

2015

Percepción de los empleadores sobre el perfil e impacto de los egresados del programa de Trabajo Social de la Universidad de La Salle

Kelly Johana Lizarazo Lizarazo
Universidad de La Salle, Bogotá

Angélica Viviana Salazar Cruz
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

Lizarazo Lizarazo, K. J., & Salazar Cruz, A. V. (2015). Percepción de los empleadores sobre el perfil e impacto de los egresados del programa de Trabajo Social de la Universidad de La Salle. Retrieved from https://ciencia.lasalle.edu.co/trabajo_social/196

This Trabajo de grado - Pregrado is brought to you for free and open access by the Departamento de Estudios 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.

**PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE EL PERFIL E IMPACTO DE
LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD DE LA SALLE**

**Kelly Johana Lizarazo Lizarazo
Angélica Viviana Salazar Cruz**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
LINEA SOCIEDAD Y CONSTRUCCION DE SUBJETIVIDADES
SUBLINEA SOCIEDAD, REALIDAD Y TRABAJO SOCIAL
BOGOTÁ D.C
2015**

**PERCEPCIÓN DE LOS EMPLEADORES SOBRE EL PERFIL E IMPACTO DE
LOS EGRESADOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD DE LA SALLE**

**Kelly Johana Lizarazo Lizarazo
Angélica Viviana Salazar Cruz**

**ASESORA:
Claudia Patricia Roa Mendoza
Psicóloga**

**UNIVERSIDAD DE LA SALLE
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL
LINEA SOCIEDAD Y CONSTRUCCION DE SUBJETIVIDADES
SUBLINEA SOCIEDAD, REALIDAD Y TRABAJO SOCIAL
BOGOTÁ D.C
2015**

ADVERTENCIA

**“Ni la universidad de la Salle, ni el asesor, ni el jurado calificador
se hacen responsables de las ideas expuestas por las graduandas”¹**

Nota de aceptación _____

**Carlos Mario Ramírez Rave
Director del Programa de Trabajo Social
Universidad de la Salle**

Jurado

Jurado

Bogotá D.C. 2015

DEDICATORIA

Dedico este trabajo en primer lugar a Dios, por haberme permitido estar estos cinco años en esta carrera, este trabajo no refleja el fruto de lo que aprendí, pero si la constancia y la superación de muchos obstáculos, el aprendizaje de ver el lado positivo en las cosas. Dedico especialmente no solo este trabajo, sino esta carrera a varias personas y a un ser muy especial, primero en el cielo a mi tío Miller Hermey Camargo, quien fue el que creyó en mí y desde un principio decidió jugársela toda para que esto fuera realidad, aunque no esté su presencia física y se halla ido antes de lo acordado gracias a él esto se hace realidad.

En segundo lugar a mi mamá Esperanza Lizarazo porque fue la persona que a su manera me dio la fuerza para seguir con esto.

En tercer lugar, se lo dedico a mi compañera y amiga Viviana Salazar que en este camino aparte de ser el apoyo en los conceptos y la teoría fue y es la persona con la que siempre he podido contar en las buenas y en las malas, a Sergio Velasco, quien me ayudó mucho en estos cinco años, asesorándome en mis tareas y siguiendo mi proceso de aprendizaje, dándome ánimos para continuar.

Y por último pero no menos importante lo que todos esperaban, a mi amada perra (Lolita), quien aunque no sepa leer o nunca vaya a entender que pasa en estos momentos, es mi inspiración, mi motivo de ser, de querer seguir adelante; el ser que me mostro que puede haber un mundo mejor y que pase lo que pase si ella está ahí nunca me va a faltar nada.

Kelly Johana Lizarazo.

En esta oportunidad quiero agradecerles a las personas que estuvieron conmigo a

lo largo de este proceso formativo por su colaboración y apoyo:

Primero que todo a Dios por acompañarme y guiarme a lo largo de este camino

A mis papas Rafael Salazar Rodríguez y Tránsito Cruz Pinzón y a mi abuelo Víctor

Manuel Salazar Forero que desde el cielo siempre han sido mi apoyo

incondicional, ellos me dieron las fuerzas que necesite para sacar esta carrera

adelante

A mi tío Víctor Manuel Salazar Rodríguez y a mi abuela María Isabel Rodríguez,

por estar conmigo, por ser las personas que me han enseñado a perseverar y no

desfallecer en la lucha de mis sueños y esforzarme diariamente para que todos

mis logros se hagan realidad los quiero mucho y son muy importantes en mi vida

gracias por ser ése apoyo incondicional

A mi compañera y amiga Kelly Johana Lizarazo Lizarazo por estar siempre

conmigo y por permitirme desarrollar este proyecto a su lado, por su dedicación,

comprensión y buen trabajo.

Por último, a mis amigos por su paciencia confianza, comprensión y motivación

para vencer las dificultades siendo mis cómplices para alcanzar mi sueño de ser

profesional.

Angélica Viviana Salazar Cruz

Agradecimientos

Damos gracias a la Universidad de La Salle, por darnos la oportunidad de crecer profesionalmente, a nuestros docentes, que con sus diferentes asignaturas nos enseñaron conceptos de la academia y también de la vida, en especial, en este ámbito

Por último gracias a los empleadores que hicieron parte de este trabajo investigativo que siempre estuvo dispuesta a colaborarnos en este proceso.

Tabla de contenido

Abstract	9
Introducción	10
Planteamiento del problema	12
Justificación	15
Objetivos	18
Objetivo General.....	18
Objetivos Específicos.....	19
Antecedentes	19
Seguimiento a egresados	21
Mercado laboral	23
Empleadores	23
Educación Superior	25
Educación superior en Colombia	27
Normas que reglamentan la educación superior en Colombia	29
Constitución Política.....	30
Leyes	30
Ley 115 de 1994:.....	30
Ley 30 de 1992	31
Ley 1188 de 2008:.....	32
Ley 749 de 2002.....	32
Decreto 2566 de 2003	32
Consejo Nacional de Acreditación.....	33
Normas del CNA.....	34
Ley 30 de 1992	35

Decretos, resoluciones y acuerdos.....	36
Importancia de que los programas de pregrado estén acreditados por el CNA	38
Empleadores	39
Trabajo Social en Colombia.....	41
Trabajo Social en La Universidad de La Salle	41
Perfil profesional del Trabajador Social de la Universidad de La Salle	43
Diseño metodológico	45
Diseño descriptivo	45
Participantes.....	50
Instrumento.....	50
Proceso	51
Manejo ético de la información.....	52
Resultados, discusión y reflexiones	52
Conclusiones.....	81
Recomendaciones.....	83
Bibliografía	84

Resumen

En la presente investigación se realiza un estudio cualitativo y cuantitativo acerca de la percepción de los empleadores que han contratado egresados del programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, entendiendo que es fundamental fortalecer los métodos de enseñanza y los programas académicos acreditados por el Consejo Nacional de Acreditación avalado por el Ministerio de Educación. Al interior se manejan conceptos académicos, normativos y teóricos que tendrán como fin tener una visión más amplia de los objetivos de las instituciones de educación superior. Y así mismo tener en cuenta la importancia en la formación superior para llegar a estándares altos de calidad por ende el desarrollo del país. En los hallazgos se verifica que los egresados se destacan por llevar a cabo diferentes actividades grupales en las cuales muestran ética profesional y valores que son fundamentales en la empresa, sin embargo es necesario innovar en técnicas desarrolladas informáticas en diferentes campos laborales.

Palabras Clave. Desempeño, egresados, laboral, Trabajo Social.

Abstract

In this research a qualitative and quantitative study of the perception of employers who have hired graduates of Social Work program at the University of La Salle is done, understanding that it is essential to strengthen the teaching methods and academic programs accredited by the National Accreditation Board endorsed by the Ministry of Education. Within academic, policy and theoretical concepts that will aim to have wider objectives of higher education institutions they are managed vision. And keep in mind the importance in higher education to reach high quality standards hence the country's development. In the findings verified that graduates are characterized by carrying out various group activities, which show professional ethics, and values that are central to the company; however, you need to innovate in computer techniques developed in different work fields.

Keywords. Performance, graduates, labor, social work.

Introducción

La presente investigación hace referencia al tema de la percepción que tienen los empleadores sobre el perfil e impacto de los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle que tienen contratados en sus empresas ya que el desarrollo profesional y la experiencia son esenciales para el desarrollo de la sociedad, el impulso económico y la baja de los índices de desempleo en el país. Por ello, los empleadores buscan profesionales con competencias en diferentes ámbitos según las necesidades y dinámicas sociales cambiantes del país para la creación de sus empresas.

Las Universidades cuentan con diferentes programas académicos, los cuales tienen como fin formar profesionales que cuenten con capacidades idóneas, parámetros intelectuales y éticos en el desarrollo de actividades según la especialidad.

El presente estudio se realiza conforme al interés de aportar al proceso de autoevaluación y re acreditación del programa de Trabajo Social dictado por la Universidad de la Salle, ya que para dichos procesos se hace necesario conocer que percepción tienen los empleadores de los conocimientos otorgados a los egresados y el desenvolvimiento en la sociedad en el ámbito laboral, viendo la eficacia del programa y el cumplimiento de los objetivos trazados.

El Trabajo Social, es una carrera determinante para intervenir en problemas o necesidades individuales o colectivas para el mejoramiento de la calidad y las condiciones de vida, así como para la generación de mecanismos alternativos para cumplir con objetivos sociales, económicos, ambientales, etc., actividades que generan un compromiso, eficiencia y eficacia en cualquier contexto social el trabajo social, deriva de la función social en todo territorio, la cual se hace importante de ejecutar en cualquier ámbito, la ética hace parte del ejercicio de las profesiones, la disciplina que sirve de estrategia para cumplir con las necesidades de las personas y abarcar todo campo.

La Universidad de la Salle, a través de este programa quiere incentivar a los individuos a que compitan profesionalmente y se destaquen en el mercado laboral para que le apunten a la intervención en un contexto social donde la dinámica es

cambiante y compleja, con contradicciones entre lo global y lo local que afectan la calidad de vida y las expectativas de las personas en escenarios tanto individuales como familiares, locales, grupales, comunitarios y organizacionales a través de medios tecnológicos e informáticos que permitan percibir la calidad en la prestación de servicios profesionales, otorgados por la institución.

Los resultados de esta investigación son obtenidos de las encuestas realizadas a 20 empleadores y/o coordinadores de campo de practicantes y/o egresados del Programa que voluntariamente respondieron una encuesta electrónica, que fue enviada a un total de 98 personas

Se concluye que es fundamental que se tomen en cuenta preguntas acerca de los conocimientos y fortalezas de los egresados del programa de trabajo social de la Universidad de la Salle en diferentes escenarios laborales, la utilización de medios informáticos y/o electrónicos actualizados de acuerdo a los suministros con los que cuenta la empresa, el manejo de herramientas, etc., para ello se requiere el análisis de trabajos investigativos similares que arrojan resultados en periodos que sirven de precedente para comprender las necesidades de los empleados en el mercado profesional.

Planteamiento del problema

Actualmente los diversos problemas sociales de Colombia, como por ejemplo la salud, la educación, el bienestar social entre otros, hacen pensar en el importante

papel que desempeñan las instituciones de Educación Superior en la formación de profesionales que día a día con su trabajo construyen las nuevas dinámicas y cambios coyunturales, “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” (Arguelles & Andrew, 2001, pág. 40)

Así se hace necesario indagar sobre la percepción que tienen los emperadores respecto al perfil e impacto de los Trabajadores Sociales a nivel laboral y en específico los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de La Salle, teniendo en cuenta los objetivos de formación que crearan perfiles para fundar una inclusión social profesional y así mismo dar cumplimiento a la demanda social del país

De acuerdo a ello, los profesionales deben contar con herramientas que les permitan desarrollar actividades en pro de la sociedad, las cuales se deben adecuar a los perfiles que en la actualidad demandan los empleadores.

En este caso particular para la Educación Superior (Aguilar Tequia, Rodriguez Ardila, & Rodriguez Castro, 2005) afirman que a partir de la Ley 30 de 1992 la cual crea el Consejo Nacional de Acreditación (CNA) es necesario mejorar los resultados y la calidad de los sistemas educativos en Colombia, “teniendo en cuenta que estos se desarrollan en un contexto específico de organización de las prácticas y de replanteamiento de las formas de pensar.” (pág. 36)

Es importante que la Educación Superior acerque sus objetivos a las realidades sociales, que fomenten de igual manera el desarrollo e inclusión social a nivel laboral destacando conocimientos básicos y especiales en la profesión que se desempeñe.

Por ello, debe contar con un sistema de acreditación en los programas que las instituciones educativas brinden, asegurando tanto al futuro profesional y la sociedad los fundamentos cognoscitivos adquiridos en la academia por los individuos que se proyectan en el desempeños de una ciencia y disciplina. A partir

de la acreditación se lograría un sistema de calidad integral necesaria para alcanzar los más altos niveles educativos y de prestigio.

Debido a esto, la Universidad de la Salle ha adoptado como una de sus principales iniciativas, la complementariedad entre el perfil de formación de los egresados y las necesidades del entorno en el que se desenvuelven. Avanzando así, en la caracterización de las principales necesidades del contexto y las exigencias del ámbito laboral en Colombia, teniendo como cimiento la comunicación entre los empleadores y los egresados quienes están a cargo de ejecutar el programa que los certifica profesionalmente, lo que brinda un amplio espectro de lo que se ha logrado y lo que se espera a nivel profesional en la formación que debe tener un Trabajador (a) Social de esta destacada Universidad.

Según *los lineamientos para la acreditación de programas de pregrado*, creado por el Sistema Nacional de Acreditación a cargo del Consejo Nacional de Acreditación, (2013) “el programa hace seguimiento a la ubicación y a las actividades que desarrollan los egresados en asuntos concernientes al logro de los fines de la institución y del programa”

El impulso profesional debe estar dirigido a la formación y capacidad que fomente el desarrollo económico, conforme lo indica, (Ministerio de Educación, 2015) “la formación de capital humano idóneo en los diferentes sectores es hoy en día una de las prioridades del Gobierno Nacional para impulsar al país hacia mejores niveles de competitividad e innovación.”

Por ende, es fundamental observar la percepción de los empleadores en el ámbito laboral lo cual, permitirá al Programa de Trabajo Social generar estrategias creativas y exitosas para enfrentar y/o asumir una postura responsable y crítica frente a dichos cambios laborales, por medio de la acreditación de alta calidad que brinda el programa, así mismo, el sello institucional mediante el cual le da confianza no solo a los empleadores sino también a los aspirantes a ser profesionales del Trabajo Social en el futuro.

De acuerdo con los argumentos anteriormente planteados, surgió la siguiente pregunta de investigación ¿Cuál es la percepción de los empleadores sobre el perfil

e impacto de los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle que tienen contratados en sus empresas?

Justificación

El presente estudio se lleva a cabo con el fin de indagar la percepción que tienen los empleadores del desarrollo de la actividad profesional del Trabajador

Social egresado del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle. Dicha investigación se presenta para lograr aumentar los índices de calidad y renovar la acreditación del programa, ya que en dicha materia, son todos los actores de la vida académica los que influyen, tanto los profesores, como los estudiantes y los egresados.

En cualquier ámbito laboral los empleadores buscan un perfil que se acomode no solo a las necesidades de su empresa, sino también a uno que, responda al contexto económico, social y cultural del país, este reconocimiento se hace a través de la investigación del desempeño laboral de los profesionales, es por eso de vital importancia conocer el impacto que tienen los mismos en el proyecto académico de sus profesiones, en el desarrollo social y el desarrollo económico de su entorno.

Por ende, es fundamental la educación y preparación profesional en el país, el impulso que el Gobierno otorga a cualquier individuo para acceder a la educación superior formal, así mismo, el seguimiento y acreditación de programas que ofrecen las Instituciones de educación superior para que se encuentre acorde con las necesidades y el desarrollo de la sociedad.

La Educación Superior en Colombia cuenta con el Sistema Nacional de Acreditación y los lineamientos para la acreditación de programas de pregrado, para los cuales es importante fortalecer diferentes disciplinas, ciencias, profesiones, oficios, artes y habilidades para alcanzar un nivel de competitividad en la sociedad. Los programas académicos brindarán conocimientos importantes que alcancen un nivel alto entre instituciones de educación superior y así mismo, sean acreditadas satisfactoriamente según la regulación establecida.

“La acreditación es un medio para reconocer hasta dónde se cumple ese proceso satisfactoriamente “ (Ramírez Carvajal, y otros, Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado, 2013, pág. 7), esto es útil para determinar si en verdad la educación superior en Colombia responde a las exigencias y cambios del país, para que en un futuro sean los profesionales los que cumplan con dichas exigencias y cambios.

Los lineamientos para la acreditación de programas de pregrado deben tener en cuenta diferentes actores educativos, los egresados, quienes en palabras del Consejo Nacional de Acreditación (CNA) son fundamentales “un programa de alta calidad se reconoce a través del desempeño laboral de sus egresados y del impacto que éstos tienen en el proyecto académico y en los procesos de desarrollo social, cultural y económico en sus respectivos entornos” (Ramírez Carvajal, y otros, Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado, 2013, pág. 46).

