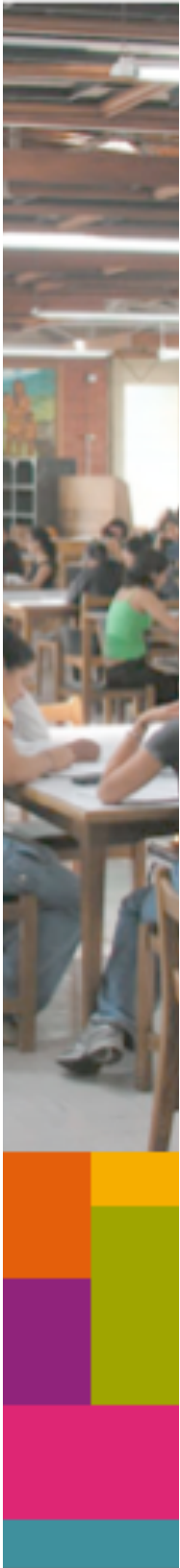
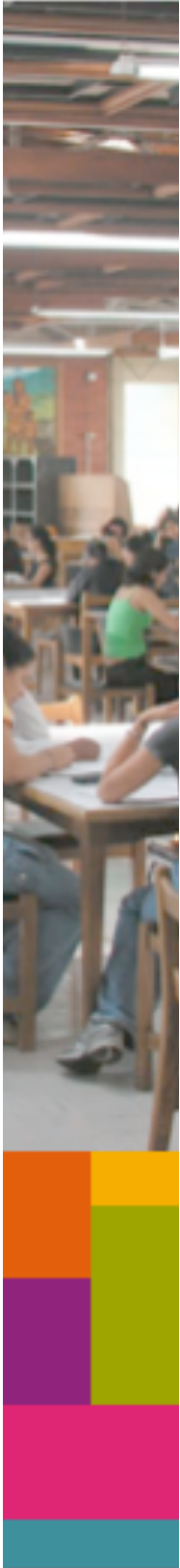




**PROGRAMA DE
TRABAJO SOCIAL
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
UNIVERSIDAD DE CALDAS**



Manizales, julio de 2013



Estudio ejecutado por Juan María Fuster Duro y coordinado por Lorena Gartner Isaza



CONTENIDO

PRESENTACIÓN.....	11
INTRODUCCIÓN	14
DIMENSIÓN EDUCATIVA.....	17
Contexto de política y orientaciones educativas	20
<i>Orientaciones educativas nacionales</i>	20
<i>Orientaciones educativas regionales</i>	26
<i>Orientaciones institucionales de la Universidad de Caldas</i>	28
<i>Estado actual de la formación en el área de Trabajo Social en los ámbitos nacional, departamental y regional</i>	30
<i>Plan curricular del Programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas.....</i>	34
Demanda potencial y real	45
<i>Demanda potencial</i>	45
<i>Demanda real del programa de Trabajo Social</i>	48
<i>Cobertura: Población atendida en el programa de Trabajo Social en el área de influencia de la Universidad de Caldas</i>	50
DIMENSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL	60
Líneas de desarrollo social, económico y cultural	60
<i>Orientaciones para el desarrollo a nivel nacional, regional y local</i>	64
<i>Acciones, programas y/o proyectos en operaciones que inciden en la necesidad de ofertar el Programa de Trabajo Social</i>	69
DIMENSIÓN LABORAL	72
Condiciones de empleo.....	72
<i>Oportunidades potenciales o existentes de desempeño y tendencias del ejercicio profesional</i>	76
<i>Número de egresados vinculados laboralmente \ número de egresados</i>	80
<i>Perfil profesional requerido del Trabajador Social</i>	81
<i>Empresas relacionadas con el área de Trabajo Social que operan en el sector de mayor influencia de la Universidad de Caldas</i>	83
<i>Zona geográfica con mayor número de egresados laborando</i>	87
Trayectoria laboral.....	88



