación profesional se conciba dentro de una reflexión ética, de esta manera el conocimiento no se procurará como simple instrucción, sino como una manera de asumir la complejidad social”.³⁹

En este sentido, la tarea de formar, demanda por parte de la universidad tener en cuenta lo que la persona es desde sus facultades cognoscitivas y lo que ésta necesita para ser un profesional eficiente ya que las instituciones de educación superior, deben haber propiciado el desarrollo de nuevas actitudes (motivación que dispone la acción para determinados objetivo o metas), aptitudes (disposición natural o adquirida para realizar algo o adquirir algún conocimiento) y habilidades. En pocas palabras la tarea de formar demanda una **educación con calidad**.

“La calidad en la educación superior esta establecida por factores socioculturales e institucionales, se refleja en diferentes formas: en el proyecto universitario, en la dinámica interna y en las culturas que interactúan en la universidad. Tales culturas pueden promover o no actitudes y procesos reflexivos acerca de los principios, los propósitos y los logros que sustentan el proyecto universitario vigente. En la capacidad de pensarse y de reconstruirse en interacción con la cultura, con el Estado y con la sociedad civil radica el real compromiso de la universidad con la calidad. Por eso la forma en que la universidad asuma y promueva este concepto constituye un referente fundamental para el proceso de acreditación y para los procesos evaluativos en que esta debe fundarse”.⁴⁰

³⁹ TORRES ZAMBRANO, Guillermo. Una idea de universidad desde la universidad de Bogota. Bogota: Grau. 1998. p.

125

⁴⁰ GUTIÉRREZ, Elio. Conceptos de Calidad y Autonomía en la Educación Superior. Bogota: ASCUN. 1997. p.105

Es decir que la calidad implica una valoración teniendo como referente un ideal e intencionalidad explícita, los procesos y los logros alcanzados con relación a estos propósitos. Hay que ser conscientes de que “la calidad de la educación es un proceso complejo, que no se puede medir o definir como algo ya alcanzado o cumplido; puesto que esta es un continuo hacer para servir mejor, es innovar e introducir formas para obtener mejores resultados ya que la educación es una acción humana, dinámica que debe estar en constante renovación y actualización, es interactiva y busca el crecimiento, desarrollo y progreso del ser humano en todas sus dimensiones”.⁴¹

De tal manera que puede decirse que la calidad hace referencia a unas cualidades que están siempre en construcción y en procura de lograr la excelencia. Esta no radica solamente en la medición y evaluación de los insumos y de los productos cuantificables, sino tiene su expresión en procesos educativos de calidad, que se concretizan en varios productos, siendo uno de ellos los(as) egresados(as).

Estos(as) fueron estudiantes que vivenciaron un proceso formativo dentro de la institución educativa, desarrollaron una especificidad con sentido práctico, un conocimiento apropiado y han adquirido habilidades para desempeñarse en el mercado laboral y para actuar como personas autónomas e idóneas en el sentido de responder adecuadamente en un contexto.

“El(a) egresado(a) es aquel profesional que tiene conocimientos y habilidades verificables que aplicara en una situación y contexto determinado, es una persona

⁴¹ BELTRÁN FRANCO, Clara. La ética de la calidad. Bogotá: Grau.1998. p 57.

idónea que emerge en una tarea concreta en un contexto con sentido, para actuar de forma racional, eficaz y creativa ante los procesos sociales”.⁴²

Por eso, lo que acredita a una universidad son en gran parte sus egresados, en cuanto a sus aportes a la cultura, ciencia, artes, técnicas, valores y a las soluciones que la sociedad necesita y espera. Son ellos quienes mantienen a la universidad en contacto con la sociedad.

Para el caso específico de Trabajo Social, el(a) egresado(a) “debe poseer un conjunto de habilidades y conocimientos que aplicará en el desempeño de su ejercicio laboral, de igual manera debe tener la capacidad para intervenir en procesos y proyectos relacionados con las políticas de bienestar, desarrollo humano y social, teniendo en cuenta la equidad, la justicia y el bien común. Un profesional que brinde soporte a la producción cultural de la sociedad, a la renovación social y mas humana, dispuesto a buscar alternativas de solución a la problemática social que se vive en el país”.⁴³

Al hablar de egresados, es importante recordar que estos no se forman solos, aunque es evidente que gran parte de su formación depende de ellos y de los procesos vivenciales que traen del entorno familiar, social y la vida escolar. Lo anterior obedece a que la universidad en su proceso pedagógico añade nuevas experiencias a su proceso vital, por tal razón debe ser capaz de armonizar las características personales con los deseos de progreso.

“La universidad en el proceso de formación profesional, debe poder integrar el desarrollo de habilidades con la parte humana; la inteligencia, disciplina, moral,

⁴² BOGOYA MALDONADO, Daniel. Competencias y proyecto pedagógico. Bogota: Unibiblos. 2000 p 32.

⁴³ CONSEJO NACIONAL, de Trabajo Social. En: Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogota. 25 de Enero del 2002 p. 5,7.

ética, entrega, entre otras, con lo inmutable, para que mas adelante el egresado se comporte como un profesional integral”.⁴⁴

2.1.6. Competencias y habilidades laborales. Asumir la formación por competencias implica tener en cuenta la relación cultural y social del sujeto con su entorno como factor fundamental. Por eso, educar para el desarrollo de competencias es permitir la construcción de conocimiento, la participación activa y responsable de los estudiantes, la creación colectiva de saberes, significados y realidades; y el desarrollo del ser humano a partir del encuentro con el otro y con la cultura.

Es importante promover en el estudiante una educación basada en el desarrollo de habilidades, saberes básicos para desempeñarse como una persona autónoma y productiva para el ejercicio profesional. Por lo tanto, la competencia puede ser entendida como “el conocimiento que alguien posee y el uso que se hace a dicho conocimiento al resolver una tarea con contenido y estructura propia. Habilidad que se expresa al llevar a la práctica de manera pertinente, un determinado saber teórico”⁴⁵.

Para Daniel Bogoya, un profesional competente implica “ser una persona idónea para el mundo de la vida; asumir una actitud crítica ante cada situación, un análisis y una decisión responsable, libre, autónoma en forma permanente y profundizar en aquellos aspectos que son pertinentes para enriquecer el desempeño laboral”.

Al respecto, Humberto Quezada, define competencia como “La capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades y la

⁴⁴ TORRES ZAMBRANO, Guillermo. Una idea de universidad desde la universidad de Bogota. Bogota: Grau. 1998. p.126

⁴⁵ BOGOYA MALDONADO, Daniel. Competencias y proyecto pedagógico. Bogota: Unibiblos.2000. p.31, 32.

comprensión necesaria, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemáticas. En otras palabras la competencia laboral implica la articulación entre lo interno cognitivo y las habilidades que tenga el ser humano para intervenir en el entorno socio-cultural”.

Competencia que supone conocimientos y habilidades que emergen de las interacciones que se establecen entre el individuo y determinadas situaciones, las cuales se desarrollan en un escenario tanto individual como social y cultural, pues es la sociedad la que demanda, le da sentido y legitima las competencias esperadas.

Definida por Olga Benavides “el conjunto de atributos personales visibles que se aportan al trabajo o comportamientos para lograr un desempeño idóneo y eficiente”⁴⁶. Las competencias laborales integran elementos característicos del ser humano: conocimientos, habilidades y destrezas.

Es decir, que las competencias pueden entenderse como comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permiten a una persona actuar eficazmente. Su aparición y su permanencia están soportadas con el deseo y la habilidad de lograr sus objetivos. El conocimiento asimilado con propiedad, actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes. En esta dimensión, la competencia esta siempre asociada con algún campo del saber, pues se es competente e idóneo en circunstancias en las que el saber se pone en juego.

⁴⁶ BENAVIDES ESPINDOLA, Olga. Competencias y competitividad. Bogotá: MC Graw Hill. 2001. p. 39

2.1.7. Percepción. Una de las acepciones más relevantes del concepto de percepción es la que hace referencia “al proceso mediante el cual los individuos dan significado al entorno. Consiste en la organización e interpretación de diversos estímulos dentro de una experiencia mental”⁴⁷

La acción de organizar la información del entorno para que tenga sentido recibe el nombre de percepción, la cual resulta ser un proceso cognoscitivo que ayuda a los individuos a organizar, almacenar e interpretar los estímulos dentro de una explicación coherente del mundo. Dado que cada persona da a los estímulos un significado propio, los individuos "ven" una misma cosa de distinta forma.

Según (Matlin y Foley 1996), “La percepción incluye la interpretación de las sensaciones, dándoles significado y organización. La organización, interpretación, análisis e integración de los estímulos, implica la actividad no sólo de los órganos sensoriales, sino también del cerebro”.

En este sentido, percibir es el proceso de interpretar y dar significado a la sensación de un objeto o situación determinados. Este proceso mental está asociado con las actividades corporales, es decir, de los órganos sensoriales y del sistema nervioso. Así, las percepciones son el resultado de experiencias, táctiles y mixtas.

Miguel Ángel Vargas, la define “como relativa a la situación histórico social, puesto que tiene una ubicación espacial y temporal. Depende de las circunstancias cambiantes y de la adquisición de experiencias que incorporen otros elementos a

⁴⁷ ASCUN CUADERNOS. Las profesiones hoy y sus relaciones con el trabajo y el empleo. Bogotá: corporación editorial universitaria de Colombia. 1993. p.41

las estructuras preceptuales previas, modificándolas y adecuándolas a las condiciones”.

2.2. REFERENTE CONTEXTUAL

2.2.1. Universidad De La Salle. Es una institución de educación superior, de carácter privado, de utilidad común y sin ánimo de lucro. Se basa en una visión cristiana del hombre, del mundo, de la historia y del saber.

“Fue fundada por el Instituto de los Hermanos de las Escuelas Cristianas (Hermanos de La Salle). El 15 de Noviembre de 1964, la Personería Jurídica le fue otorgada mediante Resolución No. 0597 del 2 de Febrero de 1965, expedida por el Ministerio de Justicia”⁴⁸. Reconocida como Universidad mediante Decreto No. 1583 del 11 de Agosto de 1975, expedido por el Gobierno Nacional.

Desde su fundación se ha esforzado por cumplir con calidad, eficiencia y reconocido prestigio, la misión de ejercer a la sociedad una alternativa de educación superior inspirada en el modelo educativo católico, que orienta el enfoque pastoral del claustro universitario, caracterizado por su fundamentación científica y su amplio contenido humanístico y social.

Su misión es la constante búsqueda, conservación, transmisión y desarrollo del saber humano, científico y tecnológico en beneficio del crecimiento de la persona integral dentro de los principios éticos y teniendo presente las características y condiciones de la sociedad, cultura y valores nacionales.

⁴⁸ FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL. Estándares mínimos de calidad. Bogotá. Universidad De La Salle. 2003. p 23

“En 1966 se creó la facultad de Filosofía Ciencias Sociales con dos departamentos: Sociología y Trabajo Social, el programa de Sociología se cerró en 1973, en tanto que el de Trabajo Social continuó funcionando como departamento hasta que el consejo directivo de la Universidad, mediante Acuerdo No.11 de noviembre 3 de 1981, determinó que a partir del 1º de enero de 1982 tendría el carácter de Facultad, denominación que permanece vigente hasta la actualidad.”⁴⁹

La facultad de Trabajo Social en sus 39 años ha venido desarrollando la docencia, la investigación y la proyección dentro del proyecto educativo de la universidad y conformando su identidad a través de los avances científico-tecnológicos que en el área social y del Trabajo Social, se han producido a nivel nacional e internacional.

Facultad de Trabajo Social. A continuación se da una mirada retrospectiva sobre el programa, tomando como ejes la orientación curricular del mismo, permitiendo visualizar y distinguir cuatro (4) etapas en su desarrollo, las cuales han sido resultado de un contexto socio-histórico y cultural específico, de los enfoques y concepciones teóricas y legales predominantes sobre planeación curricular y de los desarrollos teóricos conceptuales y metodológicos propios de la profesión.⁵⁰

La Primera Etapa se desarrolló en el periodo **1966-1985**, la formación se caracterizó por estar dirigida al sector del bienestar social para buscar la adaptación de las personas, grupos y comunidades a los diversos contextos, desde un enfoque asistencial-funcional.

La Segunda, comprende de **1986-1994**, donde la intervención profesional se enfocó en el trabajo con individuos, familias, grupos y comunidades bajo el enfoque metodológico de la Investigación Acción Participativa.

⁴⁹ GALLEGO ARIAS, Fabio. Breves apuntes sobre la historia de la Universidad en el área Académica. Bogotá: Universidad De La Salle. 1986. p. 28, 29

⁵⁰ FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL. Estándares mínimos de calidad. Bogotá. Universidad de La Salle. 2003. p 23

La Tercera se desarrollo entre **1995-2000**, esta corresponde a una nueva estructuración del plan de estudios de la facultad con base en los siguientes ejes conceptuales: planeación social y desarrollo comunitario, desarrollo humano y familia, gerencia y bienestar social.

La Cuarta y actual etapa **2001-2005** se caracteriza por introducir varias innovaciones al programa, siendo importante señalar las siguientes:

- La estructuración del programa por núcleos, áreas y ciclos para dar respuesta a los criterios de interdisciplinariedad, formación integral, identidad e intervención profesional como ejes articulares del diseño curricular.
- La centralidad del proceso en la formación básica como eje de desarrollo del pensamiento; la incorporación a la investigación en el ejercicio profesional, los proyectos como unidad de intervención y la practica como espacio de desarrollo de competencias.

No obstante y teniendo en cuenta que la investigación se realizó con los egresados que fueron formados con el plan de estudios correspondiente a la tercera etapa, seguidamente se describirán sus características principales:

Plan de Estudios 1995- 2000 ⁵¹

Los ejes conceptuales alrededor de los cuales se estructuró este plan de estudios, respondieron a la necesidad de reestructurar y cualificar el saber específico del Trabajo Social en lo relacionado con sus posibilidades de intervención e investigación para poder aportar en la construcción de referentes teóricos y

⁵¹ Ibid., p. 23

metodológicos que contribuyeran a incidir en las problemáticas constitutivas de su razón de ser como profesión y disciplina comprometida con el desarrollo humano.

Este plan de estudios se define como un “camino abierto que implica una reflexión permanente sobre lo científico, metodológico, técnico, investigativo y pedagógico, para convertirlo en un hecho cultural donde profesores y estudiantes, según las condiciones propias de las actividades de formación, aportan su pertinencia y devenir dentro de los criterios de rigurosidad científica, formación integral permanente y estrecha relación con la comunidad circundante” (Vargas de Roa, 1994:9). Se caracteriza por definir campos de intervención y líneas de investigación de acuerdo al desarrollo disciplinar y profesional de Trabajo Social, como base del perfil ocupacional; definir y articular procesos pedagógicos de práctica, formación e investigativos, de contexto y metodológicos; redefinir áreas teóricas de formación a partir del nuevo perfil profesional; concretar y racionalizar la distribución de contenidos en asignaturas, ampliar la formación a cinco años en respuesta a los lineamientos del CONETS y mantener un enfoque interdisciplinario en la formación.

Con este plan de estudios se aumenta el número de semestres a diez (10), ampliación propuesta por el CONETS para la preparación de trabajadores sociales, cuyo objetivo general se centra en la formación de profesionales en Trabajo Social con una mejor formación integral, una sólida fundamentación cristiana, científica y metodológica para intervenir en los procesos sociales, previo conocimiento e interpretación de los diversos contextos socioeconómicos y culturales, orientados a apoyar y contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los grupos poblacionales, contribuyendo a la investigación y transformación de las condiciones que obstaculizan el desarrollo social integral, a nivel familiar, comunitario y organizacional en la sociedad colombiana (Vargas De Roa, 1996:2).

Así mismo este constó de cinco áreas fundamentales que se encontraban estrechamente relacionadas entre sí dentro de una concepción holística, procesal e integral del conocimiento; no obstante, la importancia intrínseca, la especificidad y lógica interna que caracterizan el desarrollo de cada una de ellas. Su articulación respondió a una estructura secuencial de objetivos de entrenamiento profesional que comenzaba por una formulación teórica en Ciencias Sociales, continuaba hacia la comprensión del Desarrollo Social y el contexto para posteriormente abordar la formación metodológica e investigativa. Las áreas desarrolladas fueron:

- **Área de formación básica y lasallista:** dirigida a promover y consolidar la formación básica e integral del estudiante, de tal manera que estos desarrollaran los valores, actitudes, capacidades intelectuales y humanas necesarias para abordar los procesos teórico-prácticos propiciados por las demás áreas constitutivas del plan académico, así como lograr su conocimiento y sensibilización sobre la razón de ser de la profesión de Trabajo Social.
- **Área de formación teórica en ciencias sociales:** propició el conocimiento y análisis de los referentes conceptuales y teóricos producidos por las Ciencias Sociales y Humanas.
- **Área de desarrollo humano y social:** permitió ubicar al estudiante en la realidad socioeconómica, cultural, holística y política del país mediante el abordaje, reflexión contextual y prospectiva de sus principales problemas sociales y del papel del Estado en el campo de lo social.
- **Área de formación metodológica e investigativa:** aportó elementos lógicos operativos al estudiante para que conociera, analizara y criticara

constructivamente la historia del Trabajo Social como profesión y disciplina. Así mismo que el estudiante manejara críticamente los enfoques y alternativas de investigación social cuantitativas como cualitativas.

- **Área de formación profesional:** permitió la articulación interactiva de los contenidos teóricos, conceptuales y procedimentales, adquiridos previamente en las otras áreas de formación, el contacto directo con una problemática específica de la realidad social dentro de una perspectiva hermenéutica y de intervención, fortaleciendo su quehacer como Trabajador Social y sujeto integral.

2.3. REFERENTE LEGAL

Para el desarrollo de la presente investigación se hizo especial énfasis en Artículos, Leyes y Decretos que regulan el funcionamiento de la educación superior en Colombia.

La Constitución Política de Colombia (1991), “estableció que la educación es un derecho de la persona y un servicio público que tiene una función social y consagra las libertades de enseñanza, aprendizaje, investigación y cátedra. De igual forma garantiza la autonomía universitaria, ordena al estado fortalecer la investigación científica en las universidades oficiales y privadas y ofrecer condiciones especiales para su desarrollo.”⁵²

También la carta magna en el Artículo 19 define “como universidades las reconocidas actualmente como tales y las instituciones que acrediten su desempeño con criterio de universidad en actitudes como la investigación

⁵² CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución política de Colombia. Bogotá: Oveja Negra.1991. Art. 67,69 p 27,29

científica o tecnológica; la formación académica en profesiones o disciplinas; y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura universal y nacional “⁵³.

Ley 30 de 1992 organizó al servicio público de la educación superior. También le da la responsabilidad al Estado para velar por la calidad y ejercer la inspección y vigilancia de la educación superior en Colombia.