Es decir, para determinar la calidad de los programas de educación superior es necesario, tener en cuenta las percepciones que los empleadores tienen de los egresados para este caso en particular hablamos de las percepciones que tienen de los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, acerca de la calidad en la formación académica y su desempeño tanto profesional como disciplinar.

Por lo tanto, la presente investigación pretende indagar la percepción que tienen los empleadores sobre la formación que recibieron las(os) egresadas(os) del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle y su desempeño en el marco del vínculo laboral que sostienen, respecto a la calidad de la formación académica y disciplinar impartida por el Programa, identificando así, los aportes, fortalezas y debilidades de los egresados, para que de este modo el programa pueda tener en cuenta los cambios del mercado laboral, ya que el egresado es quien debe enfrentarse a este nuevo mundo que cada día es más competitivo y exigente.

Esto con el fin, que la información y su respectivo análisis aporten insumos para el proceso de autoevaluación que se desarrolla al interior del programa y se convierta en una herramienta adicional para procesos de ajuste curricular de acuerdo a las necesidades del medio laboral y ocupacional, redundando así en el reto de obtener la tercera acreditación de alta calidad del programa.

La presente investigación se inscribe en la “*línea de Sociedad y Construcción de Subjetividades*” del programa de Trabajo Social la cual se formó para fortalecer la temática programada según la necesidad de la construcción y desarrollo del mundo actual. Se desarrolla a partir de sublíneas que integran procesos que

fomentan al cambio del mundo y la crisis que se vive en la actualidad, “con relaciones complejas entre el mundo tradicional y la nueva sociedad que tiene como epicentro, la confrontación entre el intercambio saberes en un mundo del conocimiento y los nuevos trabajos propios de un mundo basado en el mercado”. (Universidad de la Salle, 2014)

Considerando este marco de acción, la presente investigación aporta al conocimiento y la comprensión de la construcción de subjetividades de los egresados que salen del programa de Trabajo Social, con una formación académica y disciplinar específica, los cuales tienen el compromiso de brindar aportes a un mundo lleno de necesidades sociales, culturales, económicas, etc. En cuanto a la sublínea en la que se inscribe la presente investigación, “**Sociedad, realidad y trabajo social**”, un trabajador social es un “profesional reflexivo que interpreta su realidad, que tiende a realizar un diálogo interno con las situaciones en las que interviene, es crítico... crea y experimenta constantemente distintas estrategias de acción y reformula las explicaciones que se hace de la realidad” (Universidad de la Salle, 2014)

Por lo tanto, la sublínea se orienta en establecer comprensiones en el campo de lo social, sobre los fenómenos coyunturales que atañen el Trabajo Social, teniendo en cuenta la percepción que tienen los empleadores sobre los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle.

Objetivos

Objetivo General

Describir la percepción de los empleadores sobre el perfil e impacto de los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle que tienen contratados en sus empresas.

Objetivos Específicos

Determinar la relevancia que tiene la Práctica Profesional para el egresado al momento de incursionar en el ámbito laboral.

Caracterizar el impacto que tiene el egresado del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle en el medio laboral.

Identificar el Sello Institucional que reconoce el empleador en el momento de hacer contratación de egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle.

Antecedentes

Resulta necesario indagar en la sociedad el impacto que ha obtenido el desempeño de los egresados del programa de trabajo social de la Universidad de la Salle. Conforme lo anterior, se hizo una revisión de documentos que hacen parte

de dicha temática y sirven de precedente para el desarrollo de los objetivos anteriormente expuestos.

- a. Se encuentra un marco normativo amplio en Colombia acerca de la educación superior, desde la Constitución de 1991, leyes, decretos y acuerdos ratificados por el Estado para cumplir con los fines esenciales de la Nación. En resumen son 25 parámetros normativos legales existentes, que acoge la Universidad de la Salle para evitar la desacreditación de los programas aprobados por el Ministerio de Educación de Colombia y demás organismos adscritos al Ministerio.
- b. De la Universidad de la Salle se encontraron diferentes investigaciones sobre las calidades de los egresados, gestión de calidad y acreditación de diferentes carreras, en especial la de trabajo social. Se encontró un trabajo de grado que realiza el seguimiento de egresados de la facultad de trabajo social tomando el periodo de 1999 a 2004 el cual arrojó los siguientes hallazgos: 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). (Aguilar Tequia, Rodriguez Ardila, & Rodriguez Castro, 2005)

Otro documento de la Salle describió el posicionamiento en el mercado laboral de los egresados del programa de administración de empresas tomando el periodo de 2004 a 2008, el cual resalta la importancia de un canal de comunicación entre los egresados y el Programa de Administración de

Empresas de la Universidad de la Salle, ya que la universidad necesita cerciorarse de las capacidades con las cuales están siendo formados los estudiantes para que puedan tener una mejor inserción en el campo laboral.

- c. Así mismo, se analizaron trabajos de investigación de diferentes universidades en Colombia sobre la percepción de egresados en el campo laboral, por ejemplo, la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira conforme al programa de enfermería encontraron lo siguiente: Los empleadores percibieron altos niveles de desempleo en todas las competencias analizadas. Se evidencio correspondencia entre el perfil laboral requerido y el desarrollo de competencias generales y específicas durante la formación de enfermeros. (Muñoz, Rodríguez , Hincapié , Agudelo, & Ramírez , 2012)
- d. Por último se observaron estadísticas de revistas, organizaciones, entidades, etc., que se encargan de recopilar el alcance y desarrollo de objetivos de los egresados en Colombia, de acuerdo a los talentos, ciencias y disciplinas en que se desenvuelven.

Esta investigación es de vital importancia para llevar a cabo los objetivos trazados al inicio de la misma, por ello se llevaron a cabo unas matrices RAE en las cuales se relacionaron: autores, nombres de investigaciones, fecha de publicación, objetivos, resumen de cada documento y aporte que fue tomado en cuenta para el tema objeto de estudio. (Ver Anexos). Dentro de las cuales los documentos revisados tienen como categorías centrales:

- a) Seguimiento a egresados, b) empleabilidad, c) percepción de los empleadores posicionamiento de los egresados en el mercado laboral.

Seguimiento a egresados

Para la Universidad de La Salle y en especial para el Programa de Trabajo Social es importante realizar un constante seguimiento a sus egresados, por tal motivo, dentro de los documentos consultados se tuvo en cuenta una investigación

titulada *Estudio de seguimiento de los egresados del programa de mecánica dental de la corporación universitaria Rafael Núñez desde 2011 al primer periodo de 2013*. Esta investigación sugirió al programa el diseño estrategias que “le permitan estar en comunicación constante con sus egresados, así como también la programación de actividades de actualización para estos, igualmente tener la base de datos de los egresados que proporcione información permanente de las actividades de estos.” (Gonzalez Arteta & Megia Avila, 2014)

Igualmente, es importante identificar la situación ocupacional, las expectativas de formación, la percepción que tienen sobre la formación recibida y el reconocimiento laboral de las(os) egresadas(os) y en especial los de Trabajo Social.

Es por esto que La investigación titulada *Seguimiento a egresados(as) de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle 1999 – 2004* menciona que uno de los determinantes que los empleadores tienen en cuenta a la hora de contratar Trabajadores Sociales en sus empresas son los conocimientos que ellas(os) tenían sobre el ámbito específico de la realidad que interviene la institución. Igualmente, resaltaron habilidades en el quehacer profesional como: “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) “ (Aguilar Tequia, Rodriguez Ardila, & Rodriguez Castro, 2005), así mismo, los(as) empleadores(as) mencionaron algunas debilidades con relación a la falta de manejo de proceso en determinadas mencionan algunas áreas en las que las (os) Trabajadoras(es) Sociales tienen debilidades con relación a: salud, Derechos Humanos, y habilidades investigativas.

Estos estudios nos permite reconocer la importancia de realizar investigaciones en las cuales se pueda observar cuales son los campos de desempeño profesional en los que los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de la Salle tienen mayor impacto para esto se deben definir estrategias operativas permanentes para el trabajo con egresados y empleadores de los

mismos, que permitan conocer sus fortalezas y debilidades y ofrecerles alternativas de actualización de acuerdo con la problemática social del entorno.

Mercado laboral

En este ámbito se deben abordar los determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla, así como la posibilidad de que los jóvenes egresados de instituciones de educación superior desempeñen labores acorde a su preparación académica depende principalmente de dos factores, (Izquierdo, 2006) menciona que:

- a) es necesario que se logre un equilibrio entre las características de la formación académica y los requerimientos del mercado laboral (conocimientos, competencias y actitudes que los jóvenes necesitan para trabajar exitosamente en sus profesiones)
- a) se necesita lograr un equilibrio entre la cantidad de jóvenes que egresan de las instituciones de educación superior y la capacidad del mercado laboral para poder emplearlos

Para la presente investigación es importante revisar cual es la percepción de los empleadores sobre los enfoques con los cuales se han formado académicamente los Trabajadores Sociales de la Universidad de la Salle, y si estos enfoques realmente responden a las necesidades laborales del medio actual o si es necesario replantear el currículo formativo del programa en aras de potencializar mayores habilidades en los egresados y a su vez ellos puedan aplicar a mejores ofertas laborales que les permitan mejorar su calidad de vida.

Empleadores

En este punto la Universidad de La Salle y específicamente el Programa de Administración de Empresas realizó una investigación titulada *Caracterización y posicionamiento en el mercado laboral de los egresados del Programa de*

Administración de Empresas de la Universidad de la Salle en Bogotá 2004-2008.

En la cual se pudo evidenciar que:

- a) Hasta el año 2010 no existía en el programa de Administración de Empresas un seguimiento a egresados por medio del cual se pudiera identificar su perfil profesional y laboral, utilizando como canal el acercamiento de la academia egresado y así poder determinar las debilidades de éste frente al campo laboral, social y profesional.
- b) También se logró establecer las debilidades, fortalezas, situación económica, y capacidades de liderazgo del Administrador de Empresas de La Universidad de La Salle con la información recolectada y se evidencia que “el egresado lasallista no se proyecta en su campo laboral en búsqueda de mejores oportunidades que le generen niveles de vida más óptimos con experiencias y cargos de mayor bagaje en el campo profesional.” (Fuentes & Vargas, 2015)
- c) Igualmente, el conformismo y la evidente falta de proyección hacen que el egresado no se interese por ir más allá de su cargo y no aspire a tener una mejor estabilidad económica y así poder optimizar su calidad de vida
- d) Esto hace que muchos de los egresados lasallistas ocupen cargos medios y en ninguno de los casos existe formación de empresa, ¿se están formando profesionales para ser empleados?, es uno de los interrogantes que se genera en esta investigación, ya que se ve claramente y con gran preocupación que toda la formación que se recibe a lo largo de la carrera, fomentando la creación de empresa no está trascendiendo más allá de la búsqueda de una buena nota.
- e) Por último, los empleadores entrevistados aseguran que pueden identificar “características que identifican a los egresados de ciertas instituciones de educación superior, el programa de Administración de Empresas de la Universidad de la Salle debe forjar competencias que busquen caracterizar y

diferenciar al egresado lasallista en el mercado laboral” (Fuentes & Vargas, 2015)

Para el programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle es importante conocer cuál es la percepción de los empleadores sobre los profesionales en Trabajo Social ya que es el campo empresarial el principal contexto que determina las competencias y virtudes del profesional lasallista, que a su vez reflejan la formación impartida por parte la Universidad y por medio de estudios como este se le puede mostrar a la universidad las falencias del programa y la institución, que se deban modificar, replantear o fortalecer.

Igualmente, se debe tener en cuenta la percepción de los empleadores sobre los enfoques con los cuales se han formado académicamente los Trabajadores Sociales de la Universidad de la Salle, y si estos enfoques realmente responden a las necesidades laborales del medio actual o si es necesario replantear el currículo formativo del programa, en aras de potencializar mayores habilidades en los egresados y a su vez ellos puedan aplicar a mejores ofertas laborales que les permita competir en diferentes campos y sobresalgan según las fortalezas que adquieren los lasallistas.

Referente Contextual y Conceptual

Educación Superior

Para poder llegar a definir la educación superior es necesario describir y desarrollar el concepto de educación arrojados por teóricos expertos, sin embargo

el concepto propio a partir de la experiencia desde la niñez la educación corresponde a la formación del individuo a partir de conceptos abstractos, la experiencia o la observación que se consigue a través de los años.

La educación puede ser formal o informal, básica, técnica, profesional, especial, que comprende diferentes disciplinas y métodos de enseñanza que llevan al aprendizaje y conocimiento.

Teniendo en cuenta que la educación se encarga de fortalecer las habilidades y enseñar de conocimientos básicos que coadyuvan al desarrollo del individuo en la sociedad, es necesario revisar el tema de educación superior el cual compete para presente trabajo investigativo. Educación Superior se conoce como “la formación de profesionales competentes; individuos que resuelvan creativamente, es decir, de manera novedosa, eficiente y eficaz, problemas sociales” (Ibáñez, 1994, pág. 104)

Educación superior como lo indica su nombre es de un rango más alto a diferencia de la educación que se recibe en las escuelas o colegios, está encargada de desarrollar conocimientos profesionales de una disciplina o ciencia específica. Profesión que debe encontrarse avalada por una autoridad competente que regule los temas de educación en un territorio.

Normalmente las instituciones de educación superior deben encontrarse organizadas y avaladas por el sistema educativo, la cual contiene diversos objetivos para coadyuvar al desarrollo de la sociedad.

Es menester identificar a través de las fortalezas del individuo los conocimientos que se pretenden desarrollar a fondo, las habilidades e intereses que se requieren para entrar a un sistema que propone la innovación, creación e investigación para el desarrollo y competencia entre sociedades.

“Su función está dirigida al desarrollo de la creatividad e innovación en ellas mismas, propiciando un ambiente educativo que además de solucionar problemas sociales actuales junto con los alumnos, también ayuden a preparar mejores profesionistas para el futuro”. (Guerrero Barrios, 2003, pág. 39)

La educación superior se ejecuta en Corporaciones, Fundaciones y/o Universidades, las cuales se destacan por ser instituciones que se dedican a la enseñanza de diferentes disciplinas, que deben estar acreditadas por la autoridad competente, para que satisfaga las necesidades de los individuos que quieren y requieren realizar una función clara y específica en el campo laboral.

“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”. (Mnisterio de Educación Nacional , 1980)

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”. (Orozco Silva, 2015)

Es aquella reconocida como un proceso de formación integral que se clasifica en formación primaria, secundaria, y superior que tiene la intención de cumplir con diferentes objetivos para aportar en el desarrollo de la sociedad.

Educación superior en Colombia

La educación superior en Colombia es un sistema fundamental en la sociedad, regulado por el gobierno de la República a través de un sistema de evaluación que requiere de políticas públicas serias que promuevan a la generación de empleo, el desarrollo de la economía de la sociedad y sobre todo el impulso de los individuos para ser personas de bien, integrales, éticas, que promuevan valores en la Nación.

Como antecedentes históricos la educación superior inicio en el periodo colonial en los siglos XVI y XVII, las primeras universidades que se fundaron en la ciudad

de Bogotá fueron la Universidad Santo Tomas, Universidad Javeriana y el Rosario. (Melo & otros, 2014)

Después de ello, el Estado tuvo gran interés por la formación de profesionales que dieron lugar a fundar diferentes universidades de prestigio en todo el país, sin embargo las primeras etapas de formación inculcaban ideas de acuerdo a los gobiernos que se estuvieren desarrollando, obteniendo en la actualidad mayor libertad y desligamiento de la religión y las posiciones políticas.

En Colombia sin embargo, surge gran preocupación por el déficit de acceso a la educación superior porque son pocos los recursos que se otorgan para llegar a este tipo de formación.

Los individuos prefieren conseguir trabajo al momento de culminar con estudios básicos o deciden no terminar estos estudios para conseguir el mínimo vital para las familias de más escasos recursos.

Es importante que el Gobierno incentive con becas y créditos a través del ICETEX con intereses más bajos, y así mismo se dé la oportunidad de trabajar alternadamente para cumplir y suplir las necesidades de las personas más vulnerables en la sociedad.

El sistema de educación superior se encuentra regulado por el Consejo Nacional de Acreditación, el Ministerio de Educación de Colombia, ICETEX, ICFES y otras entidades adscritas a verificar la calidad en el sistema de formación, encargados de vigilar los objetivos de cada institución de educación superior y los procedimientos que se llevan a cabo al interior y exterior de la misma.

En Colombia existen instituciones públicas y privadas, de formación técnica, tecnológica y profesional, que deben contar con un presupuesto, programa académico, personal autorizado, docentes acreditados, recursos físicos, etc.

Los niveles de educación superior en Colombia se dividen en dos:

- Pregrado: Técnico profesional, Tecnológico y profesional universitarios.
- Posgrado: especializaciones, maestrías y doctorados.