<i>Tiempo promedio después de la graduación para encontrar el primer empleo en el área de formación</i>	89
<i>Actividades desarrolladas desde el tiempo de graduación</i>	89
<i>Porcentaje de egresados empleados y desempleados</i>	90
<i>Proporción de egresados laborando en el área de Trabajo Social con relación al total de egresados</i>	91
<i>Área de desempeño de los Trabajadores Sociales</i>	92
Situación laboral actual	93
<i>Sector económico</i>	93
<i>Ámbito de las empresa o instituciones donde laboran los egresados consultados</i>	94
<i>Satisfacción</i>	95
<i>Salarios</i>	97
DIMENSIÓN PERCEPCIÓN DE EGRESADOS Y EMPLEADORES	99
Competencias generales y específicas	99
<i>Adquiridas en el proceso de formación</i>	101
<i>Requeridas en el ámbito laboral</i>	101
Competencias desarrolladas y requeridas en Trabajo Social valoradas por los egresados	102
<i>Competencias generales desarrolladas durante la carrera y requeridas en el ámbito laboral</i>	102
<i>Competencias específicas desarrolladas durante la carrera y requeridas en el ámbito laboral</i>	105
Valoración de la carrera de Trabajo Social	109
<i>Utilidad de lo aprendido durante la carrera para el trabajo</i>	110
<i>Expectativas frente a la profesión</i>	111
Estudios posteriores	111
<i>Tipo de grado</i>	111
Competencias generales y específicas desarrolladas y requeridas en Trabajo Social valoradas por los empleadores	113
<i>Competencias generales desarrolladas durante la carrera y requeridas en el ámbito laboral</i>	113
<i>Competencias específicas desarrolladas durante la carrera y requeridas en el ámbito laboral</i>	117

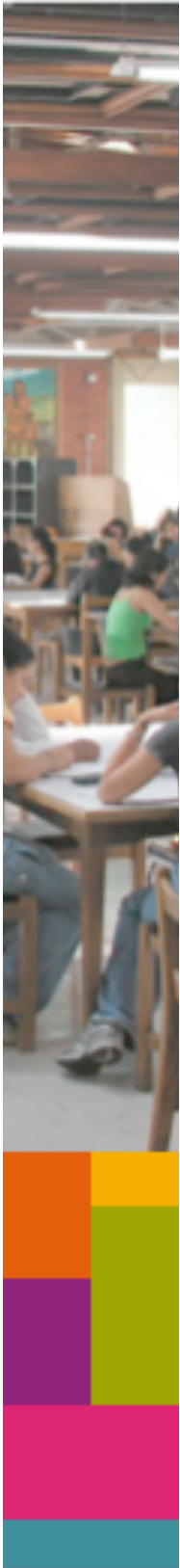


Valoración del desempeño profesional de los egresados de la Universidad de Caldas:
Grado de satisfacción de los empleadores..... 125

Desempeño de los estudiantes de los últimos periodos académicos en las pruebas
SaberPro y participación en las pruebas ECAES..... 126