Esta misma ley le da un carácter voluntario a las instituciones de educación superior de acogerse al Sistema Nacional de Acreditación, entendiéndose este como el “sistema que le garantiza a la sociedad que los programas académicos y las instituciones de educación superior que pertenecen a él, cumplan con los mas altos requisitos de calidad y realicen los propósitos y objetivos que han declarado tener. Este sistema se inscribe en el concepto del Fomento de la Calidad como un mecanismo para la búsqueda permanente de mas altos niveles de calidad.”⁵⁴

Esta Ley a su vez también creó el Concejo Nacional de Acreditación-CNA- ; cuya finalidad es orientar el proceso de acreditación, lo organiza, fiscaliza, da fe de su calidad y finalmente recomienda al Ministro de Educación Nacional los programas e instituciones que merezcan la acreditación de alta calidad.

Se puede decir entonces que la acreditación “es un testimonio que da el estado sobre la calidad de un programa o institución con base en un proceso previo de auto-evaluación en el cual intervienen las instituciones, las comunidades académicas y el Concejo Nacional de Acreditación.”⁵⁵

⁵³ CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 30 del 29 de diciembre de 1992. Fundamentos de la educación superior, Bogotá: Temis. 2003. Art.19. p.5

⁵⁴ ALJURE NASSER, Emilio. Sistema Nacional de Acreditación. Bogotá: Icfes. 1996. p.21

⁵⁵ MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. Revolución educativa. En: La educación se transforma. Bogotá. 1° edición (abril 2004); p. 3,5

Acuerdo 04 de 1995 – CESU-(Consejo Nacional de Educación Superior); Creado para cumplir con las funciones de coordinación, planificación, recomendación y asesoría en la formulación de política de educación superior. Mediante este se expidió el reglamento que determina las funciones e integración del Consejo Nacional de Acreditación, se precisa allí que este Consejo debe promover y ejecutar la política de acreditación, debe coordinar los procesos, orientar a las instituciones en su auto evaluación, adoptar los criterios de calidad y los instrumentos e indicadores en la evaluación externa.

Decreto 2566 de 2003. A través de este, El Sistema de Aseguramiento de la Calidad en Colombia estableció las condiciones mínimas para a acreditación voluntaria de alta calidad y acreditación institucional.

“Las condiciones mínimas de calidad son 15 y en ellas se prevén aspectos que van desde el carácter institucional hasta su proyección e impacto social, cultura investigativa y pertinencia en un contexto globalizado. Es decir, tienen en cuenta a la institución, al estudiante, al docente y al profesional. Con respecto a este último, hace una clara indicación al estudio de los egresados e impacto sobre el medio, se explora si la institución o el programa ha organizado sistemas que permitan hacer seguimiento de los egresados; para establecer entre otros aspectos donde se encuentran, que hacen, desempeño profesional y compromiso social”⁵⁶

⁵⁶ *Ibíd.* , p. 4,5

3. DISEÑO METODOLÓGICO

A continuación se presenta la metodología que orientó el desarrollo de esta investigación, para dar respuesta a los objetivos teniendo en cuenta los siguientes aspectos: enfoque, interés de conocimiento, tipo de investigación, población sujeto de estudio, técnicas de recopilación de información, procesamiento y validación y fases de la investigación.

3.1. METODOLOGÍA

La metodología que se utilizó para el desarrollo del estudio fue cualitativa, pues esta se refiere en su más amplio sentido “a la investigación que produce datos descriptivos a partir de las propias palabras habladas o escritas, la conducta observable y los contextos y escenarios de las personas sujetos de estudio”⁵⁷

Al respecto y retomando los planteamientos de Taylor⁵⁸ se destacan como características propias de la investigación cualitativa: su carácter o racionalidad metodológica inductiva, el rol participativo de las personas sujetos de estudio en la investigación, la percepción holística de los sujetos y escenarios, la comprensión de los actores en su propio contexto socio histórico es decir la construcción del conocimiento a partir del marco de referencia de los sujetos investigados; el contenido humanista y el carácter de cierto modo artístico y artesanal de los procesos investigativos cualitativos, permitiendo que la investigación sea flexible.

En este sentido y dada las características de la metodología cualitativa, para la realización de este estudio fue pertinente la aplicación de esta metodología ya

⁵⁷ BONILLA, Elssy. Y Rodríguez Penélope. Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Norma. 2da Edición. 1997 p. 52
⁵⁸ S.J. TAYLOR y R. Bodgan. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Iberica. S.A. p. 55

que permitió la creación de conocimiento a partir de las propias percepciones y narrativas de las(os) egresadas(os) con respecto a su situación ocupacional y la mirada de los empleadores

3.2. INTERÉS DE CONOCIMIENTO

En coherencia con la metodología cualitativa que oriento el presente estudio el interés de conocimiento fue el práctico. “Su finalidad es situar y orientar las experiencias personales y sociales de cada individuo dentro de una situación y un contexto histórico determinado, se trata de dar una interpretación global o un hecho, de comprenderlo, de darle el sentido que tiene para el grupo que esta inmerso dentro de esta praxis social”⁵⁹

3.3. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Según el nivel de profundidad, la investigación fue de tipo exploratorio porque permitió tener un primer acercamiento a la situación ocupacional de las(os) egresadas(os) formados dentro del plan de estudios del 1995-2000, permitiendo a las investigadoras familiarizarse con el tema. Los estudios exploratorios se efectúan normalmente “cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes, es decir cuando en la revisión de la literatura hay una guía no investigada e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio”⁶⁰

⁵⁹ BONILLA, Elssy. Y Rodríguez Penélope. Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Norma. 2da Edición. 1997 p. 50

⁶⁰ *Ibíd.*, p. 56

3.4. POBLACIÓN SUJETO DE ESTUDIO

Encuesta: teniendo en cuenta que el número de egresadas(os) formadas(os) en el plan de estudios correspondiente a la tercera etapa de la propuesta curricular de la Facultad, (1995 a 2000) fue de 148, para la investigación se tomo una muestra representativa entendida esta como “el procedimiento por el cual se extrae, de un conjunto de unidades que constituyen en objeto de estudio (la población) un numero reducido de casos (muestra) elegidos con criterios tales que permiten la generalización a toda la población de los resultados obtenidos al estudiar la muestra.”⁶¹ Esta muestra fue del 60%, lo que equivale a 88 egresadas(os)

Entrevista semiestructurada: esta técnica se realizó con veintitrés (23) egresadas(os) y dieciséis (16) empleadores, quienes fueron seleccionados a partir de los siguientes criterios:

Egresados(as)

- Formación en la profesión de Trabajo Social, dentro del plan de estudios 1995 al 2000 de la Facultad
- Experiencia laboral mínima de un año
- Vinculación laboral como profesional en Trabajo Social al momento de hacerla entrevista
- Interés en la investigación
- Disponibilidad de tiempo

⁶¹ CORBETTA, Piergiorgio. Metodologías y técnicas de investigación social, Universidad de Bolonia. España: MC Grawhill. 2003. p. 290

Empleadores:

- Jefes inmediatos de los egresadas(os) entrevistados
- Dos (2) meses como mínimo laborando con el profesional a su cargo
- Disponibilidad e interés en la investigación

3.5. TÉCNICAS DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN

Entendiendo las técnicas como “la forma operativa por medio del cual se recolecta y se recoge información, a partir de una intencionalidad relacionada con los objetivos de la investigación lo cuál permite dar validez a la información”⁶² las técnicas utilizadas en la investigación fueron: la encuesta y la entrevista semiestructurada.

Encuesta: esta técnica se utilizó con las(os) egresadas(os) mediante la utilización del instrumento que se aplicó a ochenta y ocho (88) egresadas(os), teniendo en cuenta las siguientes categorías y subcategorías de indagación. (Anexo C)

- **Datos de identificación:** año de egreso, sexo, teléfono (casa, oficina, celular y Beeper) dirección residencia, oficina y correo electrónico.
- **Perfil Académico:** estudios de pregrado diferentes a Trabajo Social, estudios de postgrado, realización de diplomados; motivos que han impedido la cualificación y actualización profesional, campos o temáticas de interés para la actualización, realización de investigaciones y participación en asociaciones o gremios.

⁶² Ibid. Pág.57

- **Situación ocupacional:** institución de desempeño laboral, cargo, áreas y formas de contratación.

Entrevista Semiestructurada: esta técnica se caracteriza por “basarse en una conversación o un intercambio verbal cara a cara entre investigador e investigado. Tiene como propósito conocer en detalle lo que piensa o siente una persona con relación a un dilema o a una situación en particular.”⁶³

Para la operacionalización de esta técnica, se elaboró una guía de entrevista la cual se aplicó a veintitrés (23) egresadas(os) y dieciséis (16) empleadores, teniendo en cuenta las siguientes categorías y subcategorías de indagación:

Egresadas(os)

- **Empleo actual:** pruebas de selección y profesionales con que concursó para el ingreso.
- **Percepción sobre la formación recibida:** aportes para el desempeño profesional, la formación y intervención interdisciplinaria, aportes de la formación para ubicarse en el contexto, aportes de la formación a la especificidad profesional, fortalezas y debilidades del plan de estudio, percepción de los egresados sobre el reconocimiento institucional de su labor, apreciación de las(os) egresadas(os) sobre las habilidades básicas de un trabajador social

⁶³ Ibíd. Pág.47

Empleadores(as)

- **Datos Generales:** nombre, apellidos, entidad y cargo.
- **Criterios de elección de las(os) egresados**
- **Percepción del(a) empleador(a) sobre el/la egresado(a):** aspectos que valoran las y los empleadores(as) en las(os) egresadas(os), debilidades profesionales y recomendaciones a la Facultad

3.6 PROCESAMIENTO Y VALIDACIÓN DE LA INFORMACIÓN

Tipo de Información	Técnica de Recopilación	Actividades
Cuantitativo	Encuesta	<ul style="list-style-type: none">• Revisión de la información y creación de las categorías de codificación• Creación de bases de datos en Excel• Análisis estadísticos de datos.
Cualitativo	Entrevista Semiestructurada	<ul style="list-style-type: none">• Transcripción de las entrevistas.• Revisión y organización de la información a partir de categorías de análisis inductivo (mediante este, se busca separar lo esencial de lo accidental, con el fin de reformular generalizaciones aplicables a situaciones similares) y análisis deductivo(es el procediendo mediante el cual se busca la confirmación de una hipótesis por comprobación de las consecuencias previsibles de la hipótesis misma⁶⁴)• Diseño de matrices• Descripción, lectura e interpretación de la información.

⁶⁴ Ibid. Pág.40

Por otra parte y para garantizar la validez de la información recopilada se realizaron las siguientes acciones:

- Prueba piloto “esta se caracteriza por ser un sondeo o prueba experimental para ajustar y dar validez a los instrumentos que se van a utilizar en la investigación”⁶⁵ y ajuste de los instrumentos a egresados entrevistados.
- Triangulación de informantes ya que se trabajaron algunas categorías con empleadores(as) con el fin de profundizar sobre la información recopilada y por ende lograr mayor objetividad.

3.7 MOMENTOS DE LA INVESTIGACION

Los momentos que enmarcaron el desarrollo de la investigación, se pueden clasificar en 9 fases.

FASES	Actividades
Fase 1 Exploración de la temática	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación del grupo. • Revisión documental en 4 unidades académicas de Trabajo Social de la ciudad de Bogotá; Universidad Externado de Colombia, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Universidad Nacional de Colombia, Fundación Universitaria Monserrate
Fase 2 Elaboración objeto de estudio	Construcción de antecedentes, planteamiento del problema, justificación, y objetivos.
Fase 3 Construcción de referentes conceptuales	Elaboración del marco conceptual, contextual y legal

⁶⁵ CORBETTA, Piergiorgio. Metodologías y técnicas de investigación social, Universidad de Bolonia. España: MC Grawhill. 2003. p. 293

Fase 4 Elaboración de diseño metodológico.	Definición de la metodología, el interés de conocimiento; el nivel de investigación, y las técnicas e instrumentos de recolección de información
Fase 5 Prueba piloto de los instrumentos de recopilación de información	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de la encuesta y la guía de la entrevista a (5) egresadas(os). • Ajustes a instrumentos de recolección de información.
Fase 6 Trabajo de campo	Aplicación de entrevista semiestructurada a (23) egresados(as) y (16) empleadores(as) y aplicación de la encuesta a (88) egresadas(os).
Fase 7 Análisis de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Tabulación y análisis de los datos cuantitativos. • Establecimiento de categorías y subcategorías de análisis de la construcción de información. • Matrices cualitativas • Descripción e interpretación de la información • Conclusiones y recomendaciones
Fase 8 Entrega de la investigación a jurados designados	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes finales de la investigación • Entrega de copias a jurados • Sustentación
Fase 9 Entrega final del documento	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega oficial de la investigación a la Facultad

4. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados arrojados por el presente estudio, teniendo en cuenta, primero, los hallazgos encontrados con la aplicación de la encuesta a 88 egresadas(os), y en segundo lugar la realización de una entrevista a 23 egresados(as) y 16 empleadores de estos(as) egresados(as).

Por ello, la información se ha estructurado en cuatro ejes centrales: perfil académico y situación ocupacional de egresados(as) encuestados(as), situación laboral actual de egresados(as) entrevistados, percepción de los egresados sobre la formación recibida, y por ultimo percepción de las(os) empleadores sobre los egresados.

4.1 PERFIL ACADEMICO Y SITUACIÓN OCUPACIONAL EGRESADAS(OS) ENCUESTADAS(OS)

4.1.1. Perfil académico. Del total de egresadas(os) encuestados, el 95% son de sexo femenino y el 5% restante masculino.

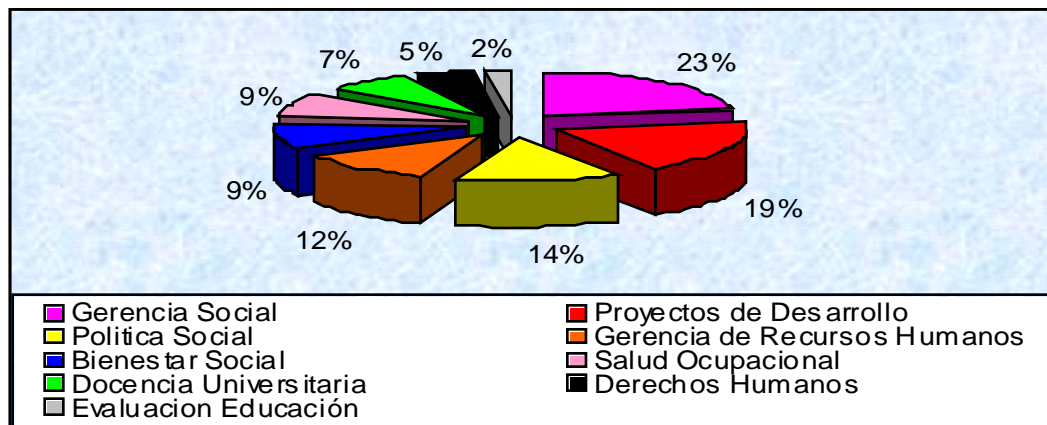
AÑO DE EGRESO DE LA FACULTAD – EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)

CUADRO Nº 1

ANO	Nº	%
2004	2	2
2003	8	10
2002	27	31
2001	28	32
2000	11	12
1999	12	13
TOTAL	88	100

Como puede observarse el 63% de los egresadas(os) encuestadas(os), obtuvo su título entre los años 2001 y el 2002; el 25% entre los años 1999 y el 2000, y el 12% entre los años 2003 y el 2004; período después del cual se encontró que solamente el 48% ha realizado especializaciones y el 1% una maestría en Investigación Social interdisciplinaria. (Universidad Dústrital ⁶⁶)

TEMATICAS DE POSTGRADOS – EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)
GRAFICA Nº 1



Con relación a las temáticas sobre las cuales las(os) egresadas(os) han hecho estudios de formación avanzada se observa que en su mayoría están relacionadas con Trabajo Social, según orden de representatividad se encuentran: Gerencia Social (Escuela Superior de Administración Pública⁶⁷); Proyectos de Desarrollo (Escuela Superior de Administración Pública, Universidad Militar Nueva Granada,⁶⁸ y Universidad De La Salle,⁶⁹); Política Social (Universidad Externado de Colombia⁷⁰); Gerencia de Recursos Humanos (Universidad Sergio Arboleda,⁷¹); Bienestar Social (Universidad Externado de Colombia); Salud Ocupacional

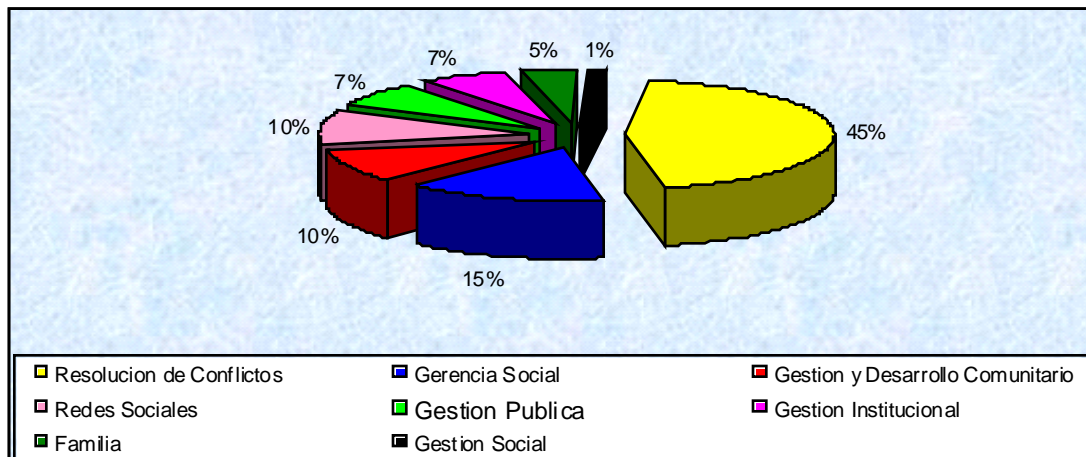
⁶⁶ www.udistrital.edu.co
⁶⁷ www.esap.edu.co
⁶⁸ www.umng.edu.co
⁶⁹ www.lasalle.edu.co
⁷⁰ www.uexternado.edu.co
⁷¹ www.usergioarboleda.edu.co

(Colegio Mayor de Cundinamarca⁷²); Docencia Universitaria (Universidad del Bosque.⁷³); Derechos Humanos (Universidad Externado de Colombia); Evaluación Educativa (Universidad del Bosque).

Entre los motivos que aduce el 41% de las/os egresadas/os que no ha podido realizar estudios de postgrado, están de acuerdo a la representatividad: el factor económico con un 57%, la falta de tiempo con un 27% y las obligaciones familiares con un 16%. Este último aspecto fue mencionado únicamente por egresadas, lo cual señala que un porcentaje de mujeres siguen ocupándose de las labores del hogar.