Las personas que pueden acceder a programas de educación superior deben acreditar el título de bachiller y el examen de Estado que realiza el Icfes, como prueba obligatoria que evalúa los saberes en la educación primaria y secundaria.

Las instituciones de educación superior además cuentan con una clasificación según el (Ministerio de Educación, 2015):

Clasificación A:

El carácter académico constituye el principal rasgo que desde la constitución (creación) de una institución de educación superior define y da identidad respecto de la competencia (campo de acción) que en lo académico le permite ofertar y desarrollar programas de educación superior, en una u otra modalidad académica. (Ministerio de Educación , 2015)

Clasificación B:

Según la naturaleza jurídica, la cual define las principales características que desde lo jurídico y administrativo distinguen a una y otra persona jurídica y tiene que ver con el origen de su creación. Es así que con base en este último aspecto las instituciones de educación superior son privadas o son públicas. (Ministerio de Educación , 2015)

Las instituciones de educación superior de origen privado deben organizarse como personas jurídicas de utilidad común, sin ánimo de lucro, organizadas como corporaciones, fundaciones o instituciones de economía solidaria. Estas últimas aún no han sido reglamentadas. (Ministerio de Educación , 2015)

Normas que reglamentan la educación superior en Colombia

Es fundamental que a partir del estudio normativo en Colombia se observen los objetivos que traza el Estado de acuerdo a la educación como fuente de desarrollo social y principio fundamental para los coasociados.

Por ende, se realiza un análisis desde la Constitución Política ya que es la norma rectora y suprema de todas las demás reglamentaciones que se surten en la legislación colombiana, después de revisar la norma superior se tomaran en cuenta las leyes, decretos, acuerdos, resoluciones y demás que complementen las actividades de educación superior en Colombia.

Constitución Política

En el artículo 26 se reconoce la libertad para escoger de profesión u oficio, las cuales deben ser controladas y vigiladas por el ente competente, y regularlas a través de las leyes.

En el Estado Social de Derecho se establece que la educación es un derecho fundamental de las personas que se deriva de una función social y pública. Por medio de la educación se adquiriría conocimientos de ciencias, disciplinas y técnicas que generen valores y un lucro económico en la cultura.

“La educación formará al colombiano en el respeto a los derechos humanos, a la paz y a la democracia; y en la práctica del trabajo y la recreación, para el mejoramiento cultural, científico, tecnológico y para la protección del ambiente.”
(Constitución Política de Colombia de 1991)

Leyes

Ley 115 de 1994:

Es la Ley General de Educación en Colombia, la cual tiene como objeto el desarrollo de la educación dentro de un sistema permanente e integral que tiene presente los derechos humanos y los deberes de la sociedad, la familia y el Estado.

Organiza en debida forma el servicio de educación primaria, secundaria, de adulto mayor, formal e informal, establece límites a quienes administran la educación, arroja conceptos de currículo y planes de estudio que deben ser establecidos por las instituciones educativas.

Ley 30 de 1992

Es la ley por la cual se organiza el sistema de educación superior, garantizando la autonomía universitaria, sin embargo el Estado es quien debe llevar a cabo la inspección y vigilancia de la misma.

El fin de la educación superior es la de “despertará en los educandos un espíritu reflexivo, orientado al logro de la autonomía personal, en un marco de libertad de pensamiento y de pluralismo ideológico que tenga en cuenta la universalidad de los saberes y la particularidad de las formas culturales existentes en el país. Por ello, la Educación Superior se desarrollará en un marco de libertades de enseñanza, de aprendizaje, de investigación y de cátedra.” (Congreso de la República, 1992)

Es importante destacar que, por medio de la presente ley se asignan los objetivos de las instituciones que desarrollan esta actividad y se comprometen a cumplir con los programas académicos, promover y conservar el desarrollo económico, la preservación del medio ambiente y un sinnúmero de necesidades por la generalidad.

Para la correspondiente vigilancia se crea el Consejo Nacional de Educación Superior (CESU) y el Instituto para el Fomento de la Educación Superior (Icfes), organismos adscritos al Ministerio de Educación que deben lograr las garantías establecidas por el sistema de educación planteado el cual debe cumplir con los fines esenciales del Estado.

Ley 1188 de 2008:

Estableció de forma obligatoria las condiciones de calidad para obtener el registro calificado de un programa académico, para lo cual las Instituciones de Educación Superior, además de demostrar el cumplimiento de condiciones de calidad de los programas, deben demostrar ciertas condiciones de calidad de carácter institucional. (Ministerio de Educación , 2015)

Le otorga competencia al Ministerio de Educación para que mediante acto administrativo otorgue el registro calificado a las instituciones de educación superior que llenen los requisitos establecidos en la normatividad. Adecuar los programas y contenidos pertinentes correspondiente a la profesión, se garanticen los logros de acuerdo a los objetivos de las actividades académicas y el proceso formativo.

Se fortalezcan elementos esenciales que proyecte a la sociedad en la búsqueda de alternativas que logren el desarrollo del país, exista calidad al interior y exterior de las instituciones con un adecuado número de docentes que impulsen una educación con calidad e investigativa.

Ley 749 de 2002

Organiza el servicio público de la educación superior en las modalidades de formación técnica profesional y tecnológica, amplía la definición de las instituciones técnicas y tecnológicas, hace énfasis en lo que respecta a los ciclos propedéuticos de formación, establece la posibilidad de transferencia de los estudiantes y de articulación con la media técnica. (Ministerio de Educación , 2015)

Define las instituciones de formación técnica profesional las cuales ofrecen programas de formación por ciclos en diferentes áreas, como la ingeniería, la administración, informática y demás que contengan un carácter tecnológico.

Decreto 2566 de 2003

Reglamentó las condiciones de calidad y demás requisitos para el ofrecimiento y desarrollo de programas académicos de educación superior. En la actualidad esta norma fue derogada por la Ley 1188 de 2008.

Las condiciones mínimas de calidad se encuentran al tenor del artículo primero de la misma, las cuales están resumidas de la siguiente manera:

1. Denominación académica del programa.
 2. Justificación del programa.
 3. Aspectos curriculares.
 4. Organización de las actividades de formación por créditos académicos.
 5. Formación investigativa.
 6. Proyección social.
 7. Selección y evaluación de estudiantes.
 8. Personal académico.
 9. Medios educativos.
 10. Infraestructura.
 11. Estructura académico administrativa.
 12. Autoevaluación.
 13. Políticas y estrategias de seguimiento a egresados.
 14. Bienestar Universitario.
 15. Recursos financieros.
- (Presidente de la República, 2003)

Acreditación:

Consejo Nacional de Acreditación

Es un organismo adscrito al Ministerio de educación en Colombia, creado por la Ley 30 de 1992, su naturaleza es totalmente académica y se encuentra integrada por académicos de diferentes profesiones.

Depende del Consejo Nacional de educación superior (CESU), la función principal es la de promover y ejecutar políticas de acreditación adoptadas por el CESU, coordinar los procesos establecidos, orientar a las instituciones de educación superior, crear modelos de autoevaluación que sirvan para demostrar la calidad de la educación practicada, ejecutar instrumentos técnicos de evaluación externa, designar los pares externos para realizar una evaluación final de los índices de alta calidad.

Se compone por siete académicos que están encargados de recomendar al Ministerio de Educación los programas que deben ser acreditados de las instituciones que pretendan educar profesionalmente.

Es necesario definir la acreditación, como un medio de evaluación de calidad de los programas académicos de las instituciones de educación y de todas las comunidades académicas. Es el llamado Sistema Nacional de Acreditación en Colombia que cuenta con políticas, estrategias y procesos fundamentales para garantizar los requisitos de más alta calidad de las instituciones educativas en Colombia.

Es una exigencia y rendición de cuentas al sistema nacional de educación, a las instituciones que prestan este servicio para dar el título a personas que requieren desarrollar sus conocimientos en el ámbito laboral para el desarrollo de la sociedad.

Cuenta con un sistema legítimo que traza sus objetivos para hacer que la educación sea cada día más avanzada y vaya ajustada a los nuevos conocimientos. “El modelo y sus fases, el concepto de calidad, los factores y características, la metodología para la autoevaluación, la evaluación por pares, etc. La evaluación externa se entiende como un complemento a estos procesos y, por lo tanto los actos de acreditación expresan fundamentalmente la capacidad de autorregulación de las instituciones. (Consejo Nacional de Acreditación, Consejo Nacional de Acreditacion, 2015)

En Colombia, el proceso de acreditación no surge en el marco de la inspección y la vigilancia del Estado, sino en el de fomento, reconocimiento y mejoramiento continuo de la calidad. (Consejo Nacional de Acreditación, Consejo Nacional de Acreditacion, 2015)

Normas del CNA

Las normas del CNA se rigen por las mismas de las de educación superior mencionadas anteriormente sin embargo es necesario observar el articulado donde mencionan a la Comisión Nacional de Acreditación.

Ley 30 de 1992

La presente ley fue creada con el fin de organizar el servicio de educación superior, vista como un proceso de desarrollo del ser humano de manera integral, que fomenta la cultura y desarrollando los fines esenciales del Estado Social de Derecho, los objetivos de la educación superior y de las instituciones deben comprometerse con el desarrollo del país, trabajar en conjunto con la comunidad para alcanzar altos estándares de calidad educativa. Crea el Sistema Nacional de Acreditación al tenor del artículo 53 y subsiguientes con el fin de garantizar una educación idónea y eficaz.

Artículo 53: Créase el Sistema Nacional de Acreditación para las instituciones de Educación Superior cuyo objetivo fundamental es garantizar a la sociedad que las instituciones que hacen parte del Sistema cumplen los más altos requisitos de calidad y que realizan sus propósitos y objetivos. Es voluntario de las instituciones de Educación Superior acogerse al Sistema de Acreditación. La acreditación tendrá carácter temporal. Las instituciones que se acrediten, disfrutarán de las prerrogativas que para ellas establezca la ley y las que señale el Consejo Superior de Educación Superior (CESU). (Congreso de la República, 1992)

Artículo 54: El Sistema previsto en el artículo anterior contará con un Consejo Nacional de Acreditación integrado, entre otros, por las comunidades académicas y científicas y dependerá del Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), el cual definirá su reglamento, funciones e integración. (Congreso de la República, 1992)

Artículo 55: La autoevaluación institucional es una tarea permanente de las instituciones de Educación Superior y hará parte del proceso de acreditación. El Consejo Nacional de Educación Superior (CESU), a través del Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (Icfes), cooperará con tales entidades para estimular y perfeccionar los procedimientos de autoevaluación institucional. (Congreso de la República, 1992)

Decretos, resoluciones y acuerdos

Los siguientes reglamentan y complementan el sistema nacional de educación superior al tenor de la ley 30 de 1992, atendiendo a las necesidades que se generan con el tiempo en el sistema educativo colombiano:

Decreto 2904 de 1994: por el cual se reglamentan los artículos 53 y 54 de la Ley 30 de 1992.

Decreto 1655 de 1999: Por la cual se crea la Orden a la Educación Superior y a la Fe Pública "Luis López de Mesa"

Decreto 1295 de 2010: Por el cual se reglamenta el registro calificado de que trata la Ley 1188 de 2008 y la oferta y desarrollo de programas académicos de educación superior. Capítulo III

Decreto 4322 de 2005: Por el cual se crea la Orden a la Acreditación Institucional de Alta Calidad de la Educación Superior "Francisco José de Caldas"

Resolución 1440 de 2005: Por la cual se fijan los valores de los servicios y viáticos de los pares académicos que apoyan los diferentes procesos de evaluación y acreditación del CNA.

Resolución 3010 de 2008: Por la cual se reconoce el registro calificado a programas acreditados de alta calidad.

Acuerdo CESU No. 06 de 1995: Por el cual se adoptan las políticas generales de acreditación y se derogan las normas que sean contrarias.

Acuerdo CESU 02 de 2005: Por el cual se subroga el Acuerdo 001 de 2000 del Consejo Nacional de Educación Superior -CESU-, y con el cual se expide el reglamento, se determina la integración y las funciones del Consejo Nacional de Acreditación

Acuerdo CESU 02 de 2006: Por el cual se adoptan nuevas políticas para la acreditación de programas de pregrado e instituciones.

Acuerdo No.01 de 2010: Por el cual se autoriza al Consejo Nacional de Acreditación para que diseñe y promulgue los lineamientos para la acreditación de alta calidad de los programas de Maestría y Doctorado y se unifican los rangos de acreditación para los programas de pregrado, maestrías y doctorados e instituciones.

Acuerdo No.04 de 2010: Por el cual se modifica el artículo segundo del Acuerdo No.articles-186370_ley_3092.pdf02 del 23 de junio de 2005. Modifica los requisitos para ser elegido miembro del Consejo Nacional de Acreditación

Acuerdo 02 de 2011: Por el cual se establecen los criterios para los procesos de acreditación de instituciones y programas académicos de educación superior.

Acuerdo 03 de 2011: Por el cual se establecen los lineamientos para la acreditación de programas de instituciones acreditadas institucionalmente.

Acuerdo 02 de 2012: Tiene por objeto establecer el procedimiento general para iniciar el proceso de autoevaluación con miras a la acreditación de programas académicos.

Acuerdo 03 de 2014: Por el cual se aprueban los Lineamientos para la Acreditación Institucional.

Circular MEN No. 03 de 2015: Por la cual se expide información sobre el proceso de acreditación de alta calidad para programas de pregrado. (Ministerio de Educación, 2015)

Importancia de que los programas de pregrado estén acreditados por el CNA

La importancia de que los programas de pregrado estén acreditados por el CNA, se fundamenta en la idoneidad que dichos programas académicos pueden brindar al futuro estudiante para que pueda acceder a dicho programa de educación superior.

El Estado por ello crea esta institución para que los académicos que hacen parte del Consejo Nacional de Acreditación validen los programas que dicta cada organización que ha sido creada para la enseñanza, en especial las de educación superior que son las que realmente brindan bases para el desarrollo profesional, técnico o tecnológico en vía a ser participe en las actividades laborales en la sociedad.

Existe una estadística importante acerca de los programas de pregrado acreditados hasta el año 2014 en diferentes universidades e instituciones del país, es por ello que se hará un reflejo del boletín del Consejo Nacional de Acreditación.

Son 114 Universidades que se encuentran acreditadas y arrojan un total de 825 programas acreditados. En la Universidad de la Salle se cuenta para el año de 2014 con una acreditación de 13 programas académicos, conforme lo registra el organismo encargado CNA. (Consejo Nacional de Acreditación, Consejo Nacional de Acreditacion, 2015)

Conforme al área de conocimiento de pregrado acreditados son los siguientes resultados:

AREA DE CONOCIMIENTO	N° PROGRAMAS
Ingeniería, arquitectura, urbanismo y afines	283
Economía, administración, contaduría y afines	138
Ciencias sociales, derecho, ciencias políticas	131
Ciencias de la salud	93
Ciencias de la educación	84
Matemáticas y ciencias naturales	40
Agronomía, veterinaria y afines	24
Bellas artes	21
Humanidades y ciencias religiosas	11
Total	825

Fuente. Consejo Nacional de acreditación CNA.

Empleadores

Los empleadores que han sido encuestados para referirse a las competencias de los graduados se destacan las que tiene que ver con los valores, ética, convivencia, trabajo en equipo, comunicación, el manejo de herramientas tecnológicas, planeación, comprensión y adaptación en el ámbito laboral.

Orden	Competencia	Nivel de importancia	Nivel de logro	Brecha importancia-logro
--------------	--------------------	-----------------------------	-----------------------	---------------------------------

1	Aplicar valores y ética profesional en el desempeño laboral	98.3%	97.6%	0.7%
2	Cultura en la convivencia	98.2%	97%	1.2%
3	Trabajar en equipo	97.9%	96.8%	1.1%
4	Utilizar herramientas informáticas básicas	97.7%	96.7%	1%
5	Identificar, planear y resolver problemas	97.6%	94.9%	2.5%
6	Logro de objetivos planeados	97.4%	94.9%	2.5%
7	Adaptarse a los cambios	97%	95.6%	1.4%
8	Capacidad abstracción y análisis	95.6%	93%	2.6%
9	Creativo e innovador	95.6%	93.6%	2%
10	Comprender la realidad que lo rodea	96.5%	95.1%	1.4%

Fuente Observatorio laboral para la educación.

Conforme lo anterior, los egresados sobresalen más en actividades grupales, desarrollo de valores y ética profesional, el adecuado uso de herramientas básicas, sin embargo se observa algunas falencias en diferentes competencias laborales, creación o innovación.