SÍNTESIS CONCLUSIVA 128

BIBLIOGRAFÍA 131





TABLAS

TABLA 1. PLAN DE ESTUDIOS: PENSUM 447	41
TABLA 2. COMPARACIÓN MATRICULADOS EN GRADO ONCE CON PRIMER CURSO.	46
TABLA 3. PARTICIPACIÓN DE LA MATRÍCULA EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN CALDAS: NIVEL DE FORMACIÓN	47
TABLA 4. PARTICIPACIÓN DE LA MATRÍCULA EN EDUCACIÓN SUPERIOR EN CALDAS: NIVEL DE FORMACIÓN %	47
TABLA 5. ESTUDIANTES MATRICULADOS DE TRABAJO SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS EN MANIZALES. AÑOS 2002-1 – 2012-2.....	48
TABLA 6. ESTUDIANTES MATRICULADOS DE TRABAJO SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS EN LA DORADA. AÑOS 2006-2 – 2012-2.....	49
TABLA 7. ESTUDIANTES MATRICULADOS DE TRABAJO SOCIAL EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS EN ESPINAL. AÑOS 2005-1 – 2012-2.....	49
TABLA 8. ÍNDICE DE ABSORCIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL 2005-1 – 2012-2.....	49
TABLA 9. ÍNDICE DE SELECTIVIDAD DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL 2005-1 – 2012-2	50
TABLA 10. IES CON PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL EN COLOMBIA.....	51
TABLA 11. IES CON PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL EN LA ZONA DE INFLUENCIA.....	53
TABLA 12. GRADUADOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL POR IES EN ÁREA DE INFLUENCIA. AÑOS 2000-2011.....	54
TABLA 13. GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO. AÑOS 2001 – 2011. NÚMERO Y %.....	55
TABLA 14. GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR POR NIVEL DE FORMACIÓN, PERIODO 2001-2011 .56	
TABLA 15. GRADUADOS DEL EJE CAFETERO. AÑOS 2000 – 2012	56
TABLA 16. GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2001-2011 POR ÁREA DE CONOCIMIENTO.	57
TABLA 17. GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR 2001-2011 POR ÁREA DE CONOCIMIENTO. DATOS REGIONALES. ZONA DE INFLUENCIA (%).....	58
TABLA 18. GRADUADOS EN CALDAS SEGÚN EL NIVEL ACADÉMICO ENTRE 2001-2011	58
TABLA 19. COMPORTAMIENTO DEL PIB POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA 2011 – 2012	61
TABLA 20. COMPORTAMIENTO DEL PIB POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (2012 - IV / 2011 - IV)	61
TABLA 21 COMPORTAMIENTO DEL PIB POR RAMAS DE ACTIVIDAD ECONÓMICA (2012 - IV / 2012 III) 62	
TABLA 22. VARIACIÓN ABSOLUTA Y PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN OCUPADA, DESOCUPADA, INACTIVA Y SUBEMPLEADA. TOTAL NACIONAL. MENSUAL.	73
TABLA 23. OCUPACIÓN DE LOS RECIÉN GRADUADOS DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN 2010 POR ÁREA DE CONOCIMIENTO	80
TABLA 24. EMPRESAS O INSTITUCIONES DONDE LABORAN ACTUALMENTE LOS EGRESADOS DE	84
TABLA 25. EMPRESAS QUE HAN RESPONDIDO A LA ENCUESTA	86
TABLA 26. DEPARTAMENTOS Y MUNICIPIOS DE COLOMBIA DONDE LABORAN ACTUALMENTE LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS.....	87



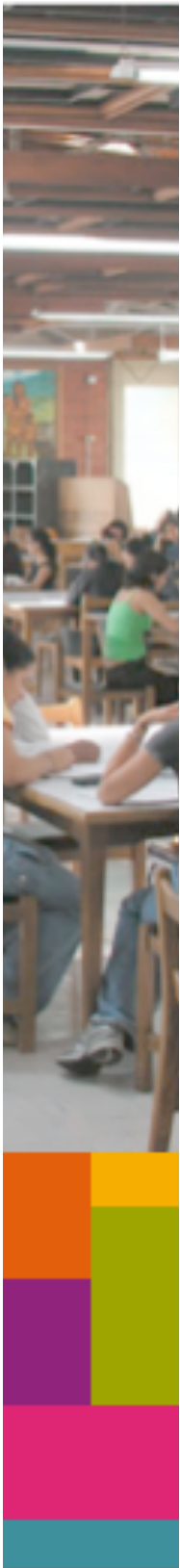
TABLA 27. CORRESPONDENCIA DEL ÁREA DE DESEMPEÑO DE TRABAJO SOCIAL CON LA QUE PROFUNDIZÓ EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS.....	93
TABLA 28. VINCULACIÓN AL SECTOR FORMAL POR NIVEL DE FORMACIÓN DE LOS RECIÉN GRADUADOS DE 2010 (%). NACIONAL	97
TABLA 29. SITUACIÓN LABORAL/VINCULACIÓN 2011 – INGRESO POR NIVEL DE FORMACIÓN. TOTAL MANIZALES – CALDAS – NACIONAL (PERIODO DE GRADUACIÓN 2010)	98
TABLA 30. SITUACIÓN LABORAL/VINCULACIÓN 2011. INGRESO Y TASA DE COTIZACIONES EN LOS TRABAJADORES SOCIALES	98
TABLA 31. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN LA U. DE CALDAS Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL (PROMEDIO DE UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5).....	103
TABLA 32. COMPETENCIAS GENERALES ADQUIRIDAS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL.....	103
TABLA 33. COMPETENCIAS GENERALES REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL	104
TABLA 34. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL,	106
TABLA 35. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ADQUIRIDAS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL.....	107
TABLA 36. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL	107
TABLA 37. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, DE LOS EGRESADOS EN TRABAJO SOCIAL, SEGÚN LOS EMPLEADORES	114
TABLA 38. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN, SEGÚN LOS EMPLEADORES	115
TABLA 39. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL DE MÁYOR A MENOR CALIFICACIÓN, SEGÚN LOS EMPLEADORES	115
TABLA 40. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA.	118
TABLA 41. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS, SEGÚN LOS EMPLEADORES DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN	119
TABLA 42. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN LOS EMPLEADORES DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN.....	119
TABLA 43. COMPARACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL	123