ESTUDIOS NO FORMALES (DIPLOMADOS) – EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)

GRAFICA Nº 2



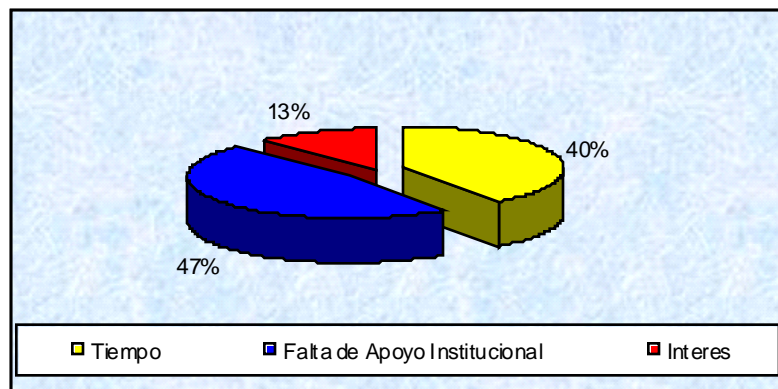
Así mismo, en lo que tiene que ver con la realización de diplomados se encontró que a excepción del 20%, que no ha realizado ninguno, el 80% restante si ha participado en estos, los cuales como señala la gráfica anterior tienen que ver en su mayoría directamente con la profesión.

⁷² www.unicolmayor.edu.co

⁷³ www.unbosque.edu.co

Por otra parte y en lo relacionado con la realización de investigaciones en el ejercicio profesional, se encontró que solamente el 27% de las (os) egresadas(os), ha podido llevar a cabo este tipo de experiencia.

**LIMITANTES PARA HACER INVESTIGACIONES
EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)
GRAFICA Nº 3**



Entre los factores que aducen las(os) egresadas(os), que no han podido adelantar investigaciones, (73%), se destaca según orden de representatividad: “la falta de apoyo institucional” debido a los intereses de las entidades son de intervención mas no investigativos y a la escasez de recursos económicos; “la falta de tiempo, por la jornada laboral” y como se señaló anteriormente “las ocupaciones en el hogar”; y por último, la falta de interés de las(os) egresadas(os) con relación a este tipo de experiencias.

Situación que resulta preocupante, si se tiene en cuenta que una de las herramientas de intervención en Trabajo Social es la investigación en la medida que esta no solo aporta claridades frente a la realidad social en que se desenvuelve la profesión; sino que además, permite evidenciar a fondo las

problemáticas sociales que requieren con urgencia de intervención profesional. Al respecto señala Olga Lucia Vélez, “la relación entre investigación y Trabajo Social es una de las principales preocupaciones que los distintos colectivos profesionales se plantean hoy en día. La acción inmediatista, considerada durante mucho tiempo como central en los objetivos profesionales, colocó en segundo lugar la reflexión analítica de la cotidianidad, de los aspectos invisibles del mundo de la vida y de las practicas sociales construidas por los sujetos sociales con los cuales se interactúa durante el ejercicio profesional”⁷⁴

Lo anterior, plantea la necesidad de volver la mirada y de valorar el papel que desempeña la investigación como un elemento fundamental para cualificar el quehacer de Trabajo Social “Averiguaciones más exactas sobre las prácticas, significados y experiencias cotidianas de los sujetos sociales, permiten un verdadero acercamiento a la complejidad social, lo cual es un insumo necesario para la producción teórica y de conocimiento que reclama la profesión”⁷⁵.

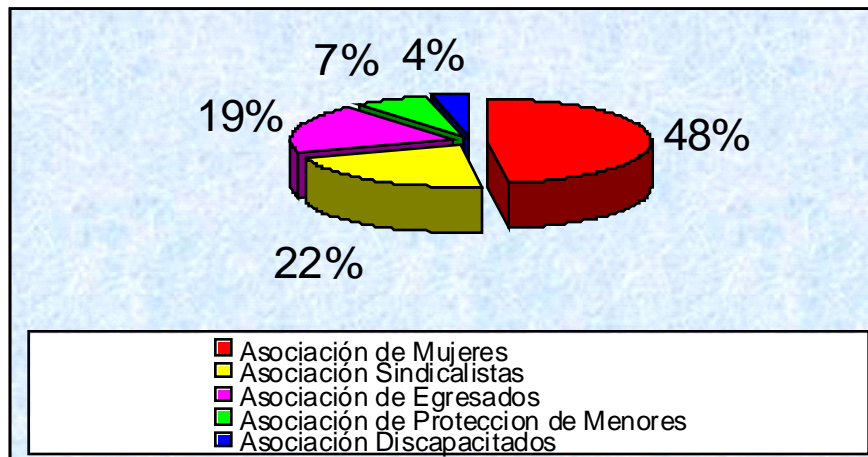
Por otra parte y relacionado con la participación de los(as) egresadas(os), en alguna forma organizativa, se encontró que solo el 30% hace parte de asociaciones, cuyo tipo puede observarse en la siguiente grafica.

⁷⁴ VELEZ, Olga Lucia. Reconfigurando el Trabajo Social perspectivas y tendencias contemporáneas. Buenos Aires: espacio. 2003. p.129

⁷⁵ Ibíd. Pág. 128

ASOCIACIONES DE LAS QUE HACEN PARTE LAS(OS) EGRESADOS(AS)

GRAFICA Nº 4



Como lo indica la gráfica anterior, la mayoría de asociaciones de las cuales hacen parte las(os) egresadas(os), están relacionadas directamente con su actividad laboral, lo cual es un insumo importante para el desarrollo de sus funciones profesionales. Sin embargo es importante aclarar, que un grupo de profesionales manifestó hacer parte de la asociación de egresados(as) de la Facultad de Trabajo Social, pese a que esta no está en funcionamiento.

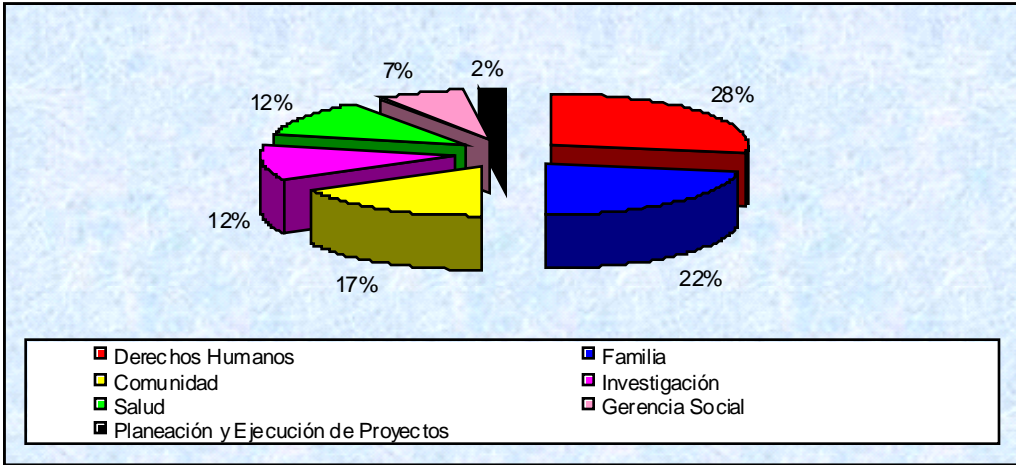
Así mismo, es importante resaltar que entre los motivos que manifiestan las(os) sesenta y tres (63) egresadas(os) para no hacer parte de ninguna forma organizativa, están: la falta de interés con un 60% y la escasez de tiempo con el 40%.

Situación preocupante si se tiene en cuenta que una de las funciones del profesional en Trabajo Social es la de propiciar procesos de empoderamiento y participación de la población en acciones colectivas que contribuyan al mejoramiento de su calidad de vida en corresponsabilidad con el Estado; lo cual implica necesidad en términos de autenticidad y ejemplo, ser parte activa de

grupos y organizaciones que contribuyan en un bienestar individual, familiar y comunitario

No obstante lo anterior, se encontró que la totalidad de las(os) egresadas(os) están interesados(as) en actualizarse, en temáticas que igualmente tienen que ver en la cualificación de su rol profesional, como son según representatividad: derechos humanos, familia, comunidad, investigación, salud, gerencia social, planeación y ejecución de proyectos.

INTERESES DE ACTUALIZACION – EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)
GRAFICA Nº 5



4.1.2. Situación ocupacional

SITUACION OCUPACIONAL - EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)

CUADRO N° 2

DESCRIPCION	Nº	%
Empleados	60	68
Desempleados ⁷⁶	28	32
TOTAL	88	100%

Como puede observarse, el 68% de las(os) egresadas(os) encuestadas(os) se encontraba laborando en el momento de hacer la investigación. Hecho que confirma la situación laboral que se vive en el país, la movilidad laboral y la dificultad para ubicarse laboralmente debido a la flexibilización laboral, y los cambios en las formas de contratación, lo cual hace que las y los profesionales busquen otras alternativas económicas y de intervención

FORMAS DE CONTRATACION - EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)

CUADRO N° 3

FORMAS DE CONTRATACION	Nº	%
Prestación de Servicios	23	38
Termino fijo	21	35
Indefinido	16	27
Total	60	100

De las(os) 60 egresadas(os) que están laborando como profesionales en Trabajo Social, se encontró que el 38% esta vinculado bajo la modalidad de prestación de servicios, el 35% a termino fijo y el 27%, restante a término indefinido. El primero

⁷⁶ Desempleo: Población económicamente activa no ocupada, pero que esta buscando empleo en forma activa. Fuente Dane. Desempleo en Colombia

se caracteriza porque el trabajador no tiene derecho a prestaciones sociales, siendo importante resaltar que los profesionales que prestan sus servicios bajo esta modalidad, tienen que asumir los aportes en salud, pensiones y cesantías de su propio fondo. Aquí el contrato puede dar por terminado en cualquier momento por cualquiera de las partes.

El segundo es entendido como la forma de contratación en la cual el(a) trabajador(a) tiene un tiempo laboral definido, no mayor a 3 años y con derecho a todas las prestaciones sociales; y el tercero se caracteriza porque no requiere forma escrita y tiene vigencia mientras subsistan quienes dieron origen a las condiciones de este contrato.

Resultado que comparado con el trabajo de grado realizado en el año 1992 “Perfil ocupacional de los graduados de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle 1973-1983”, evidencia una variación en las formas de contratación, Pues el mayor porcentaje, (60%) de los(as) profesionales laboraban con contratos a término indefinido y su tiempo de vinculación laboral en una institución superaba los 5 años.⁷⁷

Lo anterior, demuestra que en la actualidad la tendencia predominante en las formas de contratación de los(as) profesionales es temporal y dentro de esta, la de contratación por productos concretos; lo cual demanda de los(as) profesionales en Trabajo Social, recursividad y capacidad para presentarse a convocatorias y por ende elaborar y gestionar proyectos en forma independiente.

⁷⁷ SÁNCHEZ, Amanda y Otras. Perfil Ocupacional de los graduados de la Facultad de Trabajo Social, Universidad de La Salle 1973 – 1983. Bogotá: Trabajo de Grado para Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1992

CARÁCTER DE LA INSTITUCION DONDE LABORAN EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)

CUADRO Nº 4

CARÁCTER	Nº	%
Publica	22	37
Privada	22	37
ONG	16	26
Total	60	100

Por otro lado, con respecto al carácter de la institución en donde están trabajando las(os) egresadas(os), se halló que el 37% está en entidades de carácter público, este mismo porcentaje en instituciones de carácter privado y en ONG el 16% de los egresados(as) encuestados(as) el primero se refieren a la comprensión de las entidades de carácter oficial “a través de las cuales el estado provee y administra los bienes y servicios públicos, dirigidos a salvaguardar la dignidad de las personas y a garantizar la satisfacción de necesidades fundamentales”⁷⁸.

El segundo se caracteriza por “hacer parte de la economía de un país; pero que no pertenecen o no están controladas por el Estado. En este sector se incluyen las sociedades anónimas, sociedades de responsabilidad limitada, corporaciones, fundaciones entre otras.”⁷⁹

El tercero se caracteriza por ser “entidades sin ánimo de lucro, creadas en el ámbito local, nacional e internacional; surgen como respuesta a las necesidades insatisfechas de la población, no están constituidas como partidos políticos no tienen intereses económicos, y son comprometidas con los mas desfavorecidos.”⁸⁰

⁷⁸ MORENO, Diego. Derecho Administrativo Laboral. Bogota: Temis. 1999. p.85

⁷⁹ *Ibíd.* Pág. 86

⁸⁰ *Ibíd.* Pág. 87

En relación a los años anteriores, (1973- 1983), se observa la variación en los sectores de contratación de profesionales en Trabajo Social, ya que en los resultados arrojados por dicha investigación, “el Estado se caracterizó por ser el principal empleador.”⁸¹ Mientras que en la actualidad, según los resultados del presente trabajo, se observa que las instituciones privadas y públicas están contratando en iguales proporción a las(os) egresadas(os).

Es así, como la reestructuración y privatización de las instituciones públicas como efectos de los cambios en las economías y mercados, aunado a los mecanismos jurídicos que respaldan a las entidades o instituciones en sus formas de contratación laboral, han producido una rotación en los puestos de trabajo la cuál fue evidente en el desarrollo de esta investigación, y se expresa en la inestabilidad laboral y la escasa protección social de las(os) profesionales de Trabajo Social.

AREAS DE DESEMPEÑO - EGRESADAS(OS) ENCUESTADOS(AS)

CUADRO Nº 5

AREAS	METODO	Nº	%
Participación y desarrollo Comunitario	Grupos y comunidades	24	40
Seguridad Social	Individuos y familias	15	25
Educación	Familia, individuo y grupo	10	17
Salud	Individuo y familia	4	7
Derechos Humanos	Individuo, familias y grupos	4	7
Medio Ambiente	Comunidad	3	5
Total		60	100

⁸¹ SÁNCHEZ, Amanda y Otras. Perfil Ocupacional de los graduados de la Facultad de Trabajo Social, Universidad de La Salle 1973 – 1983. Bogotá: Trabajo de Grado para Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1992

Siguiendo las áreas de desempeño planteadas por el CONETS en el Marco de fundamentación conceptual y especificaciones del ECAES, para Trabajo Social año 2004⁸², se halló que el 40% de las egresadas(os) esta laborando en el área de participación y desarrollo comunitario, el 25% en seguridad social, el 17% en educación, el 7% en salud y derechos humanos respectiva; y el 5% en el área de medio ambiente.

Por otra parte y en lo que tiene que ver con el cargo, se evidenció que el 90% de las(os) egresados está nombrado como trabajadores sociales y el resto como asistentes sociales. Estos(as) últimos(as) se están desempeñando como auxiliares de otros profesionales de las ciencias sociales

4.2. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL DE EGRESADOS ENTREVISTADOS.

De las(os) 23 egresadas(os) entrevistados(as), 19 pertenecen al sexo femenino y 4 al masculino.

Del total de egresados el 83% está desempeñándose como profesionales de Trabajo Social, el 13% como jefes o coordinadores de Departamento y el resto, 4%, como asistentes sociales. El nombre del(a) egresado(a), el carácter de la institución, área y cargo de estas(os) se presentan en el siguiente cuadro.

⁸² CONSEJO NACIONAL, PARA LA EDUCACIÓN EN TRABAJO SOCIAL, CONETS. Marco de fundamentación conceptual y especificaciones del Ecaes para Trabajo Social. Bogota: Conets. 2004. p.30

CARACTERISTICAS OCUPACIONALES - EGRESADAS(OS) ENTREVISTADAS(OS)

CUADRO Nº 6

NOMBRE	INSTITUCION	AREA	CARGO
Ángela Escobar	Privada	Derechos humanos	Jefe Dpto. protección
Alexander Estupiñán	ONG	Derechos humanos	Coordinador Psicosocial
Claudia Guerrero	Privada	Seguridad social	Coordinadora Dpto. Trabajo Social
Diana Charris	ONG	Participación y desarrollo comunitario	Trabajadora Social
Esnela Cardoso	Privada	Participación y desarrollo Comunitario	Trabajadora Social
Fabiola Villalba	Privada	Salud	Trabajadora Social
Gloria Farias	Privada	Participación y desarrollo comunitario	Asistente Social
Iván Darío Aristizábal	Privada	Salud	Trabajador Social
Jennifer Bejarano	Pública	Salud	Trabajadora Social
John Arango	ONG	Participación y Desarrollo Comunitario	Trabajador Social
Jeimy Adriana Chala	ONG	Derechos Humanos	Trabajadora Social
Liliana Mora	Privada	Seguridad social	Trabajadora Social
Luz Rodríguez	ONG	Seguridad social	Trabajadora Social
Maria E. León Yépez	Pública	Desarrollo comunitario	Trabajadora Social
Maritza Silva	Pública	Desarrollo comunitario	Trabajadora Social
Melida Barón	Privada	Medio Ambiente	Trabajadora Social
Mercedes Verbel	Privada	Seguridad social	Trabajadora Social
Sandra Quintero	Privada	Educación	Trabajadora Social
Sandra Salamanca	ONG	participación y desarrollo comunitario	Trabajadora Social
Shirly Arévalo	Pública	Seguridad social	Trabajadora Social
Osana Medina	ONG	Derechos humanos	Trabajadora Social
Luz Adriana Galvis	Pública	Seguridad social	Trabajadora Social
Rafael Zambrano	ONG	Participación y desarrollo comunitario	Trabajador Social

Como se evidencia en el cuadro, la totalidad de egresados(as) está laborando en cargos relacionados directamente con la profesión.

Así mismo y con relación al área donde se desempeñan se encontró que ocho (8) están trabajando en el área de participación y desarrollo comunitario, seis (6) en seguridad social, cuatro (4) en derechos humanos, tres (3) en salud y una (1) en educación y medio ambiente respectivamente

**CARÁCTER DE LA INSTITUCIÓN DONDE LABORAN – EGRESADAS(OS)
ENTREVISTADOS(AS)**

CUADRO Nº 7

INSTITUCION	Nº	%
Privadas	10	43%
Organizaciones No Gubernamentales	8	35%
Públicas	5	22%
TOTAL	23	100 %

Como puede observarse, el 43% de los profesionales entrevistados se encuentra laborando en instituciones privadas, el 37% en Organizaciones No Gubernamentales y el 22% en entidades públicas.

**FORMA DE CONTRATACIÓN ACTUAL DE LAS (OS) EGRESADOS(AS)
ENTREVISTADOS(AS)**

CUADRO Nº 8

CONTRATO	Nº	%
Termino fijo	9	39 %
Prestación de servicios	8	35 %
Termino indefinido	6	26 %
TOTAL	23	100%

Como se observa en el cuadro anterior, el 39% de las(os) egresadas(os) entrevistadas(os) están vinculados laboralmente bajo la modalidad de contrato a término fijo, el 35% por prestación de servicios y el 26% restante por contratos a término indefinido. Esta situación evidencia, como se mencionó anteriormente, que la tendencia de contratación que predomina es la temporal con el 74% de las y los egresadas(os).