Algunos empleadores consideran importante al momento de contratar egresados recién graduados, “las relacionadas a la orientación de resultados y el servicio al cliente, el liderazgo, la proactividad, recursividad, disciplina y los idiomas, entre otras.” (Ministerio de Educación, 2015)

Trabajo Social en Colombia

La historia del Trabajo Social en Colombia deja ver una rápida transformación de esta disciplina que la ha llevado a pasar de un estado inicial, marcado por el asistencialismo sin mayores aportes teóricos e investigativos a que actualmente sea caracterizada por el desarrollo teórico y metodológico en las áreas de su conocimiento y en los procedimientos de su intervención profesional

En este caso (Leal L & Malagón, 2015) afirman la importancia de: “el conocimiento de las políticas de desarrollo y de Bienestar Social en correspondencia con las necesidades individuales y colectivas de la población; Que existe la necesidad inaplazable de contribuir al estudio y tratamiento de los problemas sociales del país”, todo esto mediante proyectos de desarrollo e intervención social

El término de “reconceptualización”, fue un movimiento que surgió en el país de Chile y Argentina en los años 60’, la cual se extendió a toda Latinoamérica con ayuda del Centro Latinoamericano de Trabajo Social CELATS y la Asociación Latinoamericana de Escuelas de Trabajo Social ALAETS, estos mismo arrojaron diferentes investigaciones de las cuales se rescata el inicio bibliográfico de la historia del Trabajo Social.

Es importante destacar que el trabajo social, deriva de la función social en todo territorio, la cual se hace importante de ejecutar en cualquier ámbito, la ética hace parte del ejercicio de las profesiones, la disciplina que sirve de estrategia para cumplir con las necesidades de las personas y abarcar todo campo.

Trabajo Social en La 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” (Universidad De La Salle, 2003). Reconocida como Universidad mediante Decreto No. 1583 del 11 de agosto de 1975, expedido por el Gobierno Nacional.

El Programa de Trabajo Social hace parte de los 26 programas académicos que ofrece la Universidad de La Salle, este programa “fue creado el 8 de febrero de 1966. Desde mayo de 2004, mediante Resolución 1763 del 18 de mayo de 2005 del Ministerio de Educación, obtuvo el reconocimiento de Acreditación de Alta Calidad” (Universidad de la Salle, 2015), El 21 de mayo de 2010, se renovó la acreditación por 6 años más, este programa tiene una trayectoria de las de 47 años, durante este tiempo ha tenido como objetivo lograr la formación de profesionales que se comprometan con el cambio teniendo una visión crítica de las diferentes situaciones sociales que se presenten en el entorno, es así, como el Programa de Trabajo Social de la Universidad de La Salle busca “generar oportunidades, para el desarrollo de potencialidades y el empoderamiento individual y social, la defensa de los derechos humanos y la participación social organizada, la perspectiva de género y la protección de los recursos naturales no renovables” (Universidad de la Salle, 2015)

La actual malla curricular del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle responde 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 metodológicos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas, la malla está dividida en cuatro ejes principales que son:

Capacidad de utilizar los aportes de las Ciencias Sociales y humanas y la fundamentación del trabajo social para la comprensión de la sociedad, las culturas y los sujetos sociales.

Capacidad para identificar y proponer alternativas a las dinámicas sociales en el marco de los derechos humanos y el desarrollo humano integral y sustentable.

Capacidad para formular, ejecutar y evaluar proyectos de intervención profesional.

Capacidad para proponer alternativas interdisciplinarias de cambio social.

“Es así como la formación en contexto tiene un papel vital en la resignificación de la intervención profesional, siendo la interacción con el entorno parte sustancial de la dinámica del Programa...para la generación de alternativas de solución e innovaciones interdisciplinarias e integrales, viables y sustentables. (Universidad de la Salle, 2015)

Perfil profesional del Trabajador Social de la Universidad de La Salle

Para hablar del perfil profesional se hace referencia a las capacidades y competencias con las cuales desarrolla una profesión u oficio a partir de su formación académica, en el caso puntual del perfil profesional de Trabajador Social de la Universidad de la Salle se relaciona con un sujeto que mediante su formación profesional es capaz de reconocer la fundamentación teórica, metodológica, ética y legal de la práctica profesional desde un pensamiento crítico y autoreflexivo que le permite interactuar en diferentes equipos interdisciplinarios y contextos institucionales contribuyendo de esta manera con la generación de conocimiento en constante interacción con el contexto cultural, sociopolítico, económico y ambiental del país. (Facultad de Ciencias Economicas y Sociales, 2015)

Por lo tanto el trabajador social egresado de la Universidad de la Salle es un profesional que le apunta a la intervención en un contexto social donde la dinámica es cambiante y compleja, con contradicciones entre lo global y lo local que afectan la calidad de vida y las expectativas de las personas en escenarios tanto individuales como familiares, locales, grupales, comunitarios y organizacionales; de

esta manera, “Desde la especificidad del Trabajo Social, la cuestión social se constituye en objeto de conocimiento e intervención, prioritariamente en las siguientes situaciones” (Facultad de Ciencias Economicas y Sociales, 2015)

- a) La promoción, preservación y restitución de los derechos humanos y la formación de sujetos de derecho.
- b) La participación social para el fortalecimiento democrático y el empoderamiento político de las personas, grupos, comunidades y regiones en contextos diversos.
- c) El reconocimiento de la multi e interculturalidad del país y de las nuevas identidades y subjetividades.
- d) La promoción del adecuado uso de los derechos naturales y de su protección.
- e) La recomposición del tejido social y el fortalecimiento de las organizaciones y movimientos sociales.
- f) El análisis y desarrollo de alternativas de solución frente a la pobreza, el conflicto armado interno y el desplazamiento, las múltiples violencias y formas de exclusión, y el conflicto social en general.
- g) La participación en la formulación, gestión, análisis y evaluación de políticas públicas de carácter social incluyente.

Desde este marco de acción el Trabajador Social egresado de la Salle explica los fenómenos, procesos y prácticas sociales objetos de su intervención profesional desde un enfoque complejo e interdisciplinario de las ciencias sociales y humanas.

En cuanto al desarrollo de las competencias del Trabajador Social de la Universidad de Salle “Elabora diagnósticos participativos, estudios y conceptos sociales de sujetos, familias, grupos, comunidades y organizaciones, para generar conocimiento social y alternativas de intervención contextualizadas y pertinentes” (Universidad de la Salle, 2015)

Además de tener competencias en realizar procesos de “consultoría, orientación, asesoría, educación y seguimiento a las familias teniendo en cuenta

sus dinámicas y problemáticas específicas, participando en equipos interdisciplinarios e interinstitucionales.” (Universidad de la Salle, 2015)

De esta manera el perfil del Trabajador Social de la Universidad de la Salle se basa en la interacción social fundamentada en el reconocimiento de las potencialidades y capacidades de autodeterminación de los sujetos, familias, grupos, comunidades y organizaciones.

Diseño metodológico

Teniendo en cuenta que el objetivo general de la presente investigación se encuentra orientado a describir la percepción de los empleadores sobre el perfil e impacto de los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle que tienen contratados en sus empresas la presente investigación es de tipo descriptivo, ya que esta modalidad aborda una manera útil de precisar las dimensiones de un fenómeno, contexto o situación.

Diseño descriptivo

Como se mencionó anteriormente esta investigación se inscribe en un diseño de tipo descriptivo el cual es definido por (Hernández Sampieri, Fernández Collado,

& Baptista Lucio, 2006), como aquellos diseños de investigación donde se busca “medir, evaluar o recolectar datos sobre diversos conceptos, aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar... se selecciona una serie de cuestiones y se mide o recolecta información sobre cada una de ellas, para así describir lo que se investiga”

Teniendo en cuenta dicha definición, este estudio cumple con la descripción de variables con categorías predeterminadas que fueron planteadas por las investigadoras en las siguientes categorías:

- a) **DATOS SOCIODEMOGRAFICOS:** en esta categoría se contemplaran los siguientes aspectos: profesión, tipo de empresa, cargo y antigüedad en el cargo.
- b) **RELEVANCIA DE LA PRACTICA Y SELLO INSTITUCIONAL:** en esta categoría se contemplan las siguientes subcategorías: contratación de empleados que han hecho practica en la empresa, relación del cargo con la profesión, practica con relación al desempeño profesional, vinculación de practicantes a las empresas, contratación de egresados, acompañamiento Lasallista durante la práctica, formación universitaria VS necesidades empresariales, respuesta efectiva de los egresados a las necesidades del país, favorabilidad de los egresados lasallistas frente a egresados de otras universidades, aportes de conocimiento y metodología a procesos institucionales en las empresas, existencia de un rasgo distintivo de formación profesional y disciplinar del egresado Lasallista, el rasgo distintivo de las/os egresadas/os de Trabajo Social de la Universidad de la Salle y la primera universidad que tiene en cuenta al contratar Trabajadores Sociales.
- c) **PERCEPCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR SOCIAL:** en esta categoría se contemplan los siguientes aspectos: Trabajadores sociales contratados en la empresa,, número de Trabajadores Sociales contratados en la empresa, cuántos de los Trabajadores Sociales contratados son egresados de la Universidad de la

Salle, cargo que ocupa el Trabajador Social egresado de la Universidad de la Salle, tipo de vinculación contractual del Trabajador Social en la empresa, rango salarial obtenido por el Trabajador Social en la empresa, considerado en SMMV (Salarios Mínimos Mensuales Vigentes), razones por las que actualmente los Trabajadores Sociales de la Universidad de la Salle no están vinculados como empleados en las empresas, fortalezas a nivel personal de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de la Salle y fortalezas a nivel profesional de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de la Salle,

- d) **VINCULACION CON LA UNIVERSIDAD:** en esta categoría se contemplan las siguientes subcategorías: medio de contacto para obtener información sobre estudiantes y egresados de la Universidad de la Salle, Proyectos de formación, investigación y/o evaluación que se adelantan en el Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, acciones y/o estrategias que pueden implementarse en el programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle y observaciones generales

La siguiente tabla, resume el estudio sociodemográfico que se realizó conforme a los egresados de la Salle del Programa de trabajo social, el impacto que genera la investigación en la Universidad y el acercamiento que se debe obtener con la institución, para recoger los datos necesarios que permitan reflejar la percepción de los empleadores que requieren de los servicios de los Lasallistas.

DATOS SOCIODEMOGRAFICOS	RELEVANCIA DE LA PRACTICA Y SELLO INSTITUCIONAL	PERCEPCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR SOCIAL	VINCULACION CON LA UNIVERSIDAD
Esta categoría hace referencia a profesión, tipo de empresa, cargo y antigüedad en el cargo.	En esta categoría se indagaron los siguientes aspectos: contratación de empleados que han hecho practica en la empresa, relación del cargo con la profesión, practica con relación al desempeño profesional, vinculación de practicantes a las empresas, contratación de egresados, acompañamiento Lasallista durante la práctica, formación universitaria VS necesidades empresariales, respuesta efectiva de los egresados a las necesidades del país, favorabilidad de los egresados lasallistas frente a egresados de otras universidades, aportes de conocimiento y metodología a procesos institucionales en las	En esta categoría se refleja la percepción de los empleadores frente a las siguientes temáticas: Trabajadores sociales contratados en la empresa, número de Trabajadores Sociales contratados en la empresa, cuántos de los Trabajadores Sociales contratados son egresados de la Universidad de la Salle, cargo que ocupa el Trabajador Social egresado de la Universidad de la Salle, tipo de vinculación contractual del Trabajador Social en la empresa, rango salarial obtenido por el Trabajador Social en la empresa,	En esta categoría se indaga la vinculación que tienen las empresas con la universidad, teniendo en cuenta aspectos como: medio de contacto para obtener información sobre estudiantes y egresados de la Universidad de la Salle, Proyectos de formación, investigación y/o evaluación que se adelantan en el Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, acciones y/o estrategias que pueden implementarse en el programa de Trabajo Social de la Universidad de

<p>empresas, existencia de un rasgo distintivo de formación profesional y disciplinar del egresado Lasallista, el rasgo distintivo de las/os egresadas/os de Trabajo Social de la Universidad de la Salle y la primera universidad que tiene en cuenta al contratar Trabajadores Sociales.</p>	<p>considerado en SMMV (Salarios Mínimos Mensuales Vigentes), razones por las que actualmente los Trabajadores Sociales de la Universidad de la Salle no están vinculados como empleados en las empresas, fortalezas a nivel personal de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de la Salle y fortalezas a nivel profesional de los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de la Salle</p>
--	--

Participantes

La población sujeto de estudio, que se tuvo en cuenta para esta investigación fueron: 11 profesionales en las Ciencias Sociales (Psicólogos, Trabajadores Sociales y Antropólogos), 5 Administradores de Empresas o Financieros, 2 Ingenieros y 2 profesionales en Ciencias afines a la Salud (Médicos y Enfermeras, para un total de 20 personas que pertenecen a empresas donde hubo o hay contratados Trabajadores Sociales egresados del programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle, quienes voluntariamente decidieron responder el cuestionario que se envió a 98 personas vía correo electrónico.

Instrumento

El instrumento que se utilizó para esta investigación fue el cuestionario, fuente de una técnica de investigación social que permite recolectar una gran cantidad de información sobre actitudes, intereses, opiniones, conocimiento, comportamiento, entre otras. Además es de carácter ágil y económico, ya que para este caso en particular se envió vía correo electrónico. (Paramo , 2015)

El cuestionario se realizó a partir de modelos encontrados en el Observatorio Laboral de Egresados y de los estudios que se han hecho con especial atención de los egresados de los programas académicos de la Universidad de la Salle, rescatando las preguntas que coadyuvarían a cumplir con los objetivos establecidos en la presente investigación.

Para la elaboración del instrumento se realizó el siguiente proceso:

- a) Se definieron las categorías y sub categorías conceptualmente
- b) Se redactó el universo de ítems
- c) Se hizo una primera validación tipo 1-1 con la asesora

- d) El instrumento fue enviado a dos pares para que realizaran las observaciones pertinentes
- e) Se ajusta el instrumento final

Se realizaron 50 preguntas de las cuales se seleccionaron 30, para lograr captar la opinión de los empleadores frente a la actividad que desenvuelven los egresados en la Salle en el campo laboral.

La forma en la que se captó la información fue con la colaboración voluntaria de los individuos encuestados con la realización de preguntas abiertas, es decir, con una opción de respuesta en texto simple y preguntas cerradas, es decir, con opciones de respuesta como si o no, a veces, casi siempre, nunca, etc.; de manera tal que el “El cuestionario es un procedimiento utilizado en la investigación social para obtener información mediante preguntas dirigidas a una muestra de individuos que en muchos casos busca ser representativa de la población general”. (Paramo , 2015)

Existen varios tipos de cuestionario, está el cuestionario personal, el cuestionario vía telefónica y el cuestionario electrónico, entre otros; para este caso en particular se hizo uso del cuestionario electrónico, ya que es “Un procedimiento novedoso que permite al investigador colocar su cuestionario on-line, diseñar la encuesta o cuestionario y elegir el tipo de preguntas entre diversas clases (elección múltiple, escalas de valoración, texto simple, menú desplegable, ensayo breve, comentario, información demográfica, etc.). (Paramo , 2015)

Proceso

Esta investigación se desarrolló en un primer momento identificando la temática a desarrollar, posteriormente se formuló el problema, se delimitó el tema, se desarrolló el referente teórico y el referente metodológico; lo siguiente fue el diseño del instrumento de recolección de datos y la aplicación del mismo. Por último se hizo el análisis y discusión de los resultados.

Manejo ético de la información

El manejo ético de la información se hizo teniendo en cuenta la propiedad intelectual de cada una de las fuentes consultadas; y en el momento de aplicar el instrumento se utilizó la siguiente introducción:

- a) La información obtenida de esta investigación será utilizada únicamente con fines académicos
- b) La publicación de los resultados obtenidos en esta investigación tiene en cuenta que estos serán anónimos de modo que no se pueda llevar a cabo identificación alguna
- c) La participación en el estudio es voluntaria
- d) La investigación se soporta en que la información registrada en esta encuesta es veraz

Con la cual dejamos claro que la partición era voluntaria y que además la información que se recolectara sería utilizada únicamente con fines académicos. En cuanto al tratamiento de los datos cuantitativos de la presente investigación, se realizó por medio de procesamiento de datos estadísticos con paquete de Excel.

Resultados, discusión y reflexiones

La interpretación de los resultados de la presente investigación derivan de la encuesta electrónica Percepción de las/os empleadoras/es de las/os practicantes y/o egresadas/os del Programa de Trabajo Social de la Universidad de La Salle que se envió a 98 personas de empresas donde contrataron o tienen contratados Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de Salle y de las cuales respondieron 20 personas, este cuestionario tuvo un tiempo de respuesta establecido desde el 9 de marzo de 2015 y hasta el 11 de julio del mismo año.

Como se ha mencionado en el transcurso del documento es importante conocer cuál es la percepción que tienen los empleadores sobre el perfil e impacto de los egresados del Programa de trabajo Social de la Universidad de la Salle que tienen contratados en sus empresas con el fin de que por medio de esta información y su respectivo análisis se aporten insumos para el proceso de autoevaluación que se desarrolla al interior del programa y además se tengan herramientas adicionales para posibles procesos de ajustes curriculares y también sea un aporte al proceso de re acreditación de alta calidad, ya que como hemos mencionado en este proceso son de vital importancia los diferentes actores, es decir, tanto los estudiantes como los docentes, los empleadores, los egresados y demás.