TABLA 44. COMPARACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS
DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL
..... 124

TABLA 45. DESCRIPCIÓN DE LOS QUINTILES..... **¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.**

TABLA 46. DESCRIPCIÓN DE LOS NIVELES DE DESEMPEÑO DE INGLÉS;**¡ERROR! MARCADOR
NO DEFINIDO.**





GRÁFICAS

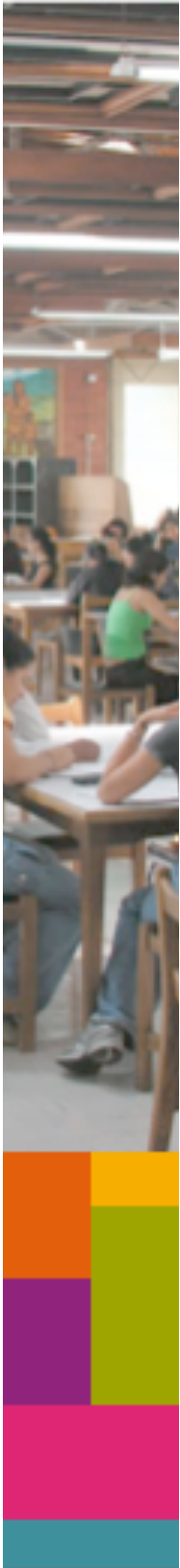
GRÁFICA 1. GRADUADOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR POR ÁREAS DE CONOCIMIENTO. AÑOS 2001 - 2011. DATOS NACIONALES (%).....	55
GRÁFICA 2. PRODUCTO INTERNO BRUTO 2010/I – 2012/IV	60
GRÁFICA 3. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL Y VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN RAMA DE ACTIVIDAD. TOTAL NACIONAL. ENERO - MARZO DE 2013	74
GRÁFICA 4. CONTRIBUCIÓN A LA VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA SEGÚN LA RAMA DE ACTIVIDAD. TOTAL NACIONAL. ENERO - MARZO DE 2013	75
GRÁFICA 5. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL Y VARIACIÓN DE LA POBLACIÓN OCUPADA.....	75
GRÁFICA 6. MESES TRANSCURRIDOS, DESPUÉS DE LA GRADUACIÓN, HASTA ENCONTRAR EL PRIMER TRABAJO RELACIONADO CON TRABAJO SOCIAL	89
GRÁFICA 7. ACTIVIDAD QUE HA OCUPADO LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DESDE EL MOMENTO DE SU GRADUACIÓN (%).....	90
GRÁFICA 8. PORCENTAJE DE EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL QUE SE ENCUENTRAN LABORANDO ACTUALMENTE.	90
GRÁFICA 9. PORCENTAJE DE EGRESADOS QUE EJERCEN LA PROFESIÓN DE TRABAJADOR SOCIAL	91
GRÁFICA 10. TIPO DE VINCULACIÓN LABORAL ACTUAL DE LOS EGRESADOS EN TRABAJO SOCIAL	92
GRÁFICA 11. ÁREA EN LA QUE PRINCIPALMENTE SE HAN DESEMPEÑADO LOS TRABAJADORES SOCIALES EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS.....	92
GRÁFICA 12. SECTOR AL QUE PERTENECE LA EMPRESA DONDE LABORAN LOS TRABAJADORES SOCIALES.....	94
GRÁFICA 13. SECTOR AL QUE PERTENECE LA EMPRESA DONDE LABORAN LOS TRABAJADORES SOCIALES. ENCUESTA EMPLEADORES	94
GRÁFICA 14. NIVEL AL QUE PERTENECE LA EMPRESA DONDE LABORAN LOS TRABAJADORES SOCIALES	95
GRÁFICA 15. NIVEL AL QUE PERTENECE LA EMPRESA DONDE LABORAN LOS TRABAJADORES SOCIALES. ENCUESTA EMPLEADORES.....	95
GRÁFICA 16. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EGRESADOS EN TRABAJO SOCIAL CON LA OCUPACIÓN ACTUAL (%).....	96
GRÁFICA 17. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL (AÑOS 2007-2011) (PROMEDIO DE UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5)	105
GRÁFICA 18. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL. (AÑOS 2007 – 2011). (PROMEDIO DE UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5).....	108
GRÁFICA 19. VALORACIÓN DE LA CALIDAD DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL POR LOS EGRESADOS DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS.....	109
GRÁFICA 20. VALORACIÓN DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL: CAPACIDAD DE RESPUESTA A LAS NECESIDADES DE SUS EGRESADOS.....	109
GRÁFICA 21. CALIFICACIÓN DE LAS POSIBILIDADES DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL. (%)	110