Lo anterior se evidencia igualmente, si se tiene en cuenta el número y la duración de los empleos que han tenido las y los egresados, antes del actual, pues, se encontró que el 70% ha tenido entre 3 y 4 empleos con una duración que no supera los seis meses de permanencia, en tanto que el 30% restante ha laborado por períodos mayores de tiempo, los cuales oscilan entre los 2 y 3 años.

4.2.1. Formas de ingreso al empleo actual. En cuanto a este aspecto se encontró que el 31% de las(os) egresadas(os), tuvo que presentar diferentes pruebas de carácter psicotécnico, exámenes de conocimiento y una entrevista para acceder al empleo actual además de una hoja de vida. En tanto que el resto (69%) de las(os) egresadas(os), solamente tuvo que presentar la hoja de vida y una entrevista. Igualmente es importante mencionar que a excepción del 13% de las(os) egresadas(os) no tuvo que presentar ninguna clase de pruebas.

- ❖ El 40% de las(os) egresadas(os) tuvo que concursar con Trabajadores(as) Sociales de otras unidades académicas diferentes a la Universidad de la Salle, (Colegio Mayor de Cundinamarca, Universidad Externado de Colombia, Fundación Universitaria Monserrate, y Universidad Nacional).
- ❖ El 47% tuvo que competir para acceder a su empleo actual con profesionales en áreas distintas a Trabajo Social, como: Psicólogos,

Ingenieros Industriales, Psicopedagogos, Terapistas Ocupacionales, Educadores, Economistas y Abogados.

Por ultimo es, importante destacar que los egresados señalaron que otro aspecto que influyó en su elección por parte de las(os) empleadoras(es), fue *"el tipo de investigaciones y la experiencia de práctica, realizada durante su formación académica"*

4.2.2. Funciones. En cuanto a las funciones que desempeñan las(os) egresadas(os), entendidas estas según Ezequiel Ander Egg como "la tarea o ejercicio ejecutado de manera regular en virtud de una ocupación"⁸³. Según las áreas en se desempeñan, se encuentran las siguientes:

FUNCIONES DE LAS(OS) EGRESADAS(OS) ENTREVISTADAS(OS)
CUADRO Nº 9

AREA	ROL
Participación desarrollo Comunitario	<ul style="list-style-type: none"> • Formación de líderes comunitarios. • Fortalecimiento de mecanismos y espacios de participación social. • Planeacion local participativa. • Fomento a las asociaciones de usuarios. • Interventoría técnica administrativa y financiera de proyectos comunitarios. • Visitas domiciliarias
Seguridad Social	<ul style="list-style-type: none"> • Veedurías en salud. • Procesos de sensibilización y acompañamiento. • Orientación en proceso de crisis. • Contactos interinstitucionales. • Atención y asesoría en seguridad social a los usuarios. • Manejo de evaluación de desempeño. • Diseño y puesta en marcha de formato de evaluación.

⁸³ ANDER EGG, Ezequiel. Que es el Trabajo Social. Argentina.: Ibérica S A. 24ª edición.1995 p. 105

Derechos Humanos	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de caso. • Investigación y valoración socio familiar. Atención psicosocial y seguimiento a familias. • Visita domiciliarias. • Capacitación. • Elaboración de informes.
Salud	<ul style="list-style-type: none"> • Valoración social del paciente • Procesos de sensibilización y acompañamiento. • Seguimiento a pacientes. • Planeación y Ejecución de actividades para el mejoramiento de las condiciones de vida de los pacientes
Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación psicosocial a la comunidad educativa. • Realización de talleres de crecimiento personal. • Formación a padres de familia. • Visitas académicas. • Coordinación y manejo administrativo
Medio Ambiente	<ul style="list-style-type: none"> • Planes de manejo ambiental e impacto urbano • Orientación a la comunidad en las obras de transmilenio.

4.3. PERCEPCIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA.

A continuación se describen las apreciaciones que tienen las(os) egresadas(os), con respecto a: la formación y el desempeño profesional; la formación y la intervención interdisciplinaria; aportes de la formación para ubicarse en el contexto; contribución de la formación en la especificidad profesional; fortalezas y debilidades del plan de estudios; percepción de las(os) egresados(as) sobre el reconocimiento institucional y apreciación de las(os) egresados(as) sobre las habilidades básicas de un Trabajador Social.

4.3.1. La formación y el desempeño profesional. Las(os) egresadas(os) reconocen aspectos favorables y también debilidades en cuanto a la formación recibida para el desempeño profesional

4.3.1.1. Aportes

APORTES DE LA FORMACIÓN DE LAS(OS) EGRESADAS(OS)

CUADRO Nº 10

APORTES	Nº	%
Bases Teóricas y Metodologías para la Intervención	12	52
Formación Integral	9	39
Ninguna	2	9
TOTAL	23	100

Bases teóricas y metodologías. Las (os) egresadas(os) que resaltan este aporte de la formación (52%), argumentan esta valoración en testimonios como los siguientes: *“la formación teórica suministrada en la academia es un elemento que brindo competencias frente a la argumentación de las distintas intervenciones profesionales” ; “los supuestos teóricos suministrados durante el proceso de formación, proporcionan una gran comprensión de la realidad social, lo que permite un mejor desenvolvimiento en el ejercicio laboral, y al mismo tiempo facilita la combinación entre teoría y practica en el quehacer profesional” ; “La formación académica me proporciono elementos a nivel teórico y conceptual que facilitaron mi intervención profesional”; “los conocimientos recibidos durante el proceso de formación han sido fundamentales para el desempeño laboral al momento de integrar dichas comprensiones o conocimientos a las practicas profesionales”; “La formación académica aporoto elementos metodológicos y técnicas de intervención en algunas áreas como investigación y familia”*

Como puede observarse para estos(as) egresados(as), los aportes de la formación están representados en conceptos y teorías que han sido vitales en el momento de su intervención profesional, expresando así mismo la importancia de

los conocimientos adquiridos para efectivizar su gestión y articular estos con la práctica.

Lo anterior, materializa el objetivo del área de formación integral, formulada en el plan de estudios correspondiente a su etapa de formación (1995-2000), la cual se relaciona directamente con la articulación que las(os) estudiantes hagan, entre la teoría y la práctica para un abordaje integral de la realidad social.

Formación integral. Las(os) profesionales manifiestan que recibieron una formación integral (39%), básicamente sustentan su apreciación en que esta involucró diversos aspectos que fueron mas allá de lo cognitivo, abarcando lo metodológico y el desarrollo de lo personal desde lo ético e individual, como lo manifiestan los siguientes testimonios.

“La formación profesional involucró la ganancia de conocimientos tanto teórico-conceptuales, como también estrategias de intervención, conocimientos para el ejercicio laboral en distintas áreas, el desarrollo de la personalidad y la ética profesional”; “Todas las experiencias y conocimientos adquiridos durante el proceso de aprendizaje redundan en la formación integral.”; “La formación integral involucra argumentos para poder respaldar los conocimientos a la hora de aplicarlos en la realidad social, la forma como se asumen y como se transforman para utilizarlos en el contexto de acuerdo a la problemática, esto constituye un saber ser y saber hacer”; “Por que la profesión nos forma como personas y como profesionales integrales, por la realidad social que toca”; “la Facultad apunta a una formación humana, social y espiritual que nos complemente como seres humanos y profesionales”; “la formación integral facilita un análisis mas completo y la búsqueda de soluciones de los fenómenos sociales”; “aportes que contribuyeron a la formación integral inculcando a parte de la formación profesional, principios y valores indispensables para el trabajo con seres humanos, tales como vocación de servicio, compromiso, ética, confidencialidad entre otros”; “el plan educativo a parte de formarme profesionalmente, reafirmo valores como tolerancia, servicio con calidad, y compromiso, los cuales hacen parte de mi proyecto de vida”

Conforme a los argumentos de estas(os) profesionales, la formación impartida en la Facultad, les aportó componentes que se relacionan con el desarrollo armónico de la personalidad, lo cual es indispensable para un buen desempeño profesional; es decir; aspectos que contribuyen al proceso de formación en términos de una estructura que involucra las diversas dimensiones de la persona, orientada al crecimiento y la maduración humana en tres dimensiones el conocer, el ser y el hacer.

Lo anterior demuestra que la Facultad esta logrando su intencionalidad de formar integralmente a sus estudiantes tal como lo plantea el plan de estudios en los lineamientos y estándares mínimos de calidad. “La Facultad promueve una formación integral centrada en la persona, como sujeto de valores fundado humana y profesionalmente en la ética; con una orientación curricular interdisciplinaria, integradora y pertinente con las exigencias profesionales”⁸⁴.

La formación integral, fue un espacio, igualmente contemplado en el plan de estudios de 1995-2000, como área de formación básica y lasallista; correspondiente a la etapa en la cual se formaron estas(os) egresados, cuyo objetivo “fue promover la formación integral de los(as) estudiantes, mediante el desarrollo de valores, actitudes y capacidades intelectuales para abordar los procesos de la realidad social”⁸⁵

Por otro lado, el 9% de las(os) egresadas(os) entrevistadas (os) manifestó que no recibió aportes para el desempeño profesional, como se expresa en los siguientes discursos: “*se nos enseñó muy poco acerca del manejo terapéutico*”; “*siento deficiencia en el campo de la salud*”.

⁸⁴ FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL. Estándares mínimos de calidad. Bogota: Universidad de La Salle. 2003. p 36

⁸⁵ *Ibid.*, p. 25

4.3.1.2 Debilidades de la formación

DEBILIDADES DE LA FORMACIÓN PARA EL DESEMPEÑO PROFESIONAL - EGRESADAS(OS) ENTREVISTADAS(OS)

CUADRO Nº 11

DEBILIDADES	Nº	%
Vacíos cognoscitivos en algunas temáticas	11	48
Falta fortalecer la formación investigativa	7	30
Débil formación en contexto	5	22
TOTAL	23	100

Vacíos cognoscitivos en algunas temáticas. En este aspecto las(os) egresados(as) señalaron lo siguiente: *“es necesario fortalecer la formación en salud ocupacional, resolución de conflictos, manejo de indicadores de gestión, planeación local y las patologías de la población con discapacidad cognitiva”*.

Falta fortalecer la formación investigativa. Al respecto los(as) egresados(as) manifestaron lo siguiente: *“cada quien aprendió y profundizó en su área a investigar pero no se logró articular el trabajo de las líneas de investigación en conjunto y lograr que todos(as) tuvieran acceso al conocimiento”*; *“es importante profundizar la enseñanza de la investigación para que los estudiantes le pierdan el miedo a este trabajo”*.

Débil formación en contexto. Esta apreciación fue sustentada por los(as) egresados(as) mediante los siguientes testimonios: *“falta articular los conocimientos teóricos recibidos durante la formación profesional con la realidad que se vive en los diferentes campos profesionales”*; *“durante todo el proceso de formación, siempre quedamos ubicados en el mismo campo de acción”*; *“si bien la formación ha sido buena, falta mayor acercamiento a los contextos, para no sentir tanta inseguridad al iniciar el ejercicio profesional”*

Como puede observarse, las debilidades que reconocen las y los egresados(as) en su formación, básicamente están relacionadas con la necesidad de fortalecer los conocimientos en algunas temáticas que tienen que ver con Trabajo Social, en poder trabajar en las diferentes líneas de investigación de la Facultad, no solo en una y en rotar por diferentes campos de practicas o ampliar la formación contextual. Es importante aclarar que las debilidades señaladas por cada egresado(a) esta mediada por el campo laboral en el cual se desempeña cada profesional.

4.3.2. La formación y la intervención interdisciplinaria. A excepción del 13% de las(os) profesionales, que consideran que la formación recibida no contribuyó para su trabajo interdisciplinario, los demás, por el contrario, (92%) reconocen que esta les apporto elementos significativos para el desarrollo de trabajos con profesionales de otras carreras básicamente en dos dimensiones: la formación teórica y el desarrollo de habilidades para trabajar en equipo

**APORTES DE LA FORMACIÓN PARA LA INTERVENCIÓN INTERDISCIPLINARIA
EGRESADAS(OS) ENTREVISTADAS (OS)
CUADRO Nº 12**

APORTES	Nº	%
Formación teórica interdisciplinaria	14	61
Formación para trabajar en equipo	6	26
Ninguno	3	13
TOTAL	23	100

Formación teórica interdisciplinaria: al respecto las(os) egresados(as) que valoran la formación interdisciplinaria que aportó la Facultad desde lo teórico, señalaron lo siguiente: “*el plan de formación da nociones para este tipo de trabajo. Solo que es mas marcado en algunos momentos del proceso formativo que en otros, pero si hay aportes tanto en áreas, como: Psicología, Economía Social, Sociología, Ecodesarrollo, entre otras*”; “*las*

bases teórico- conceptuales aplicadas en el transcurso de la carrera, facilitan la comprensión de la complejidad social desde el enfoque de otras profesiones”; “la mayoría de las clases o teorías son recibidas de docentes que no son profesionales de Trabajo Social, sino de otras profesiones, esto enriquece el proceso de profesionalización , al mismo tiempo que se mira la realidad social desde los diversos enfoques”; “Tener la mirada amplia desde los diferentes contextos, nos da herramientas para el trabajo interdisciplinario”; “la universidad no solo da a conocer teorías y metodologías de la profesión, también nos enseña a valorar los aportes de otras disciplinas”

Formación para trabajar en equipo: los testimonios de las(os) egresadas(os) en este aspecto son los siguientes: *“todo el bagaje adquirido permite ser competentes, fundamentar la intervención y tener herramientas para realizar trabajo interdisciplinario”; “el trabajo en grupo que se realiza durante el proceso de formación académica es fundamental para el posterior trabajo interdisciplinario”; “contribuyo con herramientas para ejecutar intervención interdisciplinaria adecuada”; “las herramientas adquiridas nos permiten entrar a competir y a tener un discurso al momento de trabajar con otros profesionales.”*

Las anteriores apreciaciones de las(os) egresadas(os) permiten afirmar que existe coherencia entre lo que la facultad plantea con respecto a la interdisciplinariedad y los aportes que señalan los(as) egresados(as) “con la colaboración de las diferentes disciplinas es posible una mejor comprensión y análisis crítico de la realidad social para finalmente contribuir a esta con un conocimiento mas completo que aporte soluciones coherentes. Por otra parte, la cooperación entre disciplinas conlleva a interacciones reales, es decir; a una verdadera reciprocidad en los intercambios y por consiguiente a un enriquecimiento mutuo. En consecuencia, llega a lograrse una transformación de los conceptos, las metodologías de investigación y de enseñanza”⁸⁶

⁸⁶ FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL. Estándares mínimos de calidad. Bogota. Universidad de La Salle. 2003. p 36

Por ultimo es importante señalar que entre los factores que aducen las(os) egresadas(os) que afirman no haber recibido aportes formativos para el trabajo interdisciplinario, están: *“dentro de la universidad no se hace trabajo conjunto con las otras profesiones”*; *“durante el proceso de formación realizamos trabajos en grupo más no con representantes de otras profesiones”*

4.3.3. Aportes de la formación para ubicarse en el contexto. El 39% de las(os) egresadas(os) considera que la formación recibida si les aportó para ubicarse contextualmente en el ejercicio profesional, en tanto que el 61% restante manifiesta que la formación en este ámbito fue insuficiente ya que: *“faltan experiencias vivenciales y de contacto con la comunidad durante el periodo académico para lograr aplicar efectivamente y en su totalidad los conocimientos adquiridos”*; *“mucha teoría y pocas oportunidades de contrastarla con la realidad”*; *“es necesario que halla un equilibrio entre la teoría y las practicas vivenciales que permitan construir un ejercicio integral, ya que la practica permite contrastar las teorías y analizar si esta de acuerdo con la realidad social”*; *“en la teoría impartida hizo falta profundizar y detallar con mas rigurosidad todas las problemáticas sociales, debido a que se proporcionaron pinceladas que al momento de iniciar el ejercicio profesional, se tuvo la sensación de estar en el limbo”*; *“el Plan de estudios se quedó corto frente a las problemáticas sociales, por lo que éstas cambian constantemente de acuerdo al contexto social”*; *“el tiempo asignado para la practica fue muy corto y no se pudo aplicar todos los aprendizajes adquiridos en el aula”*.

Como puede observarse las y los egresadas(os) entrevistados(as), señalan como limitación de la formación contextual recibida, básicamente la falta de mayor contacto con la realidad; *“la insuficiente articulación entre teoría y practica de tal manera que se retroalimenten ambos procesos”*; el corto periodo académico de la práctica y el abordaje o profundización durante la formación, de las problemáticas sociales.

Por otra parte y con relación a las razones que aducen los y las egresados(as) que valoran favorablemente la formación recibida para ubicarse en el contexto están:

“Si bien el Plan de estudios se quedó corto frente a determinadas problemáticas, el(a) profesional de Trabajo Social es quien tiene la responsabilidad de ubicarse de acuerdo al perfil profesional y expectativas trazadas durante la profesión”; “la ubicación en el contexto es una tarea individual y de continua actualización, según lo exija el medio en el que se desarrolla la intervención”; “uno mismo debe estar en constante actualización, y el trabajo en el que uno se desempeña le permite crecer a nivel de aprendizaje y conocimientos conceptuales”; “Recién egresada pude iniciar el ejercicio profesional ajustándome al contexto con facilidad y en el momento requerido me he actualizado”

Estos últimos testimonios, señalan que la adecuada ubicación contextual más que un problema de la formación recibida, es una responsabilidad personal del(a) profesional para poder responder en forma adecuada a los cambios permanentes de la sociedad, ya que el pregrado solo brinda una formación básica y adecuada para un contexto histórico determinado.