A continuación se presentan los resultados del instrumento diligenciado por 20 empleadores que en sus empresas tiene contratados Trabajadores Sociales, las categorías que se indagaron son:

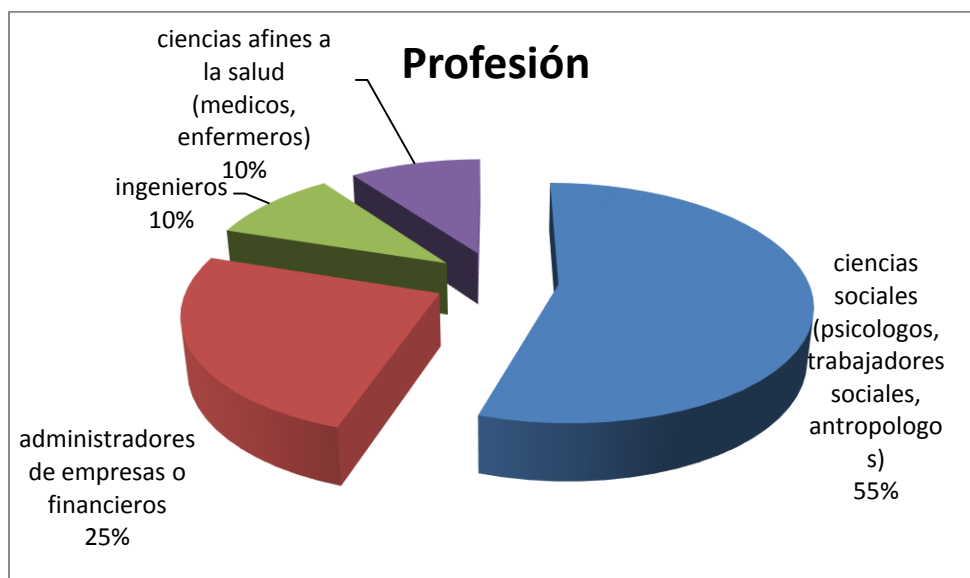
- I. Datos sociodemográficos
- II. Relevancia en la práctica-sello institucional
- III. Impacto en el medio
- IV. Vinculación con la universidad

I. DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

En esta categoría se indagaron los siguientes aspectos:

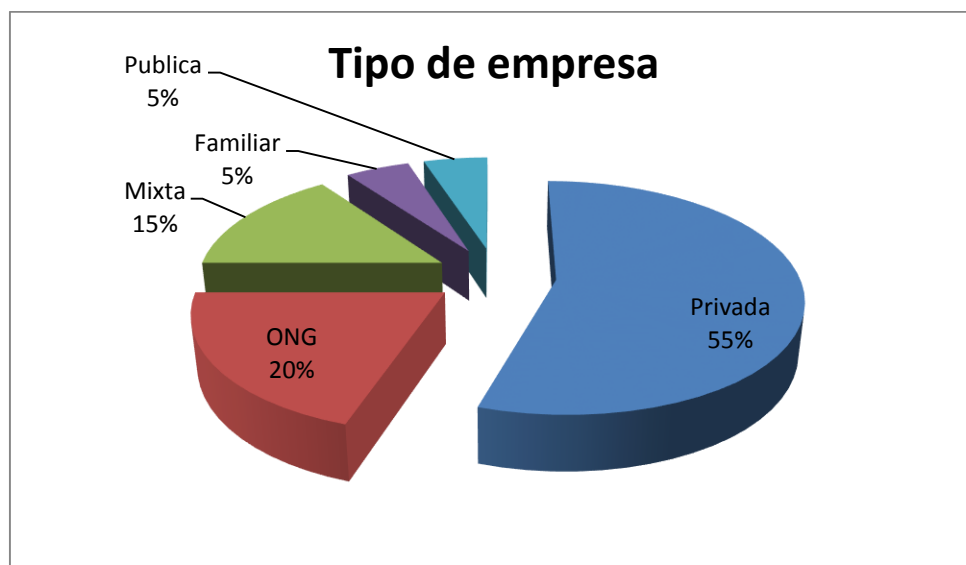
The image shows a digital form titled "I. Datos Sociodemográficos". It contains four input fields: "Profesión *" (text), "Tipo de empresa" (dropdown menu), "Cargo *" (text), and "Antigüedad en el cargo (especificar si son meses o años) *" (text). The form has a light blue header and a light blue body.

Profesión



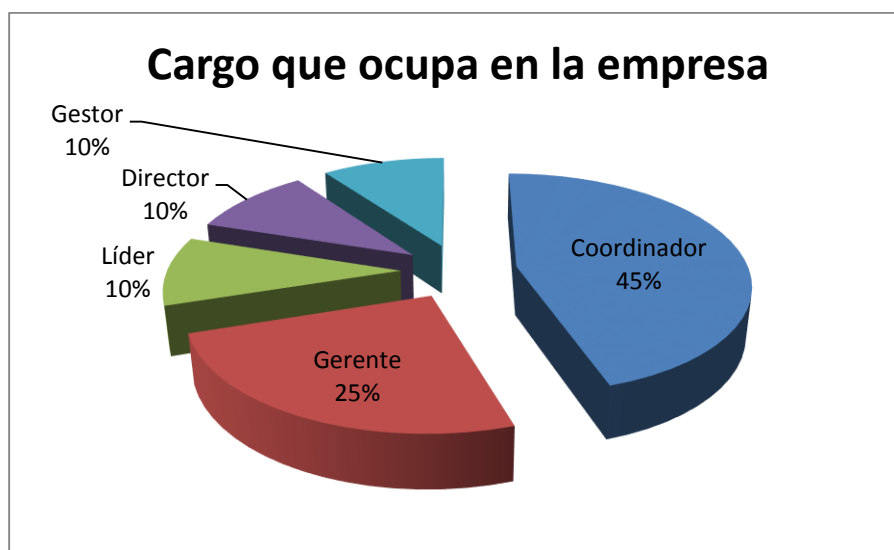
En cuanto a la profesión de las personas que respondieron esta encuesta el 55% de las personas (11) se encuentran ubicadas en las ciencias sociales con profesiones como psicología, trabajo social y antropología, el 10% (2) personas son profesionales en ingeniería, otro 10% (2) es profesional en las ciencias afines a la salud como la medicina y la enfermería y el último 25% (5) son administradores de empresa o financieros. Lo cual ubica a la mayor parte de los encuestados en el campo de las ciencias sociales.

Tipo de empresa



En cuanto al tipo de empresa que manejan las personas que respondieron esta encuesta el 55% de las empresas (11) son privadas, el 20% (4) son ONG, el 15% (3) son mixtas y 5% (1) es familiar y el otro 5% (1) es familiar. Lo cual ubica a la mayoría de las empresas dentro del sector privado.

Cargo que ocupa en la empresa



En cuanto al cargo que ocupan las personas que respondieron dicha encuesta el 45% (9) personas ocupan cargos de coordinadores, el 25% (5) ocupan cargos de gerencia, el 10% (2) ocupan cargos de líderes, otros 10% (2) ocupan cargos de directores y el 10% (2) restante ocupa cargos de gestores. Lo cual muestra que la mayoría, es decir el 45% ocupa cargos de coordinación.

Antigüedad en el cargo



En cuanto a la antigüedad que dichas personas ocupan en dichos cargos se encontró que el 40% (8) personas llevan más de tres años en el cargo, el 30 % (6) personas lleva entre uno y tres años en el cargo y el 30% (6) personas restantes llevan menos de un año en el cargo. Lo cual ubica a la mayoría de personas en el rango de más de tres años en el cargo.

II. RELEVANCIA EN LA PRÁCTICA-SELLO INSTITUCIONAL

En esta categoría se indagaron los siguientes aspectos:

II. Relevancia de la práctica - Sello institucional

1. A continuación encontrará una serie de afirmaciones, por favor escoja su nivel de acuerdo frente a cada una de ellas *

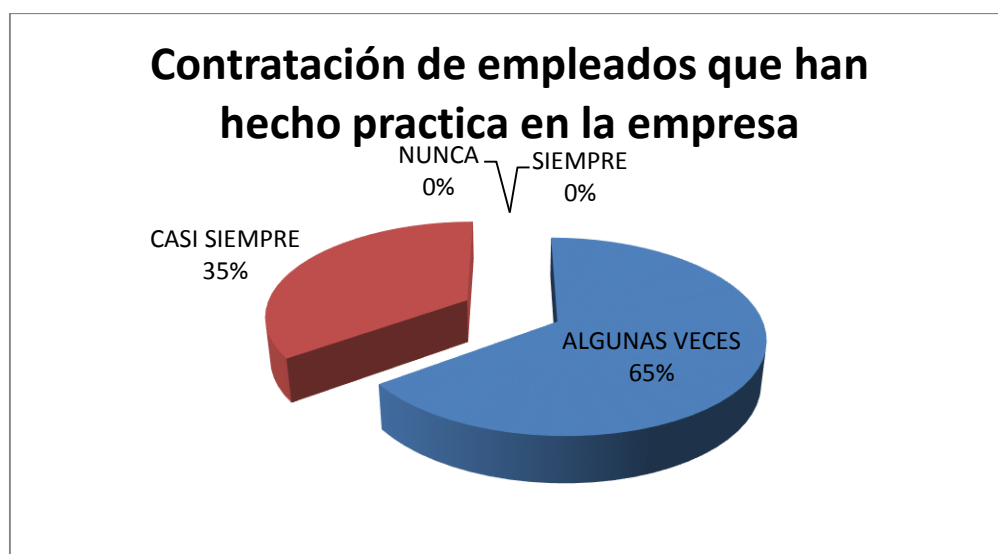
	Nunca	Algunas veces	Casi siempre	Siempre
a. Ha contratado como empleadas/os egresadas/os de trabajo social de la Universidad de La Salle que hayan realizado su práctica profesional en la empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
b. El cargo desempeñado por el trabajador/a social tiene relación directa con esta profesión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
c. Considera que la práctica permite desarrollar las competencias necesarias para el desempeño profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
d. Prefiere vincular como practicantes en su empresa estudiantes de trabajo social de la Universidad de La Salle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
e. Prefiere contratar como empleadas/os egresadas/os de trabajo social de la Universidad de La Salle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
f. Durante el proceso de práctica considera que el acompañamiento que se realiza desde la Universidad de La Salle es adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
g. Cree que la formación impartida a los/as estudiantes del programa de trabajo social de la Universidad de La Salle responde a las necesidades de su empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
h. Las/os egresadas/os del programa de Trabajo social de la Universidad de La Salle responden a las necesidades del país	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
i. Las/os egresadas/os del programa de Trabajo social de la Universidad de La Salle en términos de su desempeño profesional y disciplinar pueden ser comparadas/os favorablemente con las/os egresadas/os de otras universidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
j. Las practicantes del programa de trabajo social aportan en conocimiento y metodología a los procesos institucionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Considera que las/os trabajadoras/es sociales egresadas/os de la Universidad de La Salle evidencian un rasgo de formación profesional y disciplinar distinto al de otras universidades *

¿Cuál sería el rasgo distintivo de las/os egresadas/os de trabajo social de la Universidad de La Salle

3. ¿Cuál es la primera Universidad que tiene en cuenta al contratar trabajadoras/es sociales en su empresa? *

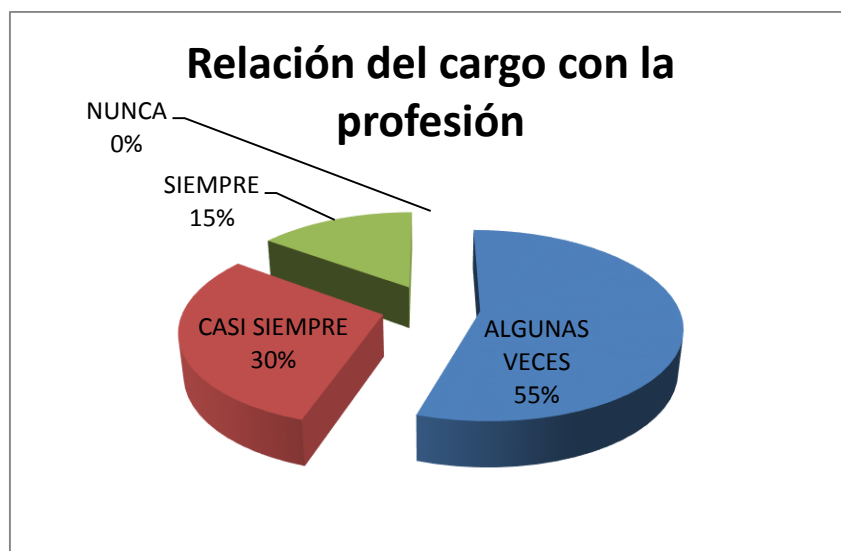
Contratación de empleados que han hecho practica en la empresa



En cuanto a los empleados que han sido contratados en dichas empresas después de realizar su práctica en la institución, el 65% (13) personas algunas veces contratan a dichas personas, el 35% (7) personas casi siempre contratan a los practicantes y 0% (0) personas nunca o siempre contratan a sus practicantes.

Lo cual dice que a veces los egresados que han hecho la práctica son contratados en la misma empresa. En este punto es posible evidenciar que efectivamente la experiencia de la práctica profesional en Trabajo Social posibilita que los egresados puedan ser contratados como profesionales en las empresas donde fueron Trabajadores Sociales en formación.

Relación del cargo con la profesión



En cuanto a las personas que son contratadas por las empresas, el 55% (11) personas contratan algunas veces para un cargo relacionado con la profesión del empleado, el 30% (6) personas casi siempre contratan en un cargo relacionado, el 15% (3) personas siempre contratan en un cargo relacionado y el 0%, es decir

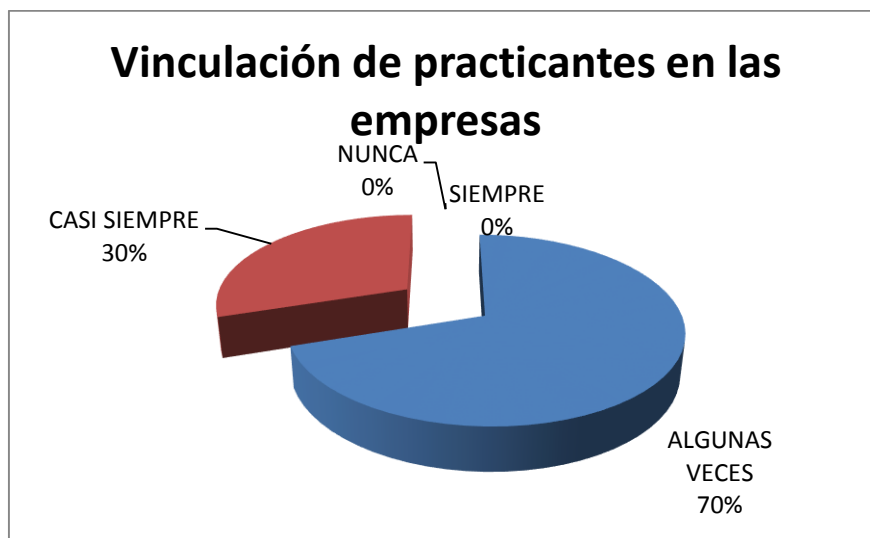
ninguna persona contrata a un egresado en algún cargo que no tenga nada que ver con su profesión. Es común que los profesionales no están totalmente en función de ejecutar específicamente el área disciplinar en la que fueron formados, sino que adicional a esto el mercado laboral actual exige competencias que logren comprendan los diferentes ámbitos de las ciencias sociales y humanas.

Practica con relación al desempeño profesional



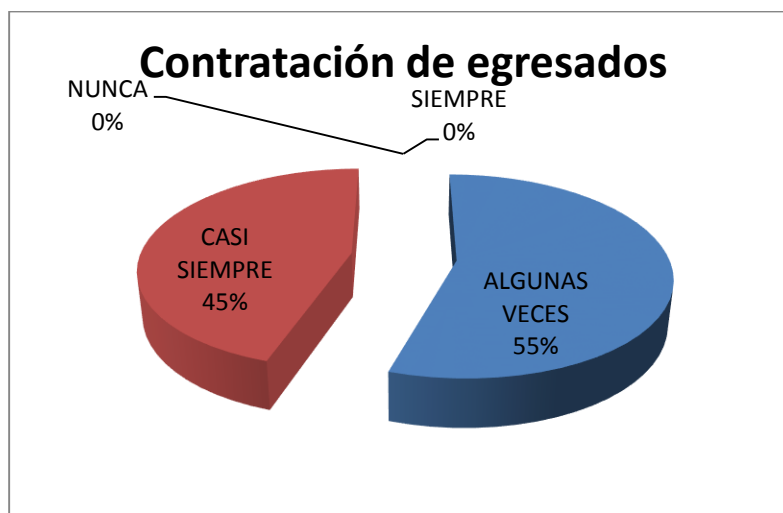
En cuanto a la pregunta de si existe relación entre la práctica y el desempeño profesional el 70% (14) personas dicen que algunas veces, el 20% (4) personas dicen que casi siempre, el 10% (2) personas dicen que siempre y ninguna persona dice que nunca hay relación. Lo cual indica que la mayoría de las personas entrevistadas consideran que la práctica algunas veces tiene relación con el desempeño profesional. La práctica profesional debe estar relacionada con el desempeño de la profesión ya que mediante los procesos de acompañamiento en el marco de una práctica profesional tal como lo menciona el Proyecto Educativo del Programa de Trabajo Social la formación en la práctica debe estar orientada hacia la comprensión de los problemas significativos y relevantes para las personas, grupos y comunidades.