GRÁFICA 22. CALIFICACIÓN DE LAS EXPECTATIVAS PROFESIONALES DE LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL (%)	111
GRÁFICA 23. ESTUDIOS DE POSTGRADO REALIZADOS POR LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS	112
GRÁFICA 24. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL DE LOS TRABAJADORES SOCIALES SEGÚN LOS EMPLEADORES. (PROMEDIO DE UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5).....	117
GRÁFICA 25. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN LOS EMPLEADORES (PROMEDIO DE UNA CALIFICACIÓN DE 1 A 5)	120
GRÁFICA 26. GRADO DE SATISFACCIÓN DE LOS EMPLEADORES EN EL DESEMPEÑO PROFESIONAL DE LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE CALDAS	125
GRÁFICA 27. DISTRIBUCIÓN POR QUINTILES DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS DE TRABAJO SOCIAL CON RESPECTO AL GRUPO DE REFERENCIA A NIVEL NACIONAL (CIENCIAS SOCIALES). PRUEBAS SABER PRO 2012 PROGRAMA TRABAJO SOCIAL UNIVERSIDAD DE CALDAS	126
GRÁFICA 28. CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS GENERALES EN LAS PRUEBAS SABER PRO CON RESPECTO AL GRUPO DE REFERENCIA	127
GRÁFICA 29. DISTRIBUCIÓN POR QUINTILES DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE TRABAJO SOCIAL CON RESPECTO AL GRUPO DE REFERENCIA A NIVEL NACIONAL (CIENCIAS SOCIALES). PRUEBAS SABER PRO 2012-2. PROGRAMA TRABAJO SOCIAL UNIVERSIDAD DE CALDAS	127

DIAGRAMAS

Diagrama 1. Graduados Departamento de Caldas 2001 – 2011	58
--	----





PRESENTACIÓN

La actual generación de jóvenes aunque ha tenido más años de escolaridad y ha alcanzado mayor nivel educativo, tiene más dificultades, no sólo para encontrar empleo sino también para que esté acorde con la formación alcanzada.

La pertinencia es una de las condiciones de calidad de las Instituciones Educación Superior (IES) y hace referencia a su vinculación con los sectores productivos, el Estado, el resto del sistema educativo y los sectores sociales más vulnerables de la sociedad; se trata de la capacidad de dar respuesta a las necesidades y demandas de la sociedad. De acuerdo con el Consejo Nacional de Acreditación, se entiende como pertinencia: *la capacidad de la institución y su programa para responder a necesidades del medio. Necesidades a las que la institución o programa no responde de manera pasiva, sino proactiva. Proactividad entendida como la preocupación por transformar el contexto en que se opera, en el marco de los valores que inspiran a la institución y la definen* (CNA: 2006).