4.3.4. Contribución de la formación a la especificidad profesional. El 91% de las y los egresados(as), expresaron que la formación les ha permitido delimitar hasta donde llega su gestión profesional con respecto a otras disciplinas o profesiones, destacando las siguientes habilidades como propias de su actuar profesional

ESPECIFICIDAD DE TRABAJO SOCIAL EGRESADAS(OS) ENTREVISTADAS(OS)

CUADRO Nº 13

HABILIDADES	Nº	%
Intervenir con familia, grupo y/o comunidades	8	35
Elaboración de proyectos	6	26
Aplicación del enfoque sistémico	4	17
Articulación de la investigación con la intervención	3	13
Ninguno	2	9
TOTAL	23	100

Intervenir con familia, grupo y/o comunidades. Este aspecto lo enuncian las(os) egresadas(os) como una fortaleza con relación a otros profesionales del área social, a partir de los siguientes testimonios: *“la importancia y manejo que le da la profesión al contexto de la familia, pues el Psicólogo atiende a la familia pero no está pendiente de los factores externos que la rodean”; “el conocimiento y reconocimiento del ser humano como individuo y como agente activo de la sociedad, le permiten valorar la calidad humana y ser gestores de procesos de cambio familiar y comunitario”; “la intervención a partir de la familia y el adecuado trabajo con grupo es clave para Trabajo Social comunitario, y al respecto recibimos conocimientos relevantes”*

La elaboración de proyectos. Para este grupo, este es un elemento característico de la profesión: *“es una ventaja sobre otras profesiones, debido a que la formulación de proyectos genera rigurosidad, disciplina y efectividad en las acciones cotidianas del desempeño de la profesión”; “la habilidad para elaborar proyectos y la creatividad para la aplicación de metodologías en la gestión profesional”; “la capacidad para planear, evaluar y retroalimentar proyectos a nivel social.”*

Aplicación del enfoque sistémico. Entre los testimonios que resaltan esta especificidad de la profesión con relación a otras carreras, están: *“la formación holística, lo cual facilita un análisis más completo y la búsqueda de soluciones de los fenómenos sociales”; “la formación contextual y humanística dentro del pensamiento complejo y el enfoque sistémico, esto junto a la integración del conocimiento.”*

Articulación de la investigación con la intervención. Las(os) egresadas(os) que resaltaron este aspecto específico de la formación argumentaron lo siguiente: *“el complemento de áreas de intervención como familia, y comunidad entre otras, con la investigación”; “se estimula tanto la intervención como la producción de conocimientos, lo cual hace de la gestión una labor más completa”; “el elemento fuerte está en complementar familia,*

comunidad y gerencia con la investigación, no desligar elementos investigativos de los de intervención”; “la investigación en diferentes campos de intervención”

Por ultimo es importante resaltar que entre las razones que adujeron las y los egresados que consideran que la formación recibida fue insuficiente para fortalecer la especificidad profesional, están: “las dificultades encontradas para diferenciar la especificidad de Trabajo Social frente a otras profesiones ya que hay quienes han realizado las mismas acciones que realiza un(a) Psicólogo(a)”;

”durante la formación profesional falto hacer mucho énfasis en lo que diferenciaba al(a) trabajador(a) social de otras disciplinas, por lo tanto fue durante el ejercicio profesional en donde se empezó a construir los propios conceptos sobre Trabajo Social”

4.3.5. Fortalezas y debilidades del plan de estudios. Las y los egresados(as) entrevistados(as) señalaron fortalezas y así mismo frente a estas mismas categorías mencionaron algunas debilidades con respecto al plan de estudios en el cual se formaron, teniendo en cuenta los siguientes espacios académicos o el tipo de formación: investigación, familia y comunidad, práctica de entrenamiento profesional.

**FORTALEZAS Y DEBILIDADES DEL PLAN DE ESTUDIO EGRESADOS(AS)
ENTREVISTADOS(AS)
CUADRO No 14**

TIPO DE FORMACION	FORTALEZAS	%	DEBILIDADES	%
Formación investigativa	“Los aprendizajes adquiridos en los espacios de practica e investigación han sido significativos para la experiencia profesional”; “la experiencia y el tiempo asignados a las enseñanzas en investigación”; “los aprendizajes adquiridos en las asesorías de investigación y en el trabajo de grado”.	32	“Proceso largo y tedioso de la elaboración del Trabajo de Grado y sin mas opciones para elegir”; “el documento de trabajo de grado, muchas veces se queda en la estantería de la biblioteca, por que después los demás no le dan importancia para revisarlo”	15

<p>Formación en Familia y Comunidad</p>	<p><i>“Puntos claves como la formación y conocimientos para la intervención en familia, grupo, comunidad e individuo”; “fortalezas como conocimientos y aprendizajes en estudio de caso y la parte legislativa, aspecto fundamental para la profesión”</i></p>	<p>28</p>	<p><i>“Escasez de tiempo para la asignatura de Familia”</i></p>	<p>20</p>
<p>Formación Teórico Conceptual</p>	<p><i>“Los aprendizajes teóricos adquiridos en los procesos académicos y las bases conceptuales constituyen un gran acervo para la formación profesional”; “Los sustentos teóricos recibidos en el transcurso de la formación son un gran complemento para el ejercicio profesional”</i></p>	<p>24</p>	<p><i>“Falta de conocimiento en temas como: Medio Ambiente, Derechos Humanos, Resolución de Conflictos, Salud, Educación en Trabajo Social, Campo laboral, Clima organizacional y administrativo”; “Falta de profundización académica en las asignaturas de Estadística, Bienestar Laboral, Política Social, Gerencia Social, Trabajo Social de Comunidad Informática e Inglés.”; “hay asignaturas que son mas relevantes en la profesión y se les asigna corto tiempo”</i></p>	<p>20</p>
<p>Practica de Entrenamiento profesional</p>	<p><i>“Estos espacios cobran un valor significativo para la formación”; “la primera experiencia profesional, significa materializar los conocimientos y teorías adquiridos en clase”; “las habilidades adquiridas en la experiencia de practica y el contacto con las asesoras, quienes me contextualizaron con la realidad social”; “La experiencia en la practica ha sido enriquecedora como adquisición de conocimientos”</i></p>	<p>16</p>	<p><i>“Falta de herramientas para intervenir con distintos grupos poblacionales”; “en algunos casos durante la practica solo se tuvo contacto con uno o dos grupos poblacionales”; “escasez de tiempo para la practica profesional”; “Poco acercamiento a la realidad, a las verdaderas necesidades que se estaban manifestando y por lo tanto no se tenia muy claro las estrategias de intervención”</i></p>	<p>30</p>

Además de lo señalado en el cuadro anterior las(os) profesionales entrevistadas(os) se pronunciaron con respecto a los beneficios proporcionados por algunas asignaturas, conocimientos y experiencias adquiridas a través de las mismas, como son: Psicología y Psicoanálisis, Orientación ética y moral, Política social, Legislación, Desarrollo regional y local y Economía social

Los(as) egresados(as), enunciaron otras fortalezas no directamente académicas, pero que tienen que ver con el carácter de acompañamiento de las y los docentes y otras habilidades personales adquiridas durante la formación profesional: como son el acompañamiento en las asesorías durante el trabajo de Grado y los procesos de investigación, lo que les permitió fortalecer los conocimientos adquiridos; la motivación de las(os) docentes hacia la actualización constante; la focalización hacia el trabajo interdisciplinario; el desarrollo del liderazgo y la oralidad, y la habilidad de los asesores para acercar a los (as) estudiantes a la realidad social

El 15% señaló algún descontento con respecto a algunos aspectos del plan de estudios: *“falta de participación de los (as) estudiantes en la formulación del plan académico”; “negación a la crítica constructiva”; “saturación de formación Lasallista y cultura religiosa, se le asigna mas tiempo a estas asignaturas que a otras que son primordiales para la intervención profesional”*

4.3.6. Percepción de las(os) egresados sobre el reconocimiento institucional de su labor. La totalidad de las /os egresados, considera que su gestión dentro de la institución es percibida de manera favorable, debido a la efectividad en su intervención, generando credibilidad con respecto a su labor.

Para los(as) egresados(as) este reconocimiento profesional o institucional de sus empleadores(as) se manifiesta en dos dimensiones específicas: la efectividad en la intervención y las cualidades personales

Efectividad en la intervención: para el 76% de las y los egresados(as) esta característica es valorada por la institución debido al cumplimiento adecuado que se hace de los objetivos y funciones que se le asignan, al compromiso y la responsabilidad que se demuestra en el ejercicio profesional tal como lo señalan los siguientes testimonios: *“siento que mi labor es percibida con total credibilidad debido a la calidad en los procesos de intervención”*; *“por el mejoramiento en la prestación de los servicios que se ofrece a los usuarios”*; *“por la gestión de los procesos llevados a cabo en el ejercicio profesional”*; *“reemplazo al coordinador del programa de atención domiciliaria, 18 funcionarios a mi cargo, de Medicina, Enfermería y Psicología, lo que confirma la credibilidad en mi labor profesional”*; *“siempre he encontrado aceptación y apoyo en mi gestión profesional”*; *“la formación profesional hace particular el acompañamiento a los procesos”*.

Cualidades personales: para el 24% de las(os) egresadas(os), este aspecto es valorado por la institución a partir de los siguientes testimonios: *“soy considerada líder en procesos de manejo de personal”*; *“he logrado generar relaciones de confianza por la responsabilidad con que asumo mis funciones”*; *“las cualidades personales generan confiabilidad en el entorno laboral”*; *“mi gestión es excelente por mis cualidades personales lo que me permite recrear diversas formas de acompañar los procesos”*; *“este compromiso se establece no solo con la institución sino también con las personas a las que se prestan los servicios de intervención, es algo inherente a la profesión por su carácter humano y la vocación de servicio”*; *“por la entrega con que realizo mi labor diaria”*; *“el compromiso que se adquiere con la institución”*; *“es buena por mi compromiso con las políticas de la institución”*.

Con base en los discursos de la totalidad de entrevistadas(os) se puede afirmar que el reconocimiento institucional de su labor, se debe a la efectividad en la gestión, lo cual desde el punto de vista de la intervención netamente dicha,

obedece a características profesionales y lo que tiene que ver con cualidades personales que son fundamentales para el buen desempeño profesional.

Hecho no ajeno, a que el ejercicio profesional da la oportunidad para desarrollar plenamente las potencialidades, actitudes y habilidades que se han adquirido en la universidad y durante el ejercicio profesional.

4.3.7. Apreciación de las(os) egresadas(os) sobre las habilidades básicas de un Trabajador Social. Las y los egresadas(os), según la experiencia que han ido acumulando en su desempeño profesional, señalan las siguientes habilidades que debe tener un profesional en Trabajo Social, las cuales se pueden agrupar teniendo en cuenta las dimensiones actuales del perfil profesional de la Facultad: ser, saber y saber hacer

SER

- Capacidad para tomar decisiones
- Ética profesional y capacidad de escucha
- Responsabilidad y compromiso
- Idoneidad y seguridad en si mismo
- Capacidad de liderazgo.
- Creatividad para resolver situaciones y ser diligente.
- Habilidades comunicativas

SABER

- Pensamiento analítico
- Sustento teórico para el ejercicio profesional.
- Conocimiento sobre el manejo del enfoque sistémico.
- Conocimientos en planeación y organización,

- Conocimiento en los procesos de visita domiciliaria

SABER HACER

- Capacidad para identificar analizar e interpretar situaciones y problemas sociales y desarrollar respuestas acordes para actuar en diversos escenarios.
- Capacidad para diagnosticar, formular, gestionar, y evaluar proyectos, planes y programas de intervención e investigación dirigida a mejorar las condiciones de vida de la población.
- Bases teóricas y metodológicas en determinados campos o temáticas como el clínico (para el manejo de terapia individual, de familia y manejo de duelos); seguridad social, desplazamiento forzado, comunidad, y resolución de conflictos entre otros.
- Elaboración de informes y habilidad para gestionar contactos profesionales
- Destreza para desarrollar talleres.
- Habilidad para trabajo interdisciplinario y en red
- Manejo de personal.

4.4. PERCEPCION DE LAS(OS) EMPLEADORES SOBRE LAS(OS) EGRESADAS(OS) ENTREVISTADAS(OS)

A continuación se presentan los hallazgos arrojados por la entrevista realizada a las(os) empleadores(as) de las(os) egresadas(os), teniendo en cuenta cuales fueron los criterios para seleccionarlos y la percepción que se tiene sobre el desempeño profesional.

Seguidamente se describe el nombre, la institución, el cargo de las(os) empleadores(as) y el nombre del(a) egresado(a) que esta bajo su coordinación.

EMPLEADORES DE LAS(OS) EGRESADOS(AS) ENTREVISTADAS(OS)

CUADRO N° 15

NOMBRE	INSTITUCIÓN	CARGO	EGRESADA(O)
María C. Hoyos	Fundación Matamoros	Directora Ejecutiva	Luz I. Rodríguez
Oscar Sánchez	Liceo Carmelita	Rector	Sandra Quintero
Luís Carlos Quintero	Sistema de Emergencias Medicas" Emermedica"	Coordinador	Liliana Mora
Carlota La Rotta	Asociación Proniña	Directora	Sandra Salamanca
Margarita Navas	Hospital Tunjuelito	Psicóloga Referente Red De Salud Mental	Jennifer Bejarano
Luís Carlos Quintero	Sistema de Emergencias Medicas,"Emermedica"	Coordinador	Mercedes Verbel
Jorge Alejo Duran	Davivienda	Director Oficina	Lorena Gonzáles
Leticia De Lleras	Asociación Maria	Coordinadora De Trabajo Social	Diana Charris
Mauricio Maldonado	Contratista "Consultoría Colombiana"	Director De Obras	Esnela Cardozo
Amanda Rojas Chaparro	Hospital Central Policía Nacional	Jefe Servicio De Trabajo Social	Shirly Arévalo
Patricia Vásquez	Centro De Accesoría Familiar Y Comunitaria	Coordinadora	Osana Medina
Marisol Cárdenas	Fundación Centro de Educación Especial del Niño Diferente "Cedesnid"	Coordinadora	Claudia Guerrero
Consuelo Gutiérrez	Fundación Rescate	Directora De Programa	Rafael Zambrano Vanegas
Leticia De Lleras	Asociación Maria	Coordinadora De Trabajo Social	John Arango
Martha Parra	Fundación Oriéntame	Directora Programa Mujer Y Familia	John Arango
Andrés Herrera	Fundación Opción Vida	Coordinador Regional	Alexander Estupiñán

4.4.1. Criterios de selección de las(os) empleadores(as) para la elección de las(os) egresadas(os)

Con relación a los criterios que tuvo en cuenta la totalidad de empleadores(as) para la elección de las(os) egresadas(os), se encontró que están relacionados con los conocimientos que ellos(as) tenían sobre el ámbito específico de la realidad

que interviene la institución, habilidades para interactuar y trabajar con otros y determinadas cualidades personales.

CRITERIOS PARA LA ELECCIÓN DE LAS Y LOS EGRESADOS(AS)

CUADRO Nº 16

CRITERIOS	TESTIMONIOS
Conocimiento sobre un ámbito específico de la realidad	<i>“Conocimiento sobre la problemática del desplazamiento y trabajo con la población”; “el conocimiento de la problemática y la experiencia en el área de la convocatoria”; “por el trabajo con población vulnerable”; “conocimiento en el área comunitaria”; “por la forma como argumento sus conocimientos sobre la problemática lo cual debe estar sustentada por teorías o bases epistemológicas que respaldan el ejercicio profesional”</i>
Habilidad para interactuar con el otro	<i>“La habilidad para relacionarse”; “excelente manejo de relaciones interpersonales”; “flexibilidad e iniciativa”; “trabajo en equipo.”</i>
Cualidades Personales	<i>“Calidez humana”; “compromiso y responsabilidad”; “seriedad y ética profesional” “por la confiabilidad y discreción”; “empatía”; “por la ética y valores.”,</i>

Conocimiento sobre un ámbito específico de la realidad. Esta dimensión la contemplan las(os) empleadoras(es), teniendo en cuenta no solo la trayectoria laboral de los(as) profesionales, sino también la adquirida durante su proceso formativo.

En algunos casos, los profesionales han sido contratados sin otra experiencia que la práctica de entrenamiento profesional, pues se considera que las destrezas intelectuales que desarrollan durante su ciclo formativo, les permite relacionar la teoría con la practica y articular las variables que intervienen en las realidades objeto de su diario quehacer en un ámbito específico.

Habilidad para interactuar con el otro. Aspecto que según las(os) empleadores(as) consideran fundamental para el desempeño laboral, pues esta característica es fundamental para el trabajo con grupos y comunidades.

Cualidades personales. Para los empleadores esta condición tiene relación con caracteres naturales o adquiridos que distinguen a las personas como: valores, iniciativa y seriedad

4.4.2. Percepción de los empleadores sobre el desempeño profesional. Al respecto las(os) empleadoras(es) destacaron las siguientes habilidades que valoran en el quehacer profesional de las(os) egresadas(os).

**HABILIDADES QUE VALORAN LAS (OS) EMPLEADORES DE LA FORMACION
PROFESIONAL
CUADRO Nº 17**

HABILIDADES	%	TESTIMONIOS
Planear, gestionar y evaluar proyectos sociales	38	<i>“Una de las mayores fortalezas es la habilidad para la elaboración y ejecución de proyectos sociales”; “la creatividad que ha mostrado ante diversas situaciones, organiza y ejecuta alternativas eficaces, sobre todo si se trata de problemáticas en las que se opera con escasos recursos”; “la capacidad que posee para adaptar e innovar estrategias de intervención”; “destrezas para la formulación”; “habilidad para intervenir y gestionar”</i>
Realización de trabajo interdisciplinario	26	<i>“La disposición para el trabajo en equipo interdisciplinario”; “se caracteriza por su capacidad de aprendizaje y apertura mostrando interés por conocer lo nuevo, lo cual le facilita el trabajo con otras profesiones”; “responsabilidad y ética para el trabajo interdisciplinario”; “Excelente manejo para el trabajo en equipo”</i>
Manejo adecuado de las relaciones interpersonales	20	<i>“Habilidades comunicativas”; “facilidad para relacionarse”; “capacidad de concertación”; “gran habilidad de interacción”; “buen manejo de relaciones interpersonales”</i>

Manejo del contexto	16	<i>“Capacidad de intervención en los distintos campos”; “interacción en diferentes contextos”; “el conocimiento que tiene de la dinámica social y el manejo del contexto”; “la forma como se apropia del contexto”; “la visión que tiene de la realidad social”</i>
Total	100	

Las(os) empleadores señalaron también las siguientes debilidades en el desempeño profesional de las(os) egresadas(os) y como se menciono anteriormente estan relacionadas con el área de intervención en el cual se desempeñan estas tienen que ver con falta de manejo en un área, campo o temática específica de intervención profesional, también como en investigación.