Vinculación de practicantes en las empresas



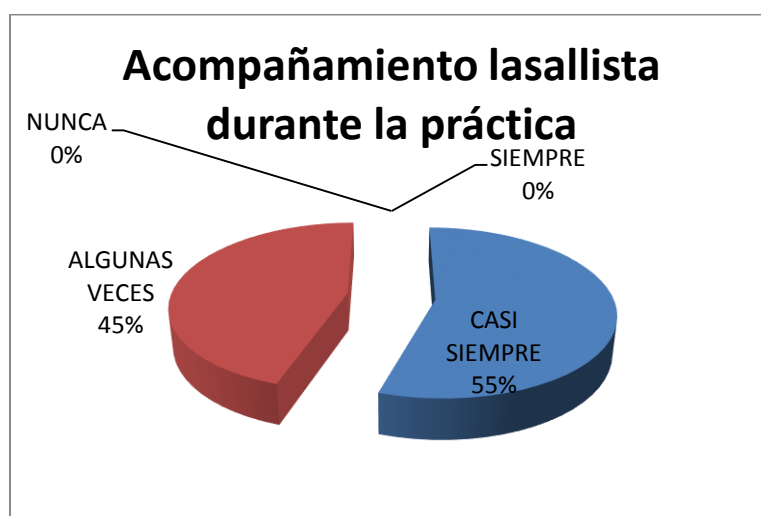
En cuanto a la vinculación de practicantes a las empresas de las personas encuestadas el 70% (14) personas señalan que algunas veces contratan a los practicantes, el 30% (6) señala que casi siempre contrata practicantes y ninguno señala que siempre se de esta situación o nunca se dé. Lo cual quiere decir que la contratación de practicantes se da en un 70% algunas veces.

Contratación de egresados



En cuanto a la contratación de egresados en dichas empresas el 55% (11) de las personas encuestadas algunas veces contratan egresados, el 45% (9) casi siempre contratan egresados lasallistas y ninguna persona contrata siempre o nunca egresados lasallistas. Lo cual quiere decir que la contratación de egresados se da en un 55% algunas veces.

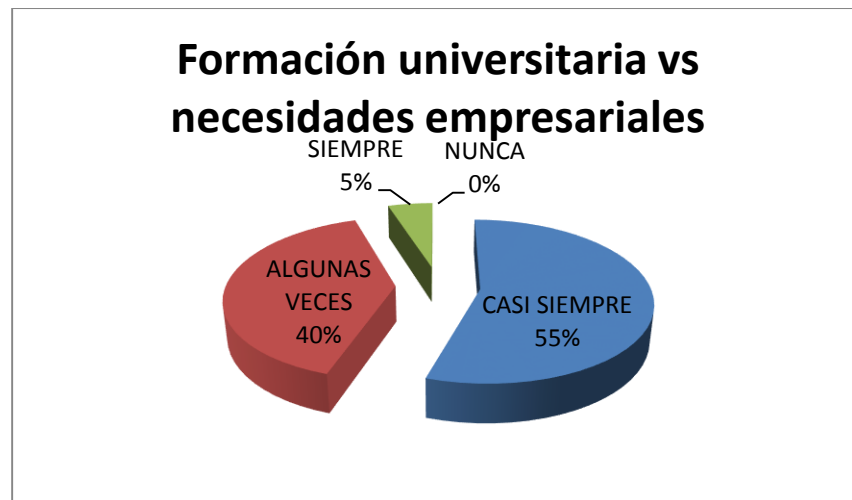
Acompañamiento lasallista durante la práctica



En cuanto al acompañamiento de la institución al estudiante durante la práctica, los encuestados dicen que en un 55% (11) personas el acompañamiento es casi siempre, el 45% (9) personas dice que es casi siempre y ninguna persona señala que el acompañamiento sea siempre o nunca. Lo cual quiere decir que el acompañamiento de los estudiantes en la práctica profesional es de un 55% casi siempre. Es de suma importancia que la Universidad realice un acompañamiento permanente al proceso de práctica profesional ya que como lo menciona (Caro Lòpez, 2012) Dentro de los Procesos de Formación Profesional, Cómo estrategia pedagógica, la formación en la práctica y para la práctica ha sido un componente educativo básico en Trabajo Social, de tal manera que “ésta involucra interactivamente a estudiantes y docentes para intervenir ante las problemáticas

sociales con un sentido y compromiso que les permita generar cambios, sin perder el horizonte formativo”

Formación universitaria vs necesidades empresariales



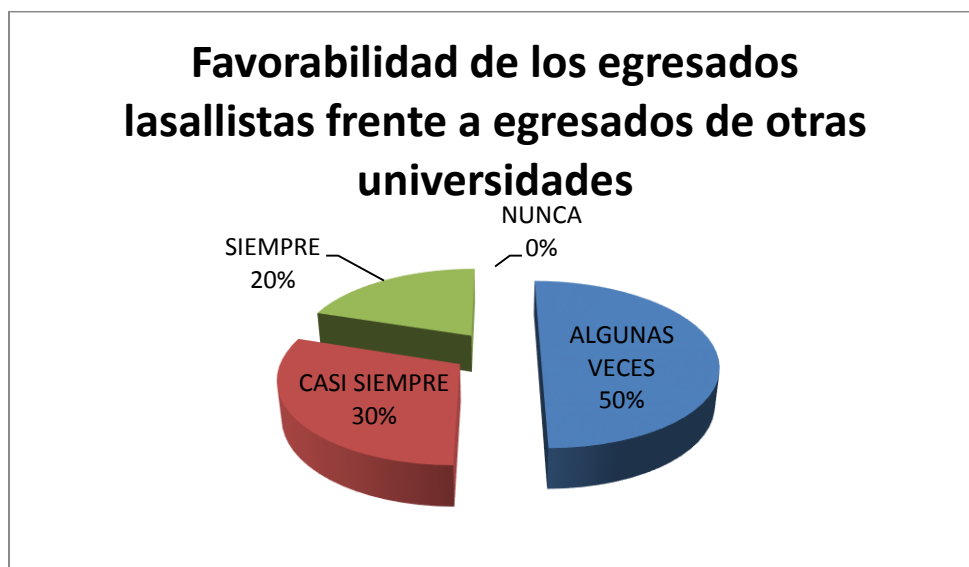
En cuanto a la relación que tiene la formación universitaria con las necesidades empresariales se señaló que un 40% (8) personas encuestadas dicen que algunas veces, el 55% (11) personas dicen que casi siempre, el 5% (1) persona dice que siempre y ninguna persona dice que nunca. Lo cual quiere decir que la mayoría de personas (55%) creen que la formación universitaria casi siempre se relaciona con las necesidades empresariales. En este apartado podemos evidenciar que la formación académica de los Trabajadores Sociales de la Universidad de La Salle responde parcialmente a las necesidades empresariales del mundo actual.

Respuesta efectiva de los egresados a las necesidades del país



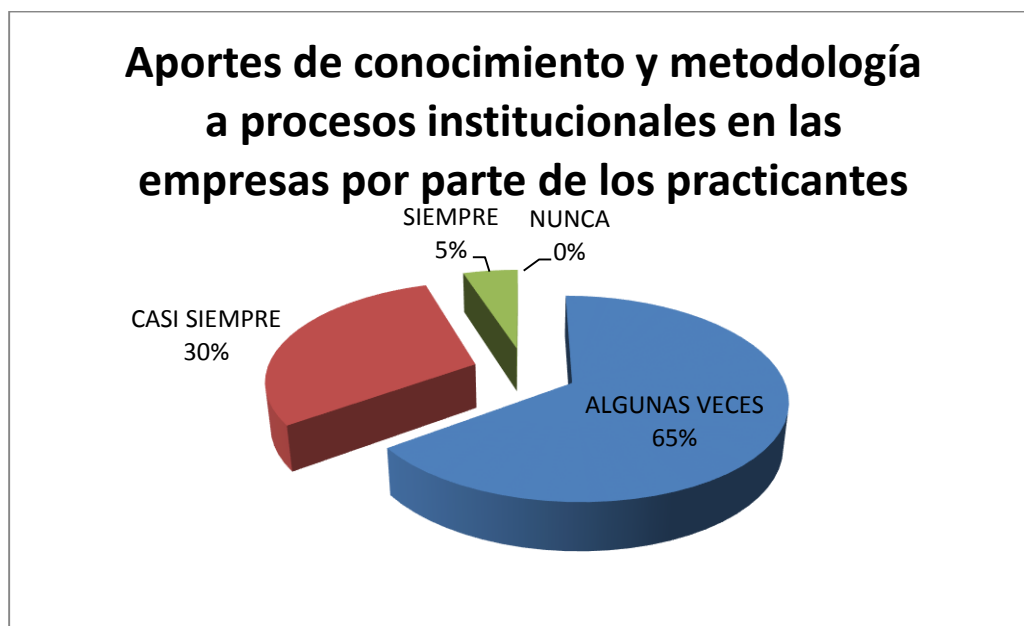
En cuanto a la respuesta efectiva de los egresados a las necesidades del país el 50% (10 personas) de las personas encuestadas dice que esta respuesta casi siempre es efectiva, el 45% (9 personas) dicen que algunas veces, el 5% (1 persona) dice que siempre y ninguna dice que nunca. Lo cual quiere decir que para la mitad de la población encuestada casi siempre los egresados tienen una respuesta efectiva a las necesidades del país. Se evidencia correspondencia entre el perfil laboral requerido y las competencias formativas y educativas de los egresados.

Favorabilidad de los egresados lasallistas frente a egresados de otras universidades



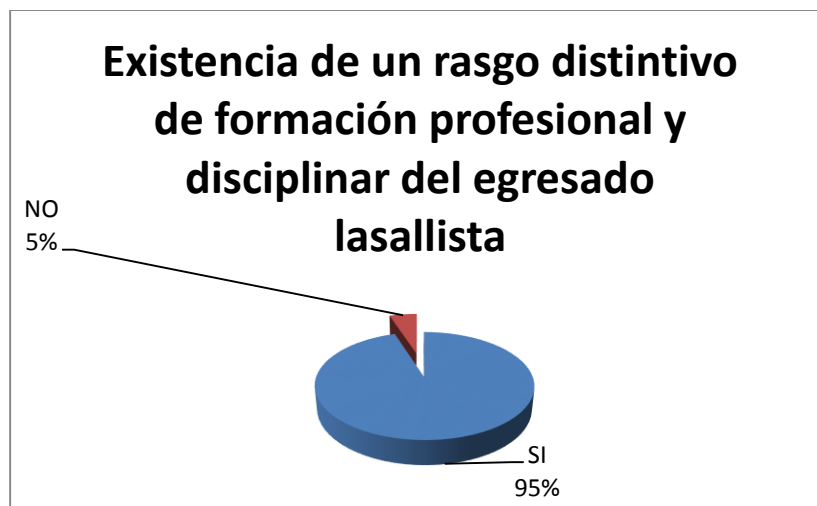
En cuanto a la favorabilidad de los egresados lasallistas frente a los egresados de otras universidades el 50% (10 personas) de las personas encuestadas dicen que algunas veces hay más favorabilidad, el 30% (6 personas) dice que casi siempre hay favorabilidad, el 20% (4 personas) dicen que siempre hay favorabilidad y ninguna persona indica que nunca hay favorabilidad. Lo cual quiere decir que la mitad de la población encuestada (10 personas) cree que los egresados lasallistas tienen algunas veces favorabilidad frente a los egresados de otras universidades. El Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle debe apuntar a que sus egresados puedan tener un rasgo distintivo que los posicione favorablemente en el mercado laboral.

Aportes de conocimiento y metodología a procesos institucionales en las empresas



En cuanto al aporte de conocimiento y metodología a procesos institucionales en las empresas el 65% (13 personas) de las personas encuestadas dicen que algunas veces existe ese aporte, el 30% (6 personas) dicen que casi siempre existe ese aporte, el 5% (1 persona) dice que siempre existe el aporte y ninguna persona indica que nunca aportan. Lo que quiere decir que para el 65% de la población encuestada los egresados lasallistas algunas veces aportan conocimiento y metodología a procesos institucionales en dichas empresas. La práctica profesional debe ser comprendida “como experiencia pedagógica, posibilita consolidar la formación de criterios éticos, validar los conocimientos adquiridos, producir nuevos referentes y vivenciar el desarrollo de alternativas de acción social en contacto directo con problemáticas, sujetos y colectivos.” (Caro Lòpez, 2012)

Existencia de un rasgo distintivo de formación profesional y disciplinar del egresado lasallista



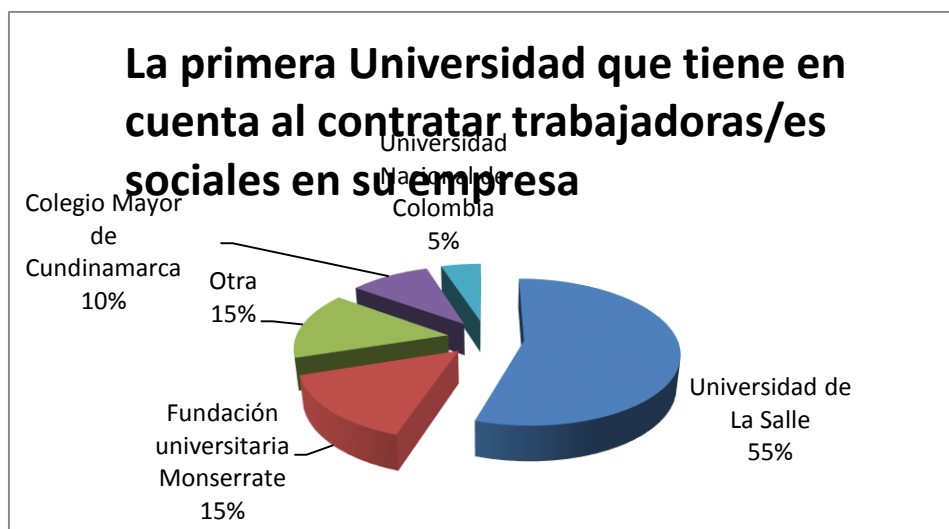
En cuanto a la existencia de un rasgo distintivo en la formación profesional y disciplinar del egresado lasallista el 95% (19 personas) de la población encuestada cree que si existe un rasgo distintivo y el 5% (1 persona) cree que no existe dicho rasgo. Lo cual quiere decir que para la mayoría de la población encuestada (95%) si existe un rasgo distintivo en la formación profesional y disciplinar del egresado lasallista.

El rasgo distintivo de las/os egresadas/os de trabajo social de la Universidad de La Salle



En cuanto al rasgo distintivo de las/os egresadas/os de trabajo social de la Universidad de La Salle, el 45% (9) personas respondieron que los egresados de la Universidad de la Salle tienen un buen manejo con la comunidad, el 15% (3) consideran que los Trabajadores Sociales de la Universidad de la Salle generan empatía, el 15% (3) piensan que los Trabajadores Sociales de la Universidad de la Salle tienen un manejo adecuado de los conceptos propios de la profesión, el 10% (2) resaltan la formación en derechos humanos de estos egresados, igualmente, el 10% es decir (2) personas no saben o no respondieron a esta pregunta y el 5% (1) tiene una actitud proactiva al momento de ejecutar sus labores. Se evidencia que el énfasis de las Trabajadoras Sociales de la Universidad de La Salle es el trabajo con comunidades dejando de lado aspectos tan importantes como: Derechos Humanos, manejo de conceptos propios de la disciplina, empatía ser personas proactivas.

La primera Universidad que tiene en cuenta al contratar trabajadoras/es sociales



Relacionado con la primera Universidad que tiene en cuenta el empleador al contratar trabajadoras/es sociales en su empresa el 55% (11) empleadores piensan en la Universidad de La Salle, el 15% (3) empleadores piensan en la Fundación universitaria Monserrate, el 10% (2) piensan en el Colegio Mayor de Cundinamarca, el 5% (1) empleador piensa en la Universidad Nacional de Colombia y el 15% (3) empleadores piensan en otras universidades.

III. PERCEPCIÓN DEL EMPLEADOR FRENTE AL DESEMPEÑO DEL TRABAJADOR SOCIAL

En esta categoría se indagaron los siguientes aspectos:

III. Impacto en el medio

4. Actualmente tiene contratadas/os trabajadoras/es sociales en su empresa? *

Si la respuesta a la pregunta anterior es afirmativa, por favor responda las siguientes preguntas de esta sección. Si su respuesta es negativa responda únicamente de esta sección la pregunta 7.