Entiéndase que tal concepto abarca el conjunto de las IES en sus funciones misionales (docencia, investigación y proyección) referidas a la transmisión, aplicación y generación de conocimiento científico, artístico y humanístico. Para las IES, el concepto de pertinencia se desprende del concepto de calidad y es aplicable al universo de servicios que ellas ofrecen: los programas de pregrado y postgrado, la educación continuada, las asesorías, las consultorías, los servicios de laboratorio, la investigación y producción académica derivada, las prácticas académicas, la asistencia técnica, los servicios culturales, la gestión social y comunitaria, etc.

Los programas académicos operan en torno a una estructuras curriculares que, lejos de constituirse en un listado de materias con sus respectivos contenidos y en una organización temporal de las mismas, devienen en prácticas culturales estructuradas en torno a ideales formativos que involucran categorías epistemológicas, pedagógicas, administrativas, teóricas y metodológicas para disponer de forma articulada actores, recursos materiales y actividades específicas en un contexto educativo particular. Así, los procesos curriculares en la medida en que forman sujetos y transfieren el conocimiento poseen capacidad de intervenir en la interpretación y la transformación de la sociedad; por consiguiente, mediante ellos se establece un puente con la sociedad. Cabe aclarar que la pertinencia de un programa



académico debe entenderse “en el marco de un contexto globalizado, en función de las necesidades reales de formación en el país y en la región donde se va a desarrollar el programa”¹.

El tema de la calidad se localiza en el centro de la agenda educativa contemporánea y, como ya se advirtió, la pertinencia es una de sus dimensiones, lo que remite a los contextos en los que se insertan las instituciones educativas. Por consiguiente, la calidad posee un ineludible significado social ligado a situaciones y condiciones concretas del entorno, claramente situadas y datadas. En este caso, las universidades son instituciones creadas y desarrolladas por la sociedad con la finalidad de contribuir en la consolidación de su proyecto de transformación y desarrollo con la ayuda del conocimiento; mediante los procesos de formación que allí suceden se espera aportar a la construcción de una sociedad más solidaria, justa, igualitaria y desarrollada social y económicamente. En sociedades como la nuestra, caracterizadas por sus grandes carencias económicas y sus enormes desigualdades sociales es ineludible la articulación entre las dimensiones científico-formativas y las realidades sociales, económicas, políticas y culturales del entorno, de tal manera que las dimensiones científicas, técnicas, estéticas, éticas y políticas que tienen lugar en los procesos de enseñanza-aprendizaje se insertan en un campo social donde la formación tiene una entrañable vinculación con la vida pública, donde se edifica el sujeto social y, por extensión, toda la sociedad. De tal manera que el compromiso institucional con la pertinencia y la relevancia social, máxime en las instituciones de educación públicas, no es sólo un derecho de las personas, sino también una necesidad social y un deber del Estado. Es necesario entender que el conocimiento posee un valor social y cultural fundamental con potencialidad de aporte al bienestar individual y colectivo y, por ende, de coadyuvar a la solución de los problemas de la vida comunitaria, de la economía local, del medio ambiente, de los derechos humanos, de la cultura, etc.

En consonancia con lo antedicho, la creación y el desarrollo de los programas educativos debe enfocarse al desarrollo social desde las diferentes aristas disciplinares que les compete, por consiguiente, es preciso dar cuenta de su pertinencia. Así, en tanto la pertinencia es un imperativo insoslayable, se hace necesario emprender la tarea de determinar en forma rigurosa y sistemática y con criterios unificados institucionalmente la capacidad de respuesta de la oferta educativa de la Universidad de Caldas a las necesidades y demandas de la sociedad. Mediante esta iniciativa institucional se espera monitorear dicha capacidad en los programas existentes, como premisa para fortalecer los procesos de desarrollo curricular y anticiparla para los nuevos programas, como condición para su apertura y funcionamiento.

La pertinencia de la educación superior, en términos de la configuración de una relación más activa con sus contextos y de la responsabilidad con el desarrollo sostenible de la sociedad, a través de sus funciones misionales, se reclama insistentemente en los diversos escenarios de discusión, debate y determinación de políticas educativas. Véase a manera de ejemplo: la Conferencia Regional de Educación Superior –CRES 2008–, la Conferencia Mundial de Educación Superior –2009–, las metas educativas a 2022: La educación que queremos para la generación de los Bicentenarios en el marco de la Conferencia Iberoamericana de Ministros de Educación –2008– y, para no extender el listado, la pertinencia se ha constituido en foco de la actual política educativa, “Educación de calidad, el camino para la prosperidad”, en la que se señala la necesidad de educar con pertinencia para la innovación y la productividad.

¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, *Educación para el desarrollo y trabajo humano. Guía N° 20. Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano*, 2008, p. 15, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-157798_archivo_pdf.pdf.

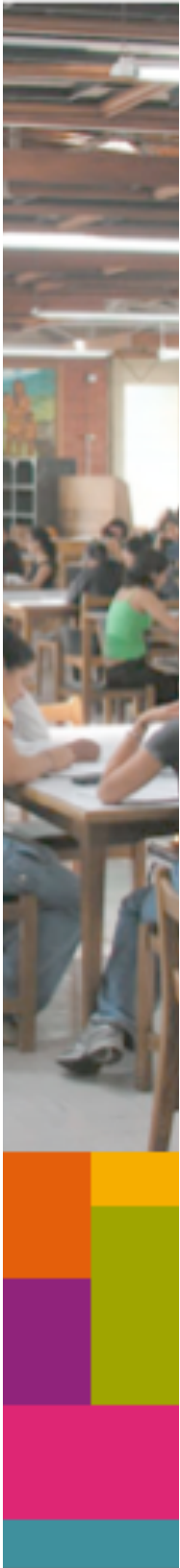


El presente documento responde al interés institucional de establecer la pertinencia de los programas académicos. Como proceso previo, se diseñaron los lineamientos para facilitar los procesos de estudio y análisis de pertinencia de la oferta académica de la Universidad de Caldas, los cuales permitirían unificar criterios y procedimientos. El proceso de búsqueda, generación y sistematización de la información relacionada con la pertinencia de los programas académicos propuesto hace alusión a cuatro grandes dimensiones que serán correlacionadas con las propuesta educativa o currículo de cada programa académico, a saber: **educativa, económica y social, laboral y percepción de los egresados**. Estas dimensiones son operacionalizadas mediante la identificación de sus respectivas variables, indicadores, fuentes, formas de acceso y, adicionalmente, se incorporan dos instrumentos de consulta a la manera de una encuesta para egresados y empleadores.

Se espera que este estudio sirva de base al Programa de Trabajo Social para orientar acciones de mejora, en aquellos aspectos a que haya lugar, para lograr una mayor concordancia con las necesidades y demandas socio-económicas y educativas. Este estudio fue posible gracias a los aportes y la diligente colaboración del su directora Juana Uribe Arango.

Lorena Gartner Isaza





INTRODUCCIÓN

En la actualidad, vivimos en continuo cambio y transformación en todos los sectores de la sociedad. En el mundo de la educación hay que pensar hasta qué punto responde a las demandas que la sociedad reclama de los nuevos egresados en los distintos programas académicos. ¿Con qué nivel de formación salen, qué competencias adquieren, hasta qué punto responden a las necesidades actuales, qué universidad se necesita para preparar agentes de cambio, de innovación para Colombia, qué exigencias sociales se dan hacia los egresados según los estudios realizados en la universidad, qué coherencia existe entre la educación que se da y las exigencias actuales en el campo laboral...?

Se necesitan profesionales bien formados en las competencias tanto generales como aquellas específicas en cada uno de los campos de actuación y formación disciplinar.

El estudio de la pertinencia de un programa académico ayuda o favorece el entender y comprender hasta qué punto la universidad, en sus distintos programas académicos, responde a la sociedad y a la realidad concreta que le circunda. En la medida en que el graduado egresa con una adecuada formación, sabrá desempeñarse con éxito en el mundo laboral y contribuirá al desarrollo y bienestar del país.

El presente estudio corresponde al proyecto sobre la pertinencia de los programas académicos de la Universidad de Caldas, basado en el documento de los *Lineamientos para evaluar la pertinencia de los programas académicos de la Universidad de Caldas*², mediante el cual se desarrolla conceptual y metodológicamente el proyecto con la perspectiva de unificar las acciones institucionales al respecto. Se trata de una iniciativa institucional y una responsabilidad que ha asumido la Vicerrectoría Académica y la Oficina de Evaluación y Calidad Académica.