**DEBILIDADES PROFESIONALES PERCIBIDAS POR LOS EMPLEADORES EN LAS(OS)
EGRESADOS(AS)
CUADRO Nº 18**

TIPO	%	TESTIMONIO
Falta manejo de proceso en determinadas áreas	33	<i>Salud: falta conocimientos en la intervención con pacientes en crisis y procesos de duelo.</i>
	28	<i>Derechos Humanos: mejorar la intervención con personas en estado de vulnerabilidad, y fortalecer la temática de derechos humanos.</i>
	22	<i>Laboral: manejo de personal, dirección administrativa, y falta fortalecimiento en seguridad social.</i>
Investigación	4	<i>Falta trabajo investigativo y producción de conocimiento.</i>

4.2.3. Recomendaciones a la Facultad para fortalecer la formación profesional del estudiante. Las(os) empleadoras(es) expresaron algunas sugerencias a la Facultad para fortalecer la formación profesional de las(os) estudiantes, como se muestran a continuación:

- **Fortalecer la investigación:** *“fortalecer la formación en la ejecución de proyectos de investigación”*
- **Contextualización:** *“Hacer mayor énfasis en las practicas profesionales”; “acercarse mas al contexto actual e incentivar las practicas profesionales desde los primeros semestres”*
- **Metodologías de intervención:** *“Fortalecer las metodologías de intervención a nivel individual, familiar y grupal, especialmente en la parte terapéutica”*
- **Profundización temática:** *“Profundización en temas referentes política social, salud, educación, parte administrativa, dirección y manejo de personal”*
- **Otros:** *“Promover una mejor formación en informática, sistemas e idiomas”; “elaboración de informes y manejo de presupuesto en proyectos sociales”*

CONCLUSIONES

Teniendo en cuenta los resultados arrojados por la investigación, a continuación se presentan las siguientes conclusiones:

Situación ocupacional

- Del total de egresadas(os) encuestadas(os), solo el 66%, en el momento de realizar la investigación se desempeñaba profesionalmente; hecho no ajeno a las consecuencias ocasionadas por el cierre de entidades del sector privado y público, que junto a la privatización de esta última ha generado un aumento significativo del desempleo en los últimos años .
- Los resultados arrojados por esta investigación, muestran que predomina la modalidad de contrato temporal; prestación de servicios 38% y término fijo 35% de egresadas(os) encuestadas(os), como efecto de la reforma laboral aprobada con el fin de disminuir el desempleo; lo que ha ido en detrimento de las condiciones laborales del trabajador. Al hacer una relación con la investigación realizada en el año de 1992, se evidencia un cambio con relación a la forma de vinculación laboral, pues prevalecía la contratación a término indefinido lo que a su vez generaba una estabilidad laboral al(a) trabajador(a).
- Por otro lado, en relación al carácter institucional, se observa que en la actualidad las entidades de carácter público (37%) y privado (37%) se caracterizan por ser las que están vinculando a un mayor número de egresados(as) y en menor proporción las ONG (26%). Lo que comparado con el estudio de 1992 evidencia el cambio; siendo el Estado el que se caracterizaba por ser el principal empleador; Frente a esto vale la pena

resaltar que esta situación afecta no solo a los(as) profesionales de Trabajo Social sino a todos los colombianos.

- Dentro de las áreas de desempeño donde laboran las(os) profesionales de Trabajo Social se destaca con un mayor porcentaje participación y desarrollo Comunitario(40%), seguidamente Seguridad Social(25%), Educación(17%), Salud(7%), Derechos Humanos(7%) y Medio Ambiente(5%).
- La totalidad de egresadas(os) manifestó interés por seguir cualificando su formación, en temas referentes a la profesión, pues para ellas(os) la actualización permanente representa “un mejor desempeño y posicionamiento profesional”. Lo que reviste mayor importancia si se tiene en cuenta que el 47% de las(os) egresadas(os) tuvo que concursar con profesionales no solo de Trabajo Social, sino de otras áreas del conocimiento como Psicólogos, Psicopedagogos, Terapistas Ocupacionales, Educadores, y Economistas, dependiendo del cargo a desempeñar. No obstante es importante resaltar que solo el 59% de las(os) egresadas(os) ha realizado estudios de postgrado en temas como: Gerencia Social, Proyectos de Desarrollo, Política Social, Gerencia de Recursos Humanos, Bienestar Social, Salud Ocupacional, Docencia Universitaria, Derechos Humanos y Evaluación Educativa. También es preciso destacar que solo una egresada ha realizado estudios de maestría. Situación que plantea a las(os) profesionales la necesidad de seguir cualificando su quehacer para acceder a mas oportunidades de empleo y también otorgarle a la profesión un mejor posicionamiento y reconocimiento en el medio laboral y social

- **Percepción sobre la formación recibida**

La totalidad de egresadas(os), valora la formación profesional destacando aportes para su desempeño profesional, que están representados no solo en teorías y conceptos, sino también en contribuciones para la formación integral en la medida que no solo aportó habilidades para la formulación, gestión, evaluación y ejecución de proyectos, metodologías investigativas y de intervención con familia, grupo y comunidad; Sino esta fue mas allá de lo cognitivo, abarcando aspectos del desarrollo armónico de la personalidad indispensables para un buen desempeño profesional; es decir; componentes que contribuyeron al proceso de formación en términos de una estructura que involucra diversas dimensiones de la persona, orientada al crecimiento y la maduración humana en tres dimensiones el conocer, el ser y el hacer.

En cuanto a los aportes para la intervención interdisciplinaria, el 92% de egresadas(os) valoran elementos significativos para el desarrollo de trabajos con profesionales de otras disciplinas en dos dimensiones: la formación teórica y el desarrollo de habilidades para trabajar en equipo; haciendo referencia a “los trabajos en grupo, aportes teóricos, conceptuales y metodológicos de otras profesiones de lo social”, desarrollados durante el periodo de formación, permitiendo observar la realidad social desde diversas perspectivas. Igualmente, el 91% de egresados(as), señaló que la formación les ha permitido delimitar hasta donde llega su gestión profesional con respecto a otras profesiones.

Las(os) egresadas(os) señalaron también vacíos de conocimiento en temas como: Resolución de conflictos, Medio ambiente, Derechos Humanos, Educación en Trabajo Social, Clima organizacional y Administrativo, el campo Laboral, Salud, y abordaje de patologías de población con discapacidad cognitiva. Falta de prácticas

investigativas en diferentes líneas y campos de intervención como también la desventaja de no tener más opciones para el requisito de grado profesional que la realización de la tesis. Lo cual tiene directa relación con el área en el cual están ejerciendo.

Empleadores. De acuerdo a los hallazgos arrojados por la investigación se encontró que los criterios tenidos en cuenta por los empleadores para la elección de las(os) egresadas(os) en el cargo actual, están relacionados con los conocimientos que ellas(os) tenían sobre el ámbito específico de la realidad que interviene la institución; habilidades para interactuar y determinadas cualidades personales. También resaltaron habilidades de los egresadas(os) en el ejercicio profesional como son planear, gestionar y evaluar proyectos sociales, habilidad para la realización de trabajo interdisciplinario, manejo adecuado de las relaciones interpersonales y manejo del contexto, estas valoraciones convergen con las fortalezas señaladas por las(os) egresadas(os).

Así mismo los(as) empleadores(as) mencionaron algunas debilidades con relación a la falta de manejo de proceso en determinadas áreas, campos o temáticas como: Salud, (intervención de pacientes en crisis, procesos de duelo); Derechos Humanos, (intervención con personas en estado de vulnerabilidad, fortalecer la temática de derechos humanos); Investigación, (falta trabajo investigativo y producción de conocimiento)

En cuanto al grupo investigador, este proceso ayudo a configurar la rigurosidad, a manejar subjetividades y mejorar los procesos de conceptualización.

RECOMENDACIONES

Con base en las conclusiones citadas anteriormente se desarrollaron las siguientes recomendaciones:

A nivel de Investigación. A partir de los resultados surgen preguntas que dan la pauta a nuevas investigaciones:

- ¿Cuál es la especificidad de un(a) trabajador(a) Social de la Universidad de la Salle que lo diferencian de profesionales de otras unidades académicas de Trabajo Social?
- ¿Cuáles son los factores que influyen en la baja participación de las(os) egresadas(os) en asociaciones o agremiaciones?
- ¿Cual es la situación ocupacional de las(os) egresadas(os) ubicados en áreas rurales y zonas de conflicto?
- ¿Cuál es el conocimiento específico de los y las profesionales de Trabajo Social?

A los(as) egresados(as)

La inestabilidad laboral como consecuencia de los cambios en las formas de contratación y la oferta de profesionales, requieren de estos, una gran comprensión conceptual de la realidad, lo cual es posible fortalecer mediante la constante cualificación de los saberes adquiridos para responder adecuadamente a las necesidades emergentes en el contexto y a su vez, ser más competitivos(as) en el mercado laboral.

Las condiciones cambiantes del contexto laboral, demandan del profesional de Trabajo Social la disposición para concebir otras alternativas de empleo, elaboración de proyectos, desarrollando su capacidad propositiva como consultores(as) o asesoras(es) y la autopromoción de su trabajo, así como la adaptación permanente a la evolución del contexto y las áreas de intervención.

De acuerdo a la escasa producción investigativa, se sugiere rescatar la importancia de esta para una comprensión mas integral y profunda de los problemas y necesidades sociales, así como base fundamental para la producción de conocimiento en el ámbito de lo social.

Con base al reducido porcentaje de egresados, que pertenecen a alguna asociación y/o agremiación, es indispensable rescatar la importancia de que las(os) egresadas(os) se vinculen a asociaciones y/o agremiación como agentes de cambio y movilizadores sociales para propiciar procesos de empoderamiento y participación de la población en acciones colectivas que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida.

De acuerdo a las debilidades señaladas por las(os) egresadas(os) en temáticas como Resolución de conflictos, Medio ambiente, Derechos Humanos, Educación,

Laboral, Salud, Clima organizacional y Administrativo. Es importante destacar que la Facultad proporciona bases para la formación profesional acordes al contexto, no obstante es responsabilidad del egresado buscar alternativas de actualización y cualificación profesional para que sean competitivos y puedan dar respuestas a las necesidades coyunturales de la sociedad.

A la facultad

Teniendo en cuenta las sugerencias dadas por las(os) egresadas(os) se propone coordinar con empresas de carácter privado, públicas y Ongs; con el fin de que las(os) estudiantes tengan la oportunidad de intervenir con diferentes poblaciones, áreas o campos de intervención e Investigación ofreciendo la oportunidad de rotación.

De acuerdo a las recomendaciones de los egresados(as) se propone plantear otras alternativas para optar al título profesional como la realización de diplomados o prueba de conocimiento.

Continuar fortaleciendo el Centro de Atención al Egresado y la vinculación de estos a la facultad mediante la oferta de eventos y actividades como:

- La comunicación permanente con el(a) egresado(a).
- Cursos de actualización y programas de post-grado que estén acordes a las expectativas de los egresados y los requerimientos del medio laboral.
- Estimular la producción intelectual e incentivar la publicación de los trabajos, artículos y ensayos a través de los diferentes medios de la facultad.

BIBLIOGRAFIA

ALJURE NASSER Emilio. Egresados de la educación superior. Subdirección de planeación Formación universitaria. Bogota; Icfes. 1996: p 10.

ALVAREZ, Eliana Andrea. Desempeño Ocupacional de los egresados. Facultad de Trabajo Social. Bogota: Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 2001

ALVAREZ SÁNCHEZ, Amanda y Otras. Perfil Ocupacional de los graduados de la Facultad de Trabajo Social, Universidad de La Salle 1973 – 1983. Bogotá: Trabajo de Grado para Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1992

BELTRAN FRANCO, Clara. Currículo factor de cambio. Secretaria de Educación. Bogota: 1998. p. 22

BENAVIDES ESPINDOLA, Olga. Competencias y competitividad. Bogotá: Mc Graw Hill. 2001. p.39

BERMÚDEZ, Elvania y Otras. Relación de las características del perfil ocupacional de los graduandos de la Facultad de Trabajo Social. Universidad de La Salle en un período de 1984 – 1991. Bogota: Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1993 Trabajo Social, Unisalle 1993

BOGOYA MALDONADO, Daniel. Competencias y proyecto pedagógico. Bogota: Unibiblos. 2000. p.19.

BONILLA, Elssy. Y Rodríguez Penélope. Más allá del dilema de los métodos. Bogotá: Norma. 2da Edición. 1997 p. 47

BRUNER, Joaquín. Educación Superior en América Latina. Santiago de Chile: Cambios y Desafíos. 1990 p. 15, 16

CAJAMARCA, Sandra. MOSQUERA, M. Elizabeth. Significación de la información en Trabajo Social, Universidad de La Salle, según plan de estudios de 1995 (egresadas graduadas entre 1998 – 1999), Bogota: Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 2000

CONCEJO NACIONAL, de Trabajo Social. En: Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia. Bogota. viernes 25 de Enero del 2002 p. 5,7.

CONCEJO NACIONAL, para la educación en trabajo Social, Conets. Marco de fundamentación conceptual y especificaciones del Ecaes para Trabajo Social. Bogota: Conets. 2004. p.30

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Constitución política de Colombia. Bogotá: Oveja Negra.1991. Art. 67, p 27,28

CONGRESO DE LA REPUBLICA. Ley 30 del 29 de diciembre de 1992. Fundamentos de la educación superior, Bogotá: Temis. 2003. Cáp. II Art.6. p.1

CORBETTA, Piergiorgio. Metodologías y técnicas de investigación social, Universidad de Bolonia. España: MC Grawhill. 2003. p. 290

CUADERNOS ASCUN. Las profesiones hoy y sus relaciones con el trabajo y el empleo. Bogota: corporación editorial universitaria de Colombia. 1993. p.41

ESTRADA Martha y otras , Ubicación en el Bienestar Social y Requerimientos en el Ejercicio Profesional del Egresado de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle. Bogota. Trabajo de Grado para Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1985.

FACULTAD de Trabajo Social. Estándares mínimos de calidad. Bogota. Usalle. 2003. p 23

FICHTE, Jarome. Discurso a la nación Alemana. España: Nacional Madrid. 1977. p 110

GALLEGO ARIAS, Fabio. Breves apuntes sobre la historia de la Universidad en el área Académica. Bogotá: Usalle. 1986. p. 28, 29

GARRIT RUIZ, Andoni. En: Educación superior. Bogota. Abril 1997: Anvies nº 102. p 15- 16

GÓMEZ BUENDÍA, Hernando. Agenda del siglo XXI. Bogotá: Mundo editores. 1998. p. 21

GOMEZ ESCOBAR, Sehir. Legislación laboral. Cuarta edición. Bogota: Mc Graw Hill, 2000 71 p. 71

GONCZI, Andrew. Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral. México: limusa. 2001, P 38-40

GONZALEZ, Flor Amanda y Otras. Relación de las características del perfil ocupacional de los Egresados de la Facultad de Trabajo Social, Universidad de La Salle en un período de 1973-1983, Bogotá: Trabajo de Grado Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1993

GONZÁLES CUEVAS, Oscar. El concepto de universidad. En: Revista de educación superior. México. N° 102. (1997): p. 51

GUTIÉRREZ, Elio. Conceptos de Calidad y Autonomía en la Educación Superior. Bogota: ASCUN. 1997. p.105

INSTITUTO COLOMBIANO DE NORMAS TECNICAS. Normas Técnicas colombianas sobre documentación. Quinta actualización. Bogota: ICONTEC. 2004-2005

L. APOSTEL. La epistemología de las relaciones interdisciplinarias. Problemas de la enseñanza. México: Asociación Nacional de Universidades.1990; p. 153

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL. Revista de educación superior. En: Revolución educativa. Bogota., 1° edición (abril 2004); p 4, 5

MORENO, Diego. Derecho Administrativo Laboral. Bogota: Temis. 1999. p.85

OROZCO SILVA, Luís. La formación integral. Mito y realidad. Bogota: Uniandes. 1999. p. 21

PINILLA PACHECO, Pedro. Formación de Educadores y Acreditación Previa. Bogota: Proceditar.1994. p. 265

RÍOS DE PRIETO, Ricardo. Teoría curricular. Bogota: Ituc. 1994. p. 23

SÁNCHEZ, Amanda y Otras. Perfil Ocupacional de los graduados de la Facultad de Trabajo Social, Universidad de La Salle 1973 – 1983. Bogotá: Trabajo de Grado para Presentado para obtener el título de Trabajador(a) Social, Facultad de Trabajo Social, Unisalle 1992

S.J. TAYLOR y R. Bodgan. Introducción a los métodos cualitativos de investigación. Buenos Aires: Ibérica. S.A. p. 55

TORRES ZAMBRANO, Guillermo. Universidad: conceptos y estrategias para la cualificación permanente. Bogota: Grau. Bogotá.1998 p. 128

TORRES, Miriam. La aplicación del seminario permanente en las universidades. Bogotá; Grau. 1997. p. 47

UNIVERSIDAD DE LA SALLE, Facultad de Trabajo Social. Líneas de Investigación 2002- 2005 Bogota: Documento Interno. 2002. p.13

UNIVERSIDAD MILITAR NUEVA GRANADA. Investigación y desarrollo social. En: Revista cultural. Lustrros de progreso. Bogota. 17, 1997; p. 63

UNIVERSIDAD PEDAGÓGICA NACIONAL. Seguimiento de Egresados del Programa de Psicología y Pedagogía. En: Revista Pedagogía y Saberes. Bogotá. 1998, N° 11. p. 67

VELEZ, Olga Lucia. Reconfigurando el Trabajo Social perspectivas y tendencias contemporáneas. Buenos Aires: espacio. 2003. p.129

ZABALZA, Miguel. Diseño y desarrollo curricular. Madrid: Narcea S. A. 1989. p. 14

ANEXOS

TRABAJOS DE GRADO SOBRE EGRESADOS “FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL” UNIVERSIDAD DE LA SALLE

ANEXO A

Título	Año	Autor	Objetivos	Referentes Conceptuales	Metodología	Conclusiones	Recomendaciones
Significación de la formación en Trabajo Social de la Universidad de la Salle según el plan de estudios de 1995 (egresadas graduadas entre 1998-1999)	2001	Sandra Cajamarca, Elizabeth Mosquera Mellizo	<p>General: Establecer la significación de los aportes de la formación recibida por los egresados graduados de los años 1998 y 1999 de la facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle bajo los lineamientos del plan de estudios iniciado en 1995, en cuanto a su desarrollo personal y profesional, así como las respuestas a las necesidades de la sociedad y del medio social en el cual se desempeñan.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Establecer las valoraciones sobre el aporte de la formación al desarrollo personal (ser) de las trabajadoras Sociales de la Universidad de La Salle en promociones de 1998 y 1999. - Indagar sobre el aporte de la fundamentación conocimientos y destrezas adquiridas (conocer) en la facultad de Trabajo Social 	La Formación y el desarrollo personal	<p>Enfoque cualitativo</p> <p>Muestra 32 egresados</p>	<p>La práctica se constituye en un aporte fundamental para la formación y el desempeño profesional.</p> <p>En relación a la fundamentación para la acción profesional el 83% de las egresadas entrevistadas califican como buena la formación recibida, es decir, reconocen el aporte epistemológico, investigativo, teórico y conceptual para el abordaje de la problemática social, la interpretación y el análisis crítico de la misma y el diseño y la aplicación de metodologías de intervención profesional de carácter participativo y por proyectos.</p>	<p>Se considero necesario valorar los conceptos emitidos por egresados durante la entrevista, ya que ello puede ser útil al retroalimentar el proceso de ajuste al plan de estudios.</p> <p>Según el 44% de las egresadas entrevistadas falta profundizar en ciertas áreas o temáticas como el manejo del duelo y de grupo.</p>