5. ¿Cuántos trabajadoras/es sociales tiene contratadas/os en su empresa actualmente?

6. ¿Cuántos de estos son egresados/os de La Universidad de La Salle?

7. ¿Cuál es el cargo que ocupa el trabajador/a social egresado/a de la Universidad de La Salle? *

8. ¿Con qué tipo de contrato está vinculado/a el trabajador/a social a su empresa?

☐ a. A término indefinido ☐ b. A término fijo ☐ c. Orden de prestación de servicios
☐ d. Outsourcing ☐ e. Hora labor ☐ f. Otro

9. El rango salarial obtenido por el/la trabajador/a social en su empresa esta entre (SMMV Salario Mínimo Mensual Vigente)

10. ¿Cuáles serían las razones para que actualmente no estén vinculadas/os como empleadas/os en su empresa trabajadoras/as sociales de la Universidad de La Salle? *

11. ¿Cuál considera que es la mayor fortaleza a nivel personal de las/os trabajadoras/as sociales egresados/as de la Universidad de La Salle? *

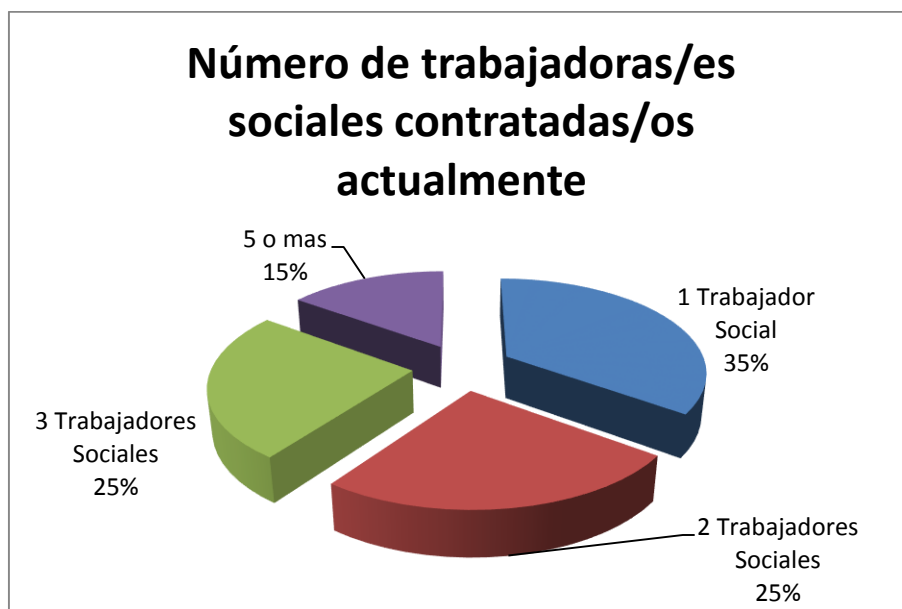
12. ¿Cuál considera que es la mayor fortaleza a nivel profesional de las/os trabajadoras/as sociales egresados/as de la Universidad de La Salle? *

Trabajadores Sociales contratados en la empresa



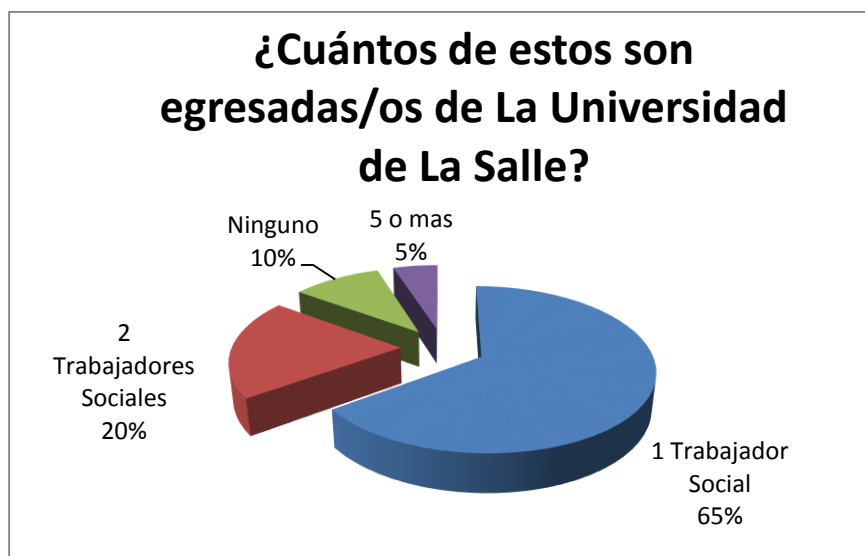
El 100% de los empleadores encuestado, es decir, (20) personas manifestaron que tienen actualmente contratados Trabajadores Sociales contratados en sus empresas.

Número de trabajadoras/es sociales contratadas/os actualmente



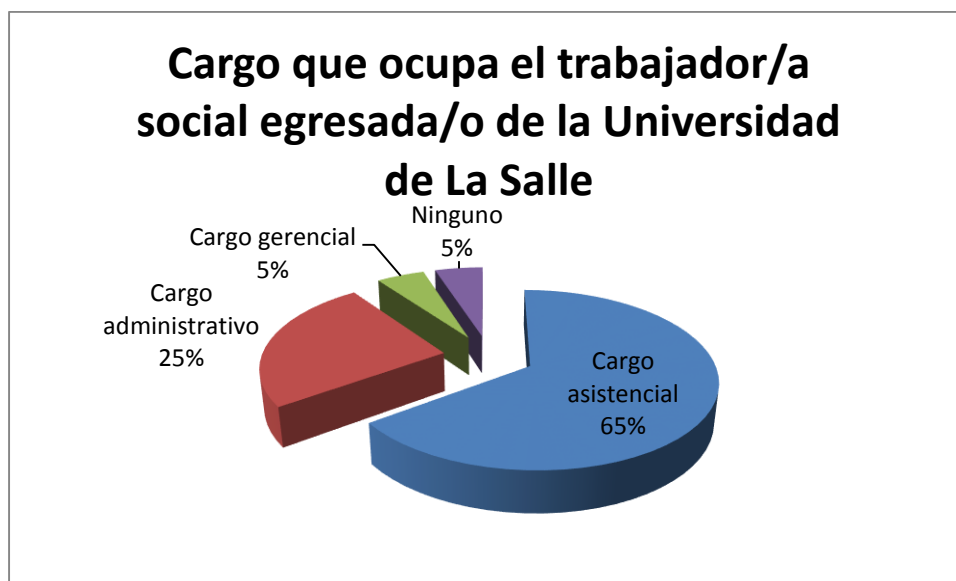
Relacionado con el número de trabajadoras/es sociales contratadas/os actualmente (7) empleadores, es decir, el 35% respondieron que tienen 1 Trabajador Social, (5) empleadores, es decir, el 25% respondieron que tienen 2 Trabajadores Sociales, (5) empleadores, es decir, el 25% respondieron que tienen 3 Trabajadores Sociales y por ultimo (3) empleadores, es decir, el 15% respondieron que tienen 5 o más Trabajadores Sociales contratados en sus empresas.

¿Cuántos de estos son egresadas/os de La Universidad de La Salle?



En atención al número de trabajadoras/es sociales contratadas/os actualmente son egresadas/os de la Universidad de La Salle trece (13) empleadores, es decir, el 65% respondieron que tienen 1 Trabajador Social egresado/a de la Universidad de La Salle, cuatro (4) empleadores, es decir, el 20% respondieron que tienen 2 Trabajadores Sociales; un (1) empleador, es decir, el 5% respondió que tienen 5 o más Trabajadores Sociales y por ultimo dos (2) empleadores, es decir, el 10% respondieron que no tienen Trabajadores Sociales egresado/as de la Universidad de La Salle contratados en sus empresas.

Cargo que ocupa el trabajador/a social egresada/o de la Universidad de La Salle



Respecto al cargo que ocupa el trabajador/a social egresado/a de la Universidad de La Salle, trece (13) empleadores, es decir, el 65% respondieron que tienen Trabajadores Sociales en cargos asistenciales, cinco (5) empleadores, es decir, el 25% respondieron que tienen Trabajadores Sociales en cargos administrativos, un (1) empleador, es decir, el 5% respondió que tiene Trabajadores Sociales en cargo gerencial y por último, un (1) empleador, es decir, el 5% respondió que no tiene Trabajadores Sociales contratados en sus empresas. Según las respuestas de los empleadores encuestados los Trabajadores Sociales de la Universidad de La Salle en su gran mayoría son formados para desempeñar cargos asistenciales y que al momento de realizar labores administrativas o gerenciales les cuesta trabajo cumplir a cabalidad con sus actividades.

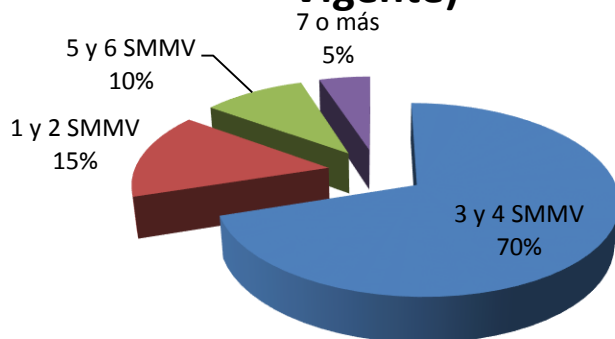
Tipo de vinculación contractual del trabajador/a social en la empresa



Con relación al tipo de vinculación contractual del trabajador/a social en la empresa, once (11) empleadores, es decir, el 55% respondieron que tienen Trabajadores Sociales contratados mediante Orden de Prestación de Servicios; tres (3) empleadores, es decir, el 15% respondieron que tienen Trabajadores Sociales contratados mediante contrato a término indefinido; cuatro (4) empleadores, es decir, el 20% respondieron que tienen Trabajadores Sociales contratados mediante contrato a término fijo; un (1) empleador, es decir, el 5% respondió que tiene Trabajadores Sociales contratados mediante contrato de Hora labor; y por último, un (1) empleador, es decir, el 5% no emitió respuesta.

El rango salarial obtenido por el/la trabajador/a social en la empresa está entre (SMMV Salario Mínimo Mensual Vigente)

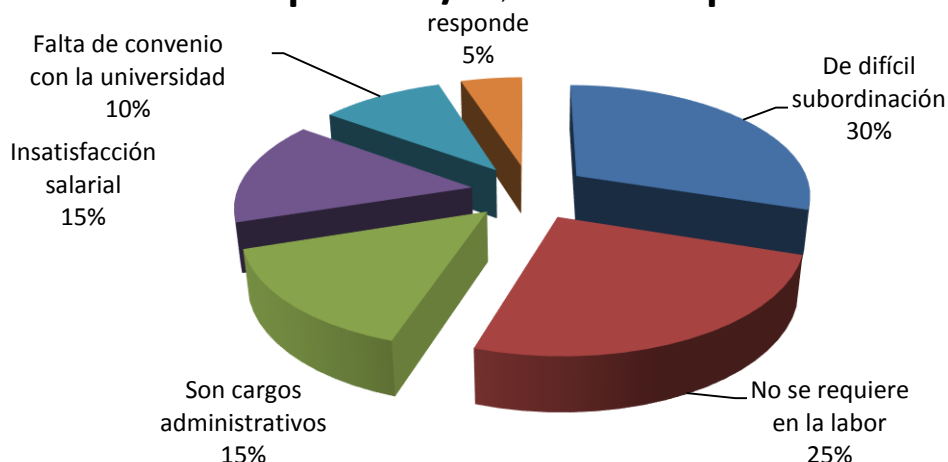
El rango salarial obtenido por el/la trabajador/a social en la empresa está entre (SMMV Salario Mínimo Mensual Vigente)



Respecto al rango salarial obtenido por el/la trabajador/a social, tres (3) empleadores, es decir, el 15% respondieron que el rango salarial está entre 1 y 2 salarios mínimos legales mensuales vigentes; catorce (14) empleadores, es decir, el 70% respondieron que el rango salarial está entre 3 y 4 salarios mínimos legales mensuales vigentes; dos (2) empleadores, es decir, el 10% respondieron que el rango salarial está entre 5 y 6 salarios mínimos legales mensuales vigentes; y por último, un (1) empleador, es decir, el 5% respondió que el rango salarial está entre 7 o más salarios mínimos legales mensuales vigentes.

Razones por las que actualmente los trabajadores/as sociales de la Universidad de La Salle no estén vinculadas/os como empleadas/os en las empresas

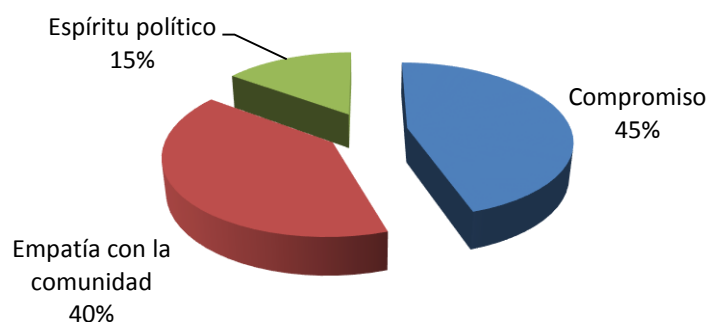
Razones por las que actualmente los trabajadores/as sociales de la Universidad de La Salle no estén vinculadas/os como empleadas/os en las empresas



Las razones por las que actualmente los trabajadores/as sociales no están vinculados como empleados en las empresas son: cinco (5) empleadores, es decir, el 25% respondieron que no se requieren trabajadores sociales en la labor de la empresa; tres (3) empleadores, es decir, el 15% respondieron que las vacantes son cargos administrativos; seis (6) empleadores, es decir, el 30% respondieron que los Trabajadores Sociales son de difícil subordinación; tres (3) empleadores, es decir, el 15% respondieron que por insatisfacción salarial; dos (2), es decir, el 10% respondieron que por falta de convenio entre la empresa y la universidad; y por último, un (1) empleador, es decir, el 5% no emitió respuesta. La principal razón por la cual no tiene contratados Trabajadores Sociales en sus empresas es porque son de difícil subordinación y esto obstaculiza el desarrollo pleno de las labores y funciones para las cuales han sido contratados dentro de las diferentes empresas.

Fortaleza a nivel personal de las/os trabajadores/as sociales egresados/as de la Universidad de La Salle

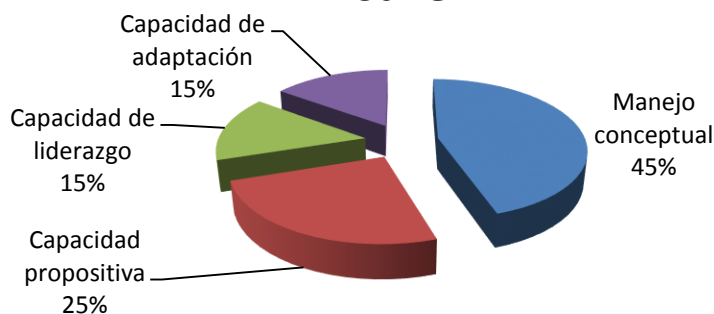
Fortaleza a nivel personal de las/os trabajadores/as sociales egresados/as de la Universidad de La Salle



Respecto a la fortaleza personal de las/os trabajadores sociales de la Universidad de La Salle, ocho (8) empleadores, es decir, el 40% respondieron que empatía con la comunidad; nueve (9) empleadores, es decir, el 45% respondieron que por compromiso; y por último, tres (3) empleadores, es decir, el 15% restante respondieron por espíritu político. A nivel personal los Trabajadores Sociales egresados de La Universidad de La Salle presentan un alto nivel de compromiso.

Fortaleza a nivel profesional de las/os trabajadores/as sociales egresados/as de la Universidad de La Salle

Fortaleza a nivel profesional de las/os trabajadoras/as sociales egresados/as de la Universidad de La Salle



En atención a la fortaleza profesional de las/os trabajadoras sociales egresados de la Universidad de La Salle, nueve (9) empleadores, es decir, el 45% respondieron que el manejo conceptual; tres (3) empleadores, es decir, el 15% respondieron que la capacidad de liderazgo; tres (3) empleadores, es decir, el 15% respondieron que la capacidad de adaptación; y por último, cinco (5) empleadores, es decir, el 25% respondieron que la capacidad propositiva. A nivel profesional los Trabajadores Sociales de La Universidad de La Salle tiene un adecuado manejo de los conceptos propios de la profesión, frente a las capacidades de liderazgo y adaptación no se obtiene buenos resultados anquen sea una de las capacidades que más tiene en cuenta los empleadores al momento de la contratación según el Observatorio Laboral para la Educación.