			<p>como parte de la formación.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Puntualizar los aportes de la formación al desempeño profesional (hacer) frente a las condiciones ambientales de la sociedad. - Plantear algunas recomendaciones que busquen dar respuestas a la situación susceptibles de modificar con el fin de optimizar la labor formativa en la facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle 				
Desempeño ocupacional de los egresados, Facultad de Trabajo Social Universidad de la Salle	2001	Eliana Andrea Álvarez.	<p>General: Identificar la percepción de los empleadores de los egresados de Trabajo Social frente al desempeño ocupacional, perfil y sistemas de compensación laboral en el marco de la flexibilización laboral, en el periodo 1999 y primer ciclo del 2000, dentro del proceso de acreditación adelantado por la facultad de Trabajo Social.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el desempeño ocupacional del Trabajador Social requerido por parte de los empleadores. - Definir el perfil que se exige, por parte de los empleadores a trabajadores sociales egresados de la Universidad de la Salle. 	Desempeño ocupacional, Trabajo Social, Sistemas de compensación laboral, contrato término fijo	Empírico analítica	<p>Muestra: 16 empleadores de egresados entre 1999 y primer ciclo del 2000</p> <p>El desempeño profesional requerido por los empleadores, teniendo en cuenta que el principal empleador es el sector privado en el campo de servicios, es un Trabajador Social que sea competitivo en el mercado laboral, que preste servicios sociales y atienda la problemática social con excelencia lo cual le implica una actualización permanente y la conceptualización de la problemática social, para ofrecer sus servicios como asesor o consultor.</p> <p>El empleado requiere Trabajadores Sociales que</p>	<p>Promover la capacitación permanente de las egresadas a partir de especializaciones y postgrados para que sean mas competitivas frente al mercados laboral, divulgando las ya existentes.</p> <p>Brindar programas de educación continuada como diplomados en temas: finanzas para proyectos sociales medición de la calidad de servicios sociales.</p> <p>Mantener un contacto permanente con las egresadas para indagar las demandas del mercado laboral con el</p>

			- Establecer los sistemas de compensación laboral frente al marco de la flexibilización laboral que ampara el desempeño de los Trabajadores Sociales.			ejerzan funciones de planeación, administración e investigación, formulando políticas Institucionales y manejando programas de bienestar y organización comunitaria.	fin de actualizar el plan de estudios .Apoyar en la inserción del estudiante en el mundo laboral una vez egresado a partir de servicios menores investigando los diferentes nichos del mercado.
Relación de las Características del perfil ocupacional de los graduados de la facultad de Trabajo Social en la Universidad de la salle en el periodo 1973-1983.	1993	Flor Amanda Gonzáles Lyda patricia Guarín M. Sandra cristina Morales Martha Cecilia Ramírez Maria Claudia Wells A.	<p>General: Determinar las relaciones existentes entre las variables que conforman el perfil humano, el perfil académico y el perfil Ocupacional de los graduados de la facultad de Trabajo Social de la Universidad de la salle en el periodo 1973-1983, a través de un estudio correlacional que permita identificar no solo los elementos mas sobresalientes sino también los menos determinantes en dichos graduados.</p> <p>Objetivos: Identificar la relación existente entre: - "Conocimiento de las características filosóficas lasallistas" con las variables "utilidad de la formación Universitaria" y "estudios de formación avanzada".</p>	PERFIL OCUPACIONAL (ser, saber y hacer)	Enfoque Cuantitativo. Correlacional. Población Investigada: 288 Personas	El problema básico que enfrenta la universidad es su incapacidad formativa la cual se debe a la falta de integración de su propuesta educativa y a la desarticulación de los respectivos planes de estudio.	Definir políticas que favorezcan a la integración de los distintos perfiles humanos, académicos y ocupacionales que en su conjunto definen el perfil profesional. La facultad debe crear un clima donde los principios, valores, actitudes y comportamientos se conviertan en testimonio de vida y por ende su discurso educativo sea además de conciente formativo.

			<p>“utilidad de la formación Universitaria” con las variables “desempeño como Trabajador Social”, “carácter de la Entidad”, “cargo Actual”, “sector de bienestar Social” y roles desempeñados.</p> <p>“estudios de formación avanzada” con las variables “desempeño como Trabajador Social”, “carácter de la Entidad”, “cargo Actual”, “sector de bienestar Social” y “roles desempeñados”.</p> <p>“Aplicación de las características filosóficas lasallistas” con las variables “desempeño como Trabajador Social”, “carácter de la Entidad”, “cargo Actual”, “sector de bienestar Social” y roles desempeñados.</p>				
Relación de las Características del perfil ocupacional de los graduados de la facultad de Trabajo Social en la Universidad de la Salle en el periodo 1984-1991	1993	Elvania Bermúdez Romero Julieta García De Garay Eliana Infante Jessica Lechter Cohen Olga Lucia	<p>General: Relacionar las características personales, profesionales y ocupacionales de los graduados de la facultad de trabajo social de la Universidad de la Salle en el periodo 1984- 1991.</p> <p>Específicos: - Establecer la relación entre el lugar de nacimiento por regiones del egresado de trabajo social de la</p>	Perfil académico profesional	Enfoque Correlacional Población o muestra: No establecido el número egresados	De los 290 encuestados, 23 graduados han realizado estudios de postgrado, 14 han realizado alguna especialización, la mayoría en el área laboral, seguida de educación; 9 egresados han realizado maestrías y doctorados.	Coordinar el acceso de prácticas académicas con empresas de carácter privado, oficial y mixto, a fin de ofrecer una mayor cobertura en áreas de bienestar social como: educación, rehabilitación y vivienda entre otros. Es importante que por medio de la facultad de Trabajo Social se

		Parada Mariem Villamil	<p>Universidad de La Salle con la realización de otras carreras universitarias.</p> <p>- Establecer la relación entre el lugar de nacimiento por regiones, la edad, el estado civil del egresado de trabajo social de la Universidad de La Salle con el área de bienestar social donde se encuentra ubicado laboralmente, y el cargo actual.</p>				<p>ofrezca a entidades de industria y comercio un conocimiento mas profundo (a través de foros, seminarios y congresos) de las capacidades del profesional de Trabajo Social, lo cual tendría como objetivo crear la necesidad de involucrar estudiantes en estos campos laborales e igualmente a los graduados.</p> <p>- Orientar al futuro profesional de trabajo social en la importancia de seguirse preparando por medio de postgrados que actualmente se brindan, capacitándose así en niveles administrativos que le permitan vincularse al mercado laboral con una gran oportunidad de alcanzar cargos directivos.</p> <p>- Crear estudios de postgrado en el área de ciencias sociales liderados por la facultad de Trabajo social de la U. De La Salle ofreciendo un mejor</p>
--	--	------------------------	--	--	--	--	--

							nivel académico, para que el egresado continúe vinculado y tenga mayores oportunidades en el ejercicio profesional.
Perfil ocupacional de los graduados en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle. 1973-1983.	1992	Amanda Álvarez Sánchez Eunice Barrero Díaz Maria Teresa Camacho Maria Del Pilar Castañeda Olga Henao Wiles Maria Inés Iglesias Doralice Reyes Peña Maria Del Pilar Rodríguez	General: Determinar el perfil ocupacional de los graduados en la Facultad de Trabajo Social en la Universidad de La Salle 1973-1983, con el fin de establecer su desempeño laboral actual. Específicos: - Precisar las características demográficas de los graduados en la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle 1973-1983. - Determinar los estudios de formación avanzada que hayan realizado los graduados en Trabajo Social - Precisar si la formación universitaria recibida por los Trabajadores Sociales graduados responde a las exigencias requeridas por el mercado laboral. - Determinar el desempeño de los trabajadores Sociales según año de graduación. Determinar el carácter la entidad donde laboral	Bienestar social, Trabajo Social Rol del trabajador social, Formación universitaria, Desempeño laboral, Desempeño Ocupacional y Perfil lasallista	Estudio Descriptivo Población o muestra 291 graduados entre 1973-1983	La población egresada manifiesta sentirse satisfecha con la educación recibida en la universidad ya que en el momento de ejercer les permitió dar respuesta a expectativas laborales aunque no desconocen la necesidad de una permanente actualización. En lo que se refiere al desempeño de la profesión se encuentra que más de la mitad de los profesionales encuestados se hallan ejerciendo la profesión, en cargos relacionados con la misma, en entidades de carácter público con un tiempo no menor de cinco años. Los profesionales egresados en su gran mayoría se encuentran en el sector de educación, desarrollando los tres niveles de intervención; los cuales proporcionan	Se recomienda a la Facultad de Trabajo Social reforzar dentro del pensum académico, aquellas materias que hacen referencia a conocimientos en derecho, administración e investigación; de igual forma incluir materias concernientes a los sectores del Bienestar Social ya que la población manifestó vacíos teóricos y prácticos al respecto. Propiciar un mayor acercamiento de los graduados hacia la facultad y ofrecer herramientas que permitan despertar el sentido de identidad de la carrera. Realizar en la Facultad de Trabajo Social seminarios, simposios que permitan al profesional permanecer en constante

			actualmente el trabajador social.			una visión completa de la realidad enfrentada.	actualización.
Ubicación en el bienestar social y requerimientos en el ejercicio profesional del egresado de Trabajo Social de la universidad de la salle	1985	Martha Estrada Liana Patricia Villa Torres Elizabeth	<p>General: Conocer y analizar la situación actual laboral del egresado de Trabajo Social de la Universidad de La Salle (1973-1983) ubicado en las diferentes sub-áreas del bienestar social y sus requerimientos en el ejercicio profesional.</p> <p>Específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Determinar la Sub-área del bienestar Social donde se encuentra ubicado el profesional. - Conocer el desempeño del Trabajador Social de la Universidad de la Salle en diferentes programas. - Conocer los logros del Trabajador Social de la universidad de la salle en el desempeño su profesión. 	El bienestar social, Bienestar Cultura, Economía, Educación, Estado, Familia, Salud, Trabajo Social	Estudio exploratorio. Población o Muestra 365 egresados	En las entidades publicas se concentra el mayor índice de profesionales egresados de la facultad de Trabajo Social donde es reconocida su intervención, siendo la sección de Trabajo Social representativa, respecto al numero de profesionales que dependen de ella. El área de familia ocupa el primer lugar respecto de las otras áreas en las que se desempeña el Trabajador Social contribuyendo a la supervivencia y el desarrollo de las cualidades humanas del individuo. Laboralmente el profesional egresado de la	Los profesionales egresados de la Facultad de Trabajo Social están interesados en la promoción de cursos y especializaciones que les permita una mayor capacitación y actualización en las diferentes áreas de intervención y a su vez ser informados sobre las conclusiones de la investigación, ya que consideran, es un recurso en cuanto al conocimiento de las entidades del Bienestar Social. Tener un banco de datos sobre egresados de Trabajo Social,

			<ul style="list-style-type: none"> - Conocer los limitantes que tiene el Trabajador Social de la universidad de la Salle en el desempeño profesional. - Conocer las expectativas del profesional egresado de Trabajo Social de la Universidad de la Salle respecto al avance profesional - Identificar los requerimientos de formación que necesita el profesional para el desarrollo de su que hacer. 		<p>Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle ha logrado el respeto por la labor realizada, ya que están ocupando cargos administrativos que le han dado status en la escala profesional.</p> <p>La limitante profesional más representativa presentada por los profesionales egresados de la Facultad de Trabajo Social fueron los vacíos teórico-practico, en aspectos como la estadística y la administración, que le han impedido desempeñar ciertas funciones.</p>	actualizado para tener información sobre ellos.
--	--	--	---	--	---	---

ANEXO B
FORMATO ENCUESTA EGRESADAS(OS)
UNIVERSIDAD DE LA SALLE
PRESENTACIÓN

Un grupo de estudiantes de Décimo semestre está realizando el Trabajo de Grado: SEGUIMIENTO A EGRESADOS DE LA FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE LA SALLE 1999-2004, pues se considera un hecho importante para la Facultad conocer la situación ocupacional y el reconocimiento de los profesionales en el medio laboral. De igual forma se piensa que es de vital importancia saber cuál es la percepción que comparten las y los egresados con relación a la formación recibida para su desempeño profesional desde una mirada integral.

Por tales razones se ha diseñado el siguiente formato de encuesta y entrevista, puesto que sus opiniones y respuestas pueden en gran medida ayudar a fortalecer el plan de estudios y de esta forma incidir en una mejor formación integral.

Tanto la Facultad de Trabajo Social como las estudiantes a cargo de la investigación; Diana Patricia Aguilar Tequia, Paula Andrea Rodríguez Ardila y Nuris Patricia Rodríguez Castro, le agradecen de antemano su colaboración.



UNIVERSIDAD DE LA SALLE- FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL
EGRESADOS

La información contenida en este espacio está destinada a actualizar la base de datos y conocer algunos aspectos personales sobre las egresadas.

1. DATOS DE IDENTIFICACIÓN

Nombre y Apellidos:

Año de egreso: _____

Sexo: _____

Teléfonos casa: _____

Oficina: _____

Celular: _____

Dirección Residencia: _____

Dirección Oficina: _____

Correo Electrónico: _____

2. PERFIL ACADÉMICO

2.1 ¿Ha realizado carrera diferente a Trabajo Social?

SI ____ NO ____

2.2 ¿Ha realizado estudios de postgrado?

SI ____ NO ____

Si su respuesta es afirmativa, señale, nombre del curso, universidad y fecha de realización

Especialización:

Maestría:

Doctorado

2.3 ¿Ha realizado Diplomados?

SI ____ NO ____

¿Cuáles? Favor enunciar el título del curso.

2.4 Si usted no ha realizado estudios de postgrado, señale los motivos que no le han permitido seguir con su cualificación y actualización profesional

Económico ___ Familiar ___ Tiempo ___ Otros ___

¿Cuáles?

2.5 ¿En qué campo o temáticas le gustaría a usted actualizarse?

Explique su respuesta:

2.6 ¿Ha realizado investigaciones?

SI ___ NO ___

Título

2.7 Si no ha realizado investigaciones explique su respuesta

2.8 ¿Hace parte de alguna asociación o agremiación?

SI ___ NO ___

¿Cuál?

3. SITUACIÓN OCUPACIONAL

Experiencia laboral

Describa las instituciones en las cuales se ha desempeñado como profesional, iniciando por el empleo más antiguo y culminando con el actual

Institución donde ha laborado

Fecha de vinculación _____ Fecha de retiro _____

Institución donde ha laborado

Fecha de vinculación _____ Fecha de retiro _____

Institución donde ha laborado

Fecha de vinculación _____ Fecha de retiro _____

Institución donde ha laborado

Fecha de vinculación _____ Fecha de retiro _____

Institución donde ha laborado

Fecha de vinculación _____ Fecha de retiro _____

EMPLEO ACTUAL

Institución donde labora

Carácter de la Institución:

Pública ___ Privada ___ ONG ___ Otra ___

¿Cuál?

Forma de contratación _____

Cargo _____

Área de desempeño:

Participación y desarrollo comunitario ____ Salud ____ Rehabilitación ____
Educación ____ Vivienda ____ Recreación ____ Bienestar Laboral ____ Convivencia,
paz y derechos humanos ____ Medio Ambiente ____ Seguridad Social ____

3.1 Ha fundado su propia empresa?

SI ____ NO ____

Nombre

ANEXO C

GUÍA DE ENTREVISTA EGRESADAS(OS) UNIVERSIDAD DE LA SALLE

Nombre y Apellidos:

1. Empleo actual

Nombre de la Institución donde
labora

1.1 ¿Usted fue seleccionado/a por concurso:

SI ___ NO ___

Qué pruebas presentó:

1.2 ¿Hubo convocatoria de otros profesionales?

SI ___ NO ___

De qué área:

1.3 ¿En la convocatoria concurso con trabajadores / as social de otras
unidades académicas?

SI ___ NO ___

Nombre de la unidad académica

1.4 ¿Por qué cree Ud que lo eligieron para este trabajo?

2. PERCEPCIÓN SOBRE LA FORMACIÓN RECIBIDA

2.1 ¿La formación recibida le ha aportado en su desempeño profesional?

SI ___ NO ___

¿Por qué?

2.2 ¿La formación recibida le ha permitido intervenir interdisciplinariamente?

SI ___ NO ___

¿Por qué?

2.3 ¿La formación recibida le aporta para intervenir profesionalmente?

SI ___ NO ___

¿Por qué?

2.4 ¿El plan de estudios le aporta para su formación integral?

SI ___ NO ___

¿Por qué?

3 AUTOPERCEPCIÓN

3.1 ¿Cómo perciben su gestión en la institución? Explique.

3.2 ¿Qué elementos le aportó el plan de estudio para diferenciar su especificidad de otras carreras profesionales?

3.3 ¿Usted cree que el plan de estudios le aportó la preparación necesaria y ajustada a la realidad social para ubicarse contextualmente?

SI ___ NO ___ REGULAR ___

¿Por qué?

3.4 ¿Qué fortalezas identifica en el plan de estudios bajo el cual se formó?

3.5 ¿Qué debilidades identifico en el plan de estudios durante su formación profesional?

ANEXO D

GUÍA DE ENTREVISTA EMPLEADORES(AS) DE LAS(OS) EGRESADOS UNIVERSIDAD DE LA SALLE FACULTAD DE TRABAJO SOCIAL

Este formato está dirigido a los empleadores, pues serán ellos quienes ayuden a conocer la especificidad de Trabajador/a Social egresado de la Universidad de La Salle. También a través de este formato se pretende conocer las fortalezas y debilidades que identifican los empleadores en el profesional de Trabajo Social.

De antemano agradecemos la colaboración prestada.

Nombre Apellidos:

Entidad:

Cargo:

- 1 ¿Qué criterios tuvo en cuenta para la elección del/la profesional de Trabajo Social? Explique
- 2 ¿Usted podría indicar las habilidades profesionales percibe en los Trabajadores Sociales de la Universidad de La Salle.
- 3 ¿Usted podría indicar qué debilidades profesionales percibe en los Trabajadores Sociales de la Universidad de La Salle?
- 4 ¿Qué le recomendaría usted a la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle para fortalecer la formación profesional del estudiante?