VINCULACIÓN CON LA UNIVERSIDAD

En esta categoría se indagaron los siguientes aspectos:

IV. Vinculación con la Universidad

13. Si usted necesita información sobre estudiantes o egresadas/os de la Universidad de La Salle el medio de contacto es:

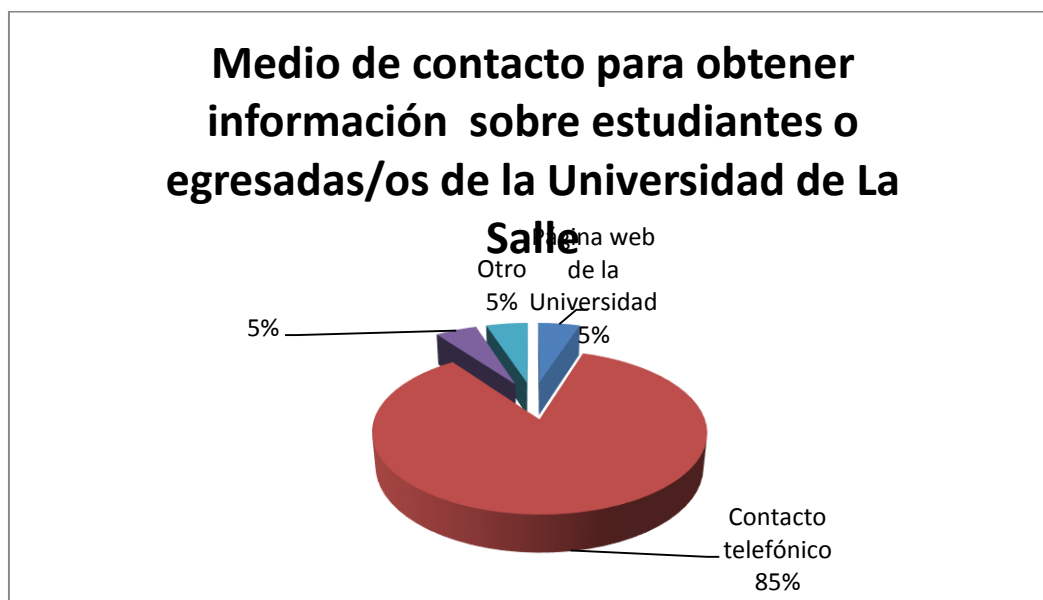
- ☐ a. Página web de la Universidad
- ☐ b. Contacto telefónico
- ☐ c. Participación en encuentros de práctica convocados por la Universidad de La Salle
- ☐ d. Visitas de asesores de práctica de La Universidad de La Salle
- ☐ e. Coordinación de práctica del programa de trabajo social de La Universidad de La Salle
- ☐ f. Coordinación de egresados del programa de trabajo social de La Universidad de La Salle
- ☐ g. Participación en exposiciones de proyectos académicos
- ☐ h. Ninguno
- ☐ i. Otro

14. ¿Cuáles proyectos de formación, investigación, y/o evaluación conoce que se estén adelantando en el programa de trabajo social de la Universidad de La Salle?

15. Sugiere alguna (s) acciones y/o estrategias que pueden implementarse en el programa de trabajo social de la Universidad de La Salle en pro de la formación y acompañamiento de estudiantes y egresados

16. Observaciones generales

Medio de contacto para obtener información sobre estudiantes o egresadas/os de la Universidad de La Salle



Con relación al medio de contacto para obtener información sobre estudiantes o egresados de la Universidad de La Salle, un (1) empleador, es decir, el 5% respondió que el medio fue la página de internet; diecisiete (17) empleadores, es

decir, el 85% respondieron que por contacto telefónico; un (1) empleador, es decir, el 5% respondió por participación en encuentros de práctica convocados por la Universidad de La Salle; y por último, un (1) empleador, es decir, el 5% respondió por otro medio. Se deben fortalecer los canales de comunicación asertivos para que exista un vínculo directo entre la universidad y las empresas ya que el único medio de contacto que se maneja es el telefónico y esto hace que sea m limitado, se deben utilizar canales como las redes sociales y la participación en encuentros de práctica profesional.

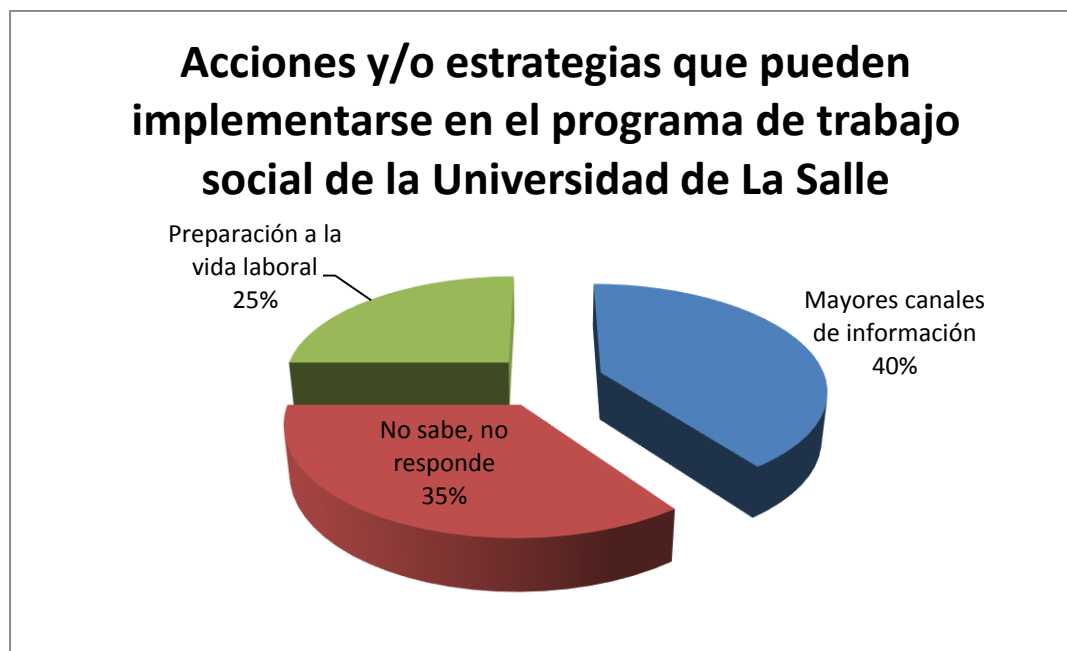
Proyectos de formación, investigación, y/o evaluación que se adelantan en el programa de trabajo social de la Universidad de La Salle



En atención a los proyectos de formación, investigación, y/o evaluación que se adelantan en el programa de trabajo social de la Universidad de La Salle, veinte (20) empleadores, es decir, el 100% respondieron que desconocen dichos proyectos. Según el CNA es importante que los empleadores conozcan los diferentes procesos académicos que se desarrollan al interior de la universidad ya que los empleadores

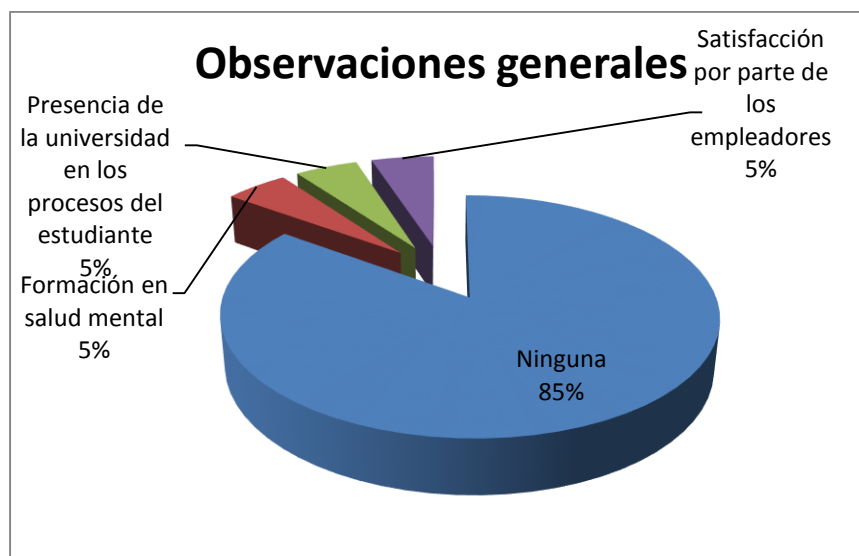
hacen parte del proceso de acreditación y de acuerdo con este análisis los empleadores no tienen acceso a la información necesaria sobre dichos procesos.

Acciones y/o estrategias que pueden implementarse en el programa de trabajo social de la Universidad de La Salle



Respecto a las acciones y/o estrategias que pueden implementarse en el programa de trabajo social, cinco (5) empleadores, es decir, el 25% respondieron preparación a la vida laboral; ocho (8) empleadores, es decir, el 40% respondieron mayores canales de información; y por último, siete (7) empleadores, es decir, el 35% no emitió respuesta. Es importante desarrollar mayores y mejores canales de comunicación como las redes sociales y participación en las ferias de proyectos de investigación, todo esto con el fin de que los empleadores tengan pleno conocimiento de los procesos que se desarrollan al interior de la universidad.

Observaciones generales



Frente a las observaciones generales, diecisiete (17) empleadores, es decir, el 85% no presentaron observaciones generales; un (1) empleador, es decir, el 5% respondieron que los/as trabajadores/as sociales requieren formación en salud mental; un (1) empleador, es decir, el 5% respondieron que se requiere mayor presencia de la universidad en los procesos del estudiante; y por último, un (1) empleador, es decir, el 5% mostró satisfacción respecto del trabajador social contratado.

Conclusiones

Ante la pregunta de investigación *¿Cuál es la percepción de los empleadores sobre el perfil e impacto de los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle que tienen contratados en sus empresas?* La investigación concluyó que:

La percepción de los empleadores sobre el perfil de los egresados del programa de trabajo social de la Universidad de la Salle, en términos generales fue positivo, reflejando gran satisfacción en valores y habilidades que son puestos en práctica en las diferentes tareas, sin embargo, existe inquietud en el manejo de diferentes herramientas tecnológicas e informáticas que podrían a mejorar índices de calidad.

La relevancia en la práctica profesional permitiría al egresado caracterizarse en la sociedad, llevar a cabo proyectos de vida establecidos y aportar al país con el desarrollo de estrategias sociales, económicas, políticas, ambientales, culturales, etc.

En cuanto al impacto en el medio, según esta investigación, la mayoría de las empresas tienen contratados Trabajadores Sociales de la Universidad de la Salle, sin embargo los cargos que ocupan dentro de las instituciones son de orden asistencial, evidenciando dificultades al desarrollar actividades administrativas y gerenciales.

El impacto que el egresado tiene en el medio laboral es adecuado conforme a los parámetros establecidos por la Institución educativa, sin embargo uno de los motivos por los cuales los empleadores no contrata egresados del Programa de trabajo Social de la Universidad de la Salle, es porque son de difícil subordinación, pero también destacan el rasgo distintivo de buen trabajo con comunidad.

Frente a la relevancia de la práctica y el sello institucional hay varios egresados que son contratados en las empresas después de haber realizado su práctica profesional en dicha institución, pero en el momento de la contratación es probable que los egresados no estén totalmente en función de ejecutar actividades o

procesos propios del área laboral para la que fueron formados y por último se destaca una favorabilidad notable entre los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de la Salle y otras universidades, ya que según la investigación la formación de los egresados responde a las necesidades del mercado laboral actual.

Recomendaciones

- a) Para próximas investigaciones se recomienda a los estudiantes ahondar más en la temática del seguimiento a egresados frente su desempeño laboral,

haciendo partícipes a los empleadores, ya que estos pueden realizar aportes significativos a la formación de profesionales que respondan satisfactoriamente a la necesidades de las empresas.

- b) Se sugiere a la universidad abrir canales de comunicación por medio de los cuales a los empleadores les sea posible conocer los procesos internos que se desarrollan dentro de la institución, ya que dichos sujetos son actores partícipes de la construcción tanto académica como disciplinar de los egresados.
- c) Para el Programa de Trabajo Social se recomienda construir una visión más realista del quehacer profesional, con el fin de responder de manera asertiva a las necesidades de las empresas que requieren contratar Trabajadores Sociales.
- d) Al CNA se le recomienda proponer un rol más activo de los empleadores en los procesos de acreditación de los diferentes programas académicos, ya que dichos sujetos son actores importantes en el seguimiento a egresados.

Bibliografía

- Aguilar Tequia, D. P., Rodriguez Ardila, P. A., & Rodriguez Castro, N. P. (2005). *Seguimiento a egresados (as) de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de La Salle 1999-2004*. Obtenido de Universidad de La Salle:
<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/13248/00781870.pdf?sequence=1>
- Arguelles, A., & Andrew, G. (2001). *Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral*. México: Limusa.
- Caro López, I. (23 de Enero de 2012). *Practica Profesional I Linea de Desarrollo Humano y Calidad de Vida*. Bogotá, Colombia: Universidad de La Salle.
- Congreso de la República. (1992). *Ley 30 de 1992*. colombia.
- Consejo Nacional de Acreditación. (2015). Consejo Nacional de Acreditacion. *Lineamientos para la acreditación programas de pregrado*. Bogotá, Colombia: Sistema Nacional de Acreditación.
- Constitucion Política de Colombia de 1991. (s.f.). Artículo 67.
- Facultad de Ciencias Economicas y Sociales. (2015). *Proyecto Educativo Programa de Trabajo Social*. Bogotá, Colombia: Universidad de La Salle.
- Fuentes, S. A., & Vargas, D. F. (2015). Caracterización y posicionamiento en el mercado laboral de los egresados del programa de Administración de Empresas de la Universidad de La Salle en Bogotá 2004-200. Bogotá, Colombia: Universidad de La Salle.
- Gonzalez Arteta, I., & Megia Avila, E. (2014). Estudio de seguimiento de los egresados del programa de mecánica dental de la corporación universitaria Rafael Núñez desde 2011 al primer periodo de 2013. Cartagena, Bolivar, Colombia: Corporación Universitaria Rafael Núñez.
- Guerrero Barrios, J. (2003). Calidad en la educación, organizaciones y ejercicio profesional. *Revista Alternativas en Psicología*, 39.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. Mexico: McGraw-Hill Interamericana Editores.
- Ibáñez, B. C. (1994). Pedagogía y Psicología Interconductual. *Revista Mexicana de Análisis de la Conducta*, 104.
- Izquierdo, C. M. (2006). Determinantes de la empleabilidad de los jóvenes universitarios y alternativas para promoverla. *Papeles de Población*, Vol. 12, núm. 49, 75-89.

- Leal L, G., & Malagón, E. (2015). Historia del Trabajo Social en Colombia: De la doctrina social de la iglesia al pensamiento complejo. 24.
- Melo & otros. (2014). *la educacion superior en colombia: situacion actual y analisis de eficiencia*. Bogotá - Colombia: Banco de la República de Colombia.
- Ministerio de Educación . (2015). *Clasificación de las Instituciones de Educación Superior (IES)*. Recuperado el 3 de Agosto de 2015, de <http://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-article-231240.html>
- Ministerio de Educación. (2015). *Observatorio Laboral para la Educación*. Recuperado el 3 de Agosto de 2015, de <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/w3-propertyvalue-36291.html>
- Mnisterio de Educación Nacional . (22 de Enero de 1980). Decreto Numero 80 de 1980. Colombia .
- Muñoz, M. N., Rodríguez , P., Hincapié , J., Agudelo, A. M., & Ramírez , R. (2012). Percepción de empleadores sobre las competencias de graduados del Programa de Enfermería de la Fundación Universitaria del Área Andina de Pereira (Colombia) entre los años 2006 a 2010. *Revisra Cultira del Cuidado Vol. 9 N° 2*, 22-36.
- Orozco Silva, L. E. (2015). La Formacion Integral: Mito y Realidad. *Instituto Latinoamericano de Educación para el Desarrollo*. Bogotá, Colombia: Universidad de los Andes.
- Paramo , P. (2015). La Investigación en Ciencias Sociales: La Recolección de Información. Bogotá, Colombia: Universidad Piloto de Colombia.
- Presidente de la República. (2003). *Decreto 2566 de 2003*. colombia.
- Ramírez Carvajal, D. M., Gartner Isaza, M. L., Bernal Villegas, J. E., Zapata Domínguez, Á., Vallejo Cabrera, F. A., Prieto Pulido, P. A., y otros. (Enero de 2013). Lineamientos para la acreditación de programas de pregrado. Bogotá, Colombia: Sistema Nacional de Acreditación.
- Salle, U. d. (2014). *Lineas de Investigacion- Trabajo Social*. Bogotá.
- Universidad De La Salle. (2003). Estándares mínimos de calidad. Bogotá: Universidad De La Salle.
- Universidad de la Salle. (2014). *Lineas de Investigacion- Trabajo Social*. Bogotá.
- Universidad de la Salle. (2015). Recuperado el 15 de Septiembre de 2015, de <http://www.lasalle.edu.co/wps/portal/Home/Principal/ProgramasAcademicos/Programas dePregrado/TrabajoSocial/chistoria>

Universidad de la Salle. (2015). Recuperado el 10 de Septiembre de 2015, de
<http://www.lasalle.edu.co/wps/portal/Home/Principal/ProgramasAcademicos/ProgramasdePregrado/TrabajoSocial/ccompetencias>