ANEXO E

Directorio Egresados encuestadas(os) y entrevistadas(os) Graduados 1999- 2004

NOMBRE	AÑO DE EGRESO	DIR. RESIDENCIA	TEL. RESIDENCIA	DIRECCION OFICINA	TEL. OFICINA	CORREO ELECTRONICO
Amado Niño Ana Delina	2002	Trans 9 E No # 30-27 sur apto 304 int. 16	5666435	Corporación sur-oriente	5666435	Anadelina2006@latinmail.com
Amortegui Diana Paola	2002	Cll 12 Sur No 18-42	2900302 /2463291	Desempleada		diana_guiá2000@yahoo.com
Arango Botero John	2002	Trans 78h No 7a-89	2921929/3105541326	Cra. 2 No. 65ª -97	2359210	edagori@latinmail.com
Arévalo Chicaiza Shirley Andrea	2001	Cll 43a No. 73b 24 sur lago timiza	2658587	Policía Nacional	4233123	shirlana@hotmail.com
Aristizabal Henao Iván Darío	2001	Diag 10 No 78-20 bloque 7 apto 404	2923111/310-2480126	Hospital Rafael Uribe Uribe	3665206	ivandarioa@yahoo.com
Avendaño Quintana Sandra Liliana	2001	CL 65 N° 13-19	2526206	Academia americana de estudio/ electrónica	2127296	neosaveq@hotmail.com
Barón Santos Melida Johanna	2001	Calle 11 No 8-99	8641153	Clle 133ª N42-82 int. 6 Apto 101	6252833	melyjobaro@yahoo.es
Barrero Fletscher Edith Marcela	1999	calle 186 49 -73 casa 365	6732124/2233265	Davivienda		lalfonso@davivienda.com
Bejarano Newball Lina Jenniffer	2000	Cll 61 c No 74-70	7405112/3103029404	Dg 27s -34a-32	7142722	ljbejarano@hotmail.com
Bello Flores Lyda Yamile	2001	Cra 18 a No 49a21 sur	7144007/3105523378	calle 58 S 19 B 21	2797132	lydabello@hotmail.com
Bernal Peñuela Martha	2002	Cra 43 No 36-05 sur	2021584		2530363	marthabernal00@hotmail.com
Borda Fernández Claudia Yaneth	2002	Calle 9B No 69-38 Marsella	4804233	Policía Nacional	311-2173404	claudiaborda@hotmail.com
Buendía Parra Jennifer	1999	Cra 28 No. 4 A 05 Santa Isabel	2476536/4095589	Desempleada		ybuendia74@hotmail.com
Calderón Huertas Jenny Adriana	2001	Cll 10 No 4 -60 bloque 6 apto 301	7322165	Carretera machuela 2.5 ladrillera del sur	7659602/7651499	jead@sofhome.com

				Ltda.		
Calderón Sabogal Sandra	2001	CL 63 A No. 75-15	4360523	CLL 21 N° 67-30	4173300 EXT 204	scalderon_37@hotmail.com
Cardazo Riveros Esnela del Roció	2000	Kra 75 n 56ª-31 Apto 305	4295667/300571 6039	Av. Ciudad de Quito 84-11	6107797	rocio_rene@yahoo.com ecardoso@concol.com
Casas López Olga Yaneth	2000	Cra 112 No. 75 D 12	2270775	Desempleada		olja2066@lalupa.com
Castillo Guzmán Yolima	2000	Cra 68 B No. 34-50 int. 1 apto 503	4160501	ICBF Centro Zonal Suba .Tr 54 N128b-76		
Charris Santacruz Diana Marcela	2002	Cra 77j No 58-38 sur	7784880/310858 5135	Clle 3 N 78c-08 Mandalay/ Cra 2 N 65-93	2736171/2 359210	marce_charris@hiomail.com
Chala Blanco Jeimi Adriana	2003	Calle 31ª N° 3 – 45	2070695	Funsol		Natacha@hotmail.com
Cifuentes González Nancy Judith	2001	Cra 97 No 19c25	2675626	DABS proyecto familias educadoras	3446400	nancycifuentes1@hotmail.com
Cock Ingrid	2000	cr. 77 No 24-50 sur	2635962/293565 6	Policía nacional		
Combata León Marelby	1999	Diag 18 No 38-21	2024852	Car. 7 No 31-75 colmena coordinadora de sistemas	2382230	marel1@hotmail.com
Devia Castro Jacqueline	1999	CII 45 A No 65 B 76 apto 201 int. 9	2330849	Desempleada		jaquedevia@hotmail.com
Duque Medina Nancy Liliana	2001	CR 29 No 148-35	2165037	Desempleada		lilikaduque@hotmail.com
Escobar Castañeda Ángela María	2000	CII 146 No. 14-25 apto 404	6151264	Av. 68 No. 66 - 31	4376331/3 2	angesc25@yahoo.com/proteccion@cruzrojacolombiana.org
Estupiñán Martines Edgar Alexander	2003	CII 63c No. 75-31s	7158440 / 3112179634	CII 13 No 9-05 Soacha	7227411	eitas@stamedia.com , eitas81@tinmail.com
Fernández Moreno May Luz	2001	Cr 88 N° 126-30	6817336	Universidad Distrital. Bienestar Universitario		maryfernandez@yahoo.com
Fariás Chaparro Gloria Esperanza	1999	Clle 181 N 32-40	6715697/310330 1230		2222075	Gloriafarias19@hotmail.com

Galvis Espitia Luz Adriana	1999	CI 179 N° 146a - 04 B. Nueva Zelandia	6773741	Hospital de Chapinero Av 95 N 39-20 P 2 y 3 Oficina part. Social	2368918	Luza249@yahoo.es
García Avellaneda Emilsa	2001	CI 45a No. 64 B 38 Casa 92	4491637- 7135066- 310- 7765232			Ts_emili@hotmail.com
Garzón Benavides Claudia Yaneth	2001	CII 30 No 8-47	7113576/781729 2	Fundación el arte de vivir	6571546	epq@hotmail.com
Gil Peñalosa Mary Luz	2002	CII 168ª n 60 – 82 int. 8 AP 304 Prados de la sabana	6692649	Voluntaria Amigos de Jesús y Maria	4242211	marygilpe@hotmail.com
Gómez Tinjaca Alba Patricia	2001	CI 40a N° 81a- 86 Int 1 Apto. 604	4107627	Desempleada		
Gómez Vásquez Patricia	2001	Av. 62ª N° 58-98	2106690	Desempleada		pagova@hotmail.com.co
González Lorena	2003	Cra 30No 7-30 Santa Isabel	3704088	Davivienda Calle 72 No 11-74	2184572	lgonzalez@davivienda.com
Gordillo Ciprian Lesly Pilar	2002	CL 30 A N° 9-25 SUR	2787004	Materno infantil .Enfermera	5666107	lesypilar@hotmail.com
Guerrero Salinas Gladis	2002	CII 59 n 43- 3 parquesde San Nicolás	3151760	Medicina legal	2890677	
Guerrero Torres Claudia Marcela	2002	Tr 38 N° 123ª- 72 Apto 201	6379920 6379929	Cra 27 N 45- 31	3683599	mafebaez@yahoo.com
Hernández Assias Karina Hisida	2002	Cr 100 b N 73-75	4345018	ICFES CLL 17 N 3- 40	3387338	traga76@hotmail.com
Hernández Chivata Ivonne Paola	2002	Trans 4 bis Este n 28ª 25 sur	5663032/	Desempleada		paoh77@hotmail.com
Hurtado Vanegas Leonor Lisenia	2002	CI 6 a No 100 A 51 apto 201 int. 24	7401827	Clínica san pedro Claver	5600520	
Janer Patiño Viviana Consuelo	2000	CII. 140 a No 12-38	6682770/614014 9	Col. La Presentación Centro	3706135/3 6/37	
Jaramillo González Sandra Patricia	2001	CII 32 N° 116 – 84	2672134	ICBF (META)		Sandra_patriciaj@hotmail.com
Jiménez Pinzon Andrea	2001	CII 81 No 89ª 65	4361552 /2238016	Bienestar Flar Menores		andreatrasocial@hotmail.com

				desvinculados		
Jiménez Suárez Martha Rocío	2002	Cra 45 No 22 a 71 apto 402	3685661-3002726445	Sin empleo		marojimz@hotmail.com
León Yépez Maria Helena	2000	Cra 47ª N° 22ª-46 Apto 203	3687240	Diócesis de Barrancabermeja		
López López Leidí Edilma	2002	Cra 83 No 8 b 37 apto 120 etapa 4	3613423-4127675	Desempleada		leidyell@hotmail.com
López Ramos Yasbeth Rosaline	2001	Cra 5ª No 48L13 sur	3153253300743-815-7723121-	Centro de atención los Ángeles		yasbeth@hotmail.com
Medina Bonilla Osana	2000		2334193	CAF		Tsosanamedina2@latinmail.com
Mercan Rivera Claudia Yaneth	2001	Cl 29 b No 5-38 este	7817612	Unión temporal vías Colombia CII 105ª n43- 12	7722698	cotico0421@hotmail.com
Mican Campos Maria Victoria	2001	Cra 40 No 133-24 int. 5 apto 202	2168207	Desempleada		concetlasvillas@terra.com.co
Montilla Garzón Claudia Patricia	2002	CII 152 No 120-33 apto 102	6881914	Desempleada		claudia_patymon@yahoo.es
Mora de Cascavita Luz Dary	2001	CII 40ª No 81a 85	2958163	Desempleada		daluzca@yhotmail.com
Mora Rosero Liliana	2003	Cra 37 B No12-23 sur	7271849	CII 106 No 48-83 Emermedica S.A.	2191500 Ext. 217	lilika100@yahoo.com
Montilla Garzón Claudia Patricia	2002	CII 152 No 120-33 apto 102	6881914	Desempleada		claudia_patymon@yahoo.es
Murcia Andrade Mónica Patricia	2002	Calle 129 bis No 5-26 apto 211	6087946-2168311/8631157-	Desempleada	6 08 79 46 - 2 16 83 11	monik_es0509@universia.net.co o starmedia.com
Otalora Moncada Nelson David	2002	CII 69 No. 77b 48	2516378	Desempleada		davidotalora@colombia.com
Quintero Garzón Sandra Mayerline	2004	Cra 1 a Este 29-47	7813173 / 310-3029748	Cra 79 c No 57F63 Liceo carmelita	7804206	mayito_22@hotmail.com
Ramírez Ramírez Cristina	1999	Kr 13 n 00 – 28 S	2460975	Desempleada		Carolina.Ramírez@cable.net.co

		bernardo				
Ramírez Romero Alejandra Carolina	1999	Av. 30 n 53ª 20	2358713/315328 2884	Desempleada	2124592 2873929 ext 2829	
Riaño Bonilla Ángela Viviana	2001	Cr 85b No 55-30	2955598	Desempleada		
Rodríguez Caldas Elsa de los Ángeles	2001	CII 57No 36a -10	3243171	Cr 7 N° 19-38 Piso 4	2862384	elsangeles@hotmail.com
Rodríguez Cruz Miriam del Pilar	2001	Diag 50 sur No 58-71	2382666	Sena Villavicencio	(8) 6631885	
Rodríguez Lombana haydali	2003	Cr 79d No 35-85 sur	2997282	CII 15 No 15-39	2847910	haydalirz@hotmail.com
Rodríguez Rodríguez Ángela	2002	Cr 58 No 171-41 casa 31	6700169	Calle 70a N. 11 - 30	2123710 2172010	fundacionesperanza@ong.com / alegnaor@hotmail.com
Rodríguez Salamanca Nelsy Stella	2000	Cra 72j Bis N 40c - 50 Sur Bloque 7 Apto 502	5650106	Instituto de Cancerología		Nelsi276@totmail.com
Rodríguez Sarmiento Luz Irene	2003	Calle 37 No 139-22	6144150	CII 98 No 49-05 Corporación Matamoros	6179788	corpomatamoros@etb.net.co
Rodríguez Toro Mary Luz	2001	CL 60 N° 66-69 SUR	2045494 /3103415037	Fundación Granahorrar	3338890	mary061@yahoo.com
Rojas Cruz Sandra Mercedes	2001	Cl 142a N° 113a - 50 Apto 471	6908215	Cooperativa de la DIAN	3407199	
Rojas Arévalo Johanna Marcela	2003	Calle 164 No 60-910 int. 4 Apto 301	6795683	Desempleada		jomarojas03yahoo.es
Romero Córdoba Ángela Yadira	2002	Diagonal 23b Sur N 84c 39	4112323	Desempleada		angelayadira99@yahoo.com
Romero Rodríguez Diana Marcela	2002	Cr. 51 N° 7-15	4170969	Ida fe		diana_marr@hotmail.com
Rubio Gómez Sandra Patricia	1999	Trans. 11b N. 15 - 86 Sur	3661909/278574 0	Ministerio de defensa		patricia_rubio@yahoo.com.mx
Ruiz Rodríguez Yaddy Helena	1999	Calle 57b No 62-92 Sur	7108377	Constructora		

Ruiz Viera Erica Patricia	1999	Trans. 82a Sur No. 43-40 Int. 4	6921671 2906638	Consortio Nueva Era		nemaer@hotmail.com
Salamanca Salamanca Sandra	2002	CI 141 N° 113-28	6879872/310554 7308	Cra 74 No 55-05 OPNI	2951324/ 091857383 9	sssmarce@latinmail.com
Zambrano Venegas Rafael Alberto	2004	Cra 7 No 45-79 Apto 202	4823017	CII 1D No 7-25	2469550	tslasalista@hotmail.com, master77@terra.com.co
Sarmiento Báez Hilda	2002	CI 2c N° 41c – 10	2030921	Creemos Psicólogos asesores		hildabaez7@hotmail.com
Silva Urazan Maritza Andrea	2001	CII 44 No 15-21 Apto 301	2850405/300571 2122	CIIe 27 N 24-40	2324201	masilvaur1@hotmail.com
Socha Gómez Andrea Mercedes	2001	CII 28 sur No 65-79	2601845 2905111	Desempleada		Andreasocha51@hotmail.com
Tequia Solórzano Sandra Bibiana	1999	Calle 12b N 2ª 01 Soacha	7113907	Colmena	324111 Ext. 2569	
Torres Fernández Sonia Milena	2000	Cra 72c 53ª-63	7761266	Transmilenio		
Uribe Cortes Carmen Roció	2002	CII 38ª N 77-12	4540412	Desempleada		Russuribe03@hotmail.com
Urrego Camacho Diana Marcela	2002	Cra 25 No 1a – 07	5625880	Desempleada		
Vega Labrador Ada Cecilia	2001	CII 127 No 40A – 32	6482112	Desempleada		acevega52@hotmail.com
Vergel Mercedes	2003	CII 74ª No 54ª 72 unidad 20 int. 101 apto 101	2400304	CII 106 No 48-83 Emermedica S.A.	2191500	No tiene
Villalba Fernández Fabiola	2002	Diagonal 22ª N29-27 Apto 222	2695720	CIIe163a N 32-60 Fundación Córdio Infantil	6672727 Ext. 3100	tsadultomayor@cardioinfantil.org

ABSTRACT

ABSTRAC

Título: Seguimiento Egresados de la facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle 1999 – 2004.

Autoras: Diana Patricia Aguilar Tequia, Nuris Patricia Rodríguez Castro, Paula Andrea Rodríguez Ardila.

Asesora: Zoraida Ordóñez Pinzón

Publicación: Colombia, Bogotá D.C. Universidad de la Salle. Facultad de Trabajo Social. 2005: P. 141. Gráficas 5. Cuadros 18. Anexos 5

Contexto: Egresadas (os) de la Universidad de la Salle entre 1999 - 2004

La población participante fue: 88 encuestadas(os), 23 entrevistadas os) y 16 empleadores(as).

Descripción: la investigación consta de 8 partes; Introducción, Construcción del Problema(antecedentes,Planteamiento del problema, objetivo y justificación) Referentes (conceptual,contextual y legal), Diseño Metodológico, Resultados, Conclusiones, Recomendaciones y Anexos

Objetivos:

General: Conocer la situación ocupacional, las expectativas de formación, la percepción que tienen sobre la formación recibida y el reconocimiento laboral de las(os) egresadas(os) de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle ubicada en Bogotá, en el período comprendido entre los años 1999 al 2004.

Específicos:

- Identificar la situación laboral de las(os) egresadas(os) en cuanto: formas de contratación, áreas de desempeño, cargos y funciones.
- Determinar los intereses de formación que tienen las y los egresadas(os) para su actualización permanente.
- Describir la percepción que comparten las y los egresadas(os) con relación a la formación profesional recibida y su aporte al desempeño profesional.
- Explorar las habilidades laborales que identifican los empleadores en las(os) egresadas(os) de la Facultad.

Estructura Teórico Conceptual:

La estructura teórica y conceptual de la investigación se desarrollo a partir de los siguientes marcos conceptuales: concepto funciones y objetivos de educación superior, educación superior y formación integral, educación

superior y currículo, comunidad académica, calidad de la educación, competencias y habilidades laborales y percepción. El contextual, donde se registra una breve historia de la Universidad de la Salle y Facultad de Trabajo Social: y el legal donde se desarrollan artículos de la Constitución Nacional la ley 30 de 1992, el acuerdo 04 de 1995 del CESU y el decreto 2566 de 2003

Metodología: Cualitativa

Interés	Práctico
Nivel de Conocimiento	Exploratorio
Técnicas de Recolección de Información	Encuesta y Entrevista Semi estructurada

Momentos de la Investigación:

FASES	Actividades
Fase 1 Exploración de la temática	<ul style="list-style-type: none"> • Conformación del grupo. • Revisión documental en 4 unidades académicas de Trabajo Social de la ciudad de Bogotá; Universidad Externado de Colombia, Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Universidad Nacional de Colombia, Fundación Universitaria Monserrate
Fase 2 Elaboración objeto de estudio	Construcción de antecedentes, planteamiento del problema, y justificación, objetivos.
Fase 3 Construcción de referentes conceptuales	Elaboración del marco conceptual, contextual y legal
Fase 4 Elaboración de diseño metodológico.	Definición de la metodología, el interés de conocimiento; el nivel de investigación, y las técnicas e instrumentos de recolección de información
Fase 5 Prueba piloto de los instrumentos de recopilación de información	<ul style="list-style-type: none"> • Prueba de la encuesta y la guía de la entrevista a (5) egresadas(os). • Ajustes a instrumentos de recolección de información.
Fase 6 Trabajo de campo	Aplicación de entrevista semi estructurada a (23) egresados(as) y (16) empleadores(as) y aplicación de la encuesta a (88) egresadas(os).

Fase 7 Análisis de la información	<ul style="list-style-type: none"> • Tabulación y análisis de los datos cuantitativos. • Establecimiento de categorías y subcategorías de análisis de la construcción de información. • Matrices cualitativas • Descripción e interpretación de la información • Conclusiones y recomendaciones
Fase 8 Entrega de la investigación a jurados designados	<ul style="list-style-type: none"> • Ajustes finales de la investigación • Entrega de copias a jurados • Sustentación
Fase 9 Entrega final del documento	<ul style="list-style-type: none"> • Entrega oficial de la investigación a la Facultad

Conclusiones: las conclusiones fueron desarrolladas a partir de los 4 objetivos específicos establecidos en la investigación; los resultados arrojados muestran que predomina la modalidad de contrato temporal; prestación de servicios 38% y termino fijo 35% siendo las entidades de carácter público (37%) y privado (37%) las que están vinculando al mayor número de egresados(as) y en menor proporción las ONG (26%).

Por otro lado la totalidad de egresadas(os) manifestó interés por seguir cualificando su formación al mismo tiempo que valoran los aportes para su desempeño profesional, los cuales están representados no solo en teorías y conceptos, sino también en contribuciones para la formación integral. También, los empleadores resaltaron habilidades de los egresadas(os) en el ejercicio profesional como planear, gestionar y evaluar proyectos sociales y habilidad para la realización de trabajo interdisciplinario.