El proyecto tiene como objetivo general:

Evaluar la pertinencia de los programas académicos de la Universidad de Caldas –tanto de las nuevas ofertas, como de aquellas ya existentes- con respecto a las condiciones sociales, económicas y laborales.

² GÄRTNER, Lorena, *Lineamientos para evaluar la pertinencia de los programas académicos de la Universidad de Caldas*, Manizales, noviembre 2010.



En este caso se trata del Programa Académico de Trabajo Social con sede en Manizales. Para ello, se han dado los siguientes pasos:

1. Definición de las competencias generales e identificación de las competencias específicas del Programa de Trabajo Social con sede en Manizales que serían evaluadas, con la sugerencia de la Directora del mismo, Dra. Juana Uribe y del Comité de Currículo de dicho Programa.
2. Identificación y recopilación de la documentación que referencia el contexto, con asesoramiento de la Directora del Programa.
3. Planificación del acceso. Se optó por trabajar con los Profesionales en Trabajo Social egresados de la Universidad de Caldas sede Manizales en los años 2007 – 2011. La población de egresados por año en este período es la siguiente:

AÑO	Población
2007	78
2008	42
2009	85
2010	76
2011	74
TOTAL	355

La unidad de trabajo en la población de egresados, para efecto de la aplicación de la encuesta, estuvo constituida por una muestra de tipo aleatorio proporcional por año de egreso con un error o intervalo de confianza del 8% y una confianza del 95 %. Suponía una muestra de 106 egresados. Se consiguió como resultado final, un total de 145 respuestas, disminuyendo el error o intervalo de confianza al 6,27%. Las respuestas de los egresados quedaron distribuidas de la siguiente manera:

AÑO	Muestra inicial	N° Respuestas
2007	23	30
2008	13	19
2009	25	25
2010	23	35
2011	22	36
TOTAL	106	145

La encuesta a empleadores se remitió vía electrónica a todos aquellos que lograron identificarse, a través de la información ofrecida en la encuesta de los egresados. Algunas de las encuestas se concertaron vía telefónica, para confirmar su respuesta o efectuarse mediante visitas previamente acordadas. Se logró aplicar la encuesta a 22 empleadores localizados en las siguientes empresas o instituciones: Alcaldía Municipal de Cimitarra, Alcaldía Municipal de Villamaría, Casa de Protección al Menor Senderos, Clínica Versalles, Confamiliares, Corrugados del Darién, Dirección Territorial del Salud de Caldas, Estrategia



Red Unidos, Fundación Cruzada Social, Fundación FESCO, Fundación Manuel Mejía, Gobernación de Caldas, Instituto Colombiano de Bienestar Familiar-ICBF, La Confraternidad Ltda., Redcom Ltda., Sealto S.A.S., Secretaría de Tránsito y Transporte de Manizales, Universidad de Caldas y Universidad del Tolima.

4. Recolección de la información de la encuesta de los egresados, y la de los empleadores.
5. Consolidación de la información y procesamiento de la misma.
6. Análisis e interpretación de la información recabada, dándose como resultado un informe preliminar. Dicho informe se envió a dirección de Trabajo Social para una primera lectura, revisión y validación por parte del Comité de Currículo.
7. Elaboración del informe final con el aporte y enriquecimiento de los miembros del Comité de Currículo.
8. Se dio por finalizado el presente estudio con la socialización de los resultados.

Se ha llevado a cabo un proceso de recopilación de información, tanto de fuentes documentales, como de fuentes primarias con estudio de campo a partir de dos encuestas; una, a los egresados del programa de Trabajo Social con sede en Manizales y otra a los empleadores. Las encuestas, antes de su aplicación, fueron oportunamente validadas, mediante prueba piloto que llevó a su revisión y corrección.

El estudio se ha centrado en cuatro dimensiones: educativa, económico – social, laboral y percepción de los egresados y los empleadores, y cada una de ellas se ha relacionado con el programa académico en cuestión.

La **dimensión educativa** presenta un panorama general del contexto de política y orientaciones educativas a nivel nacional, regional y las orientaciones institucionales de la Universidad de Caldas. Destaca en un segundo punto la demanda educativa tanto potencial como real de la región y se termina con la cobertura educativa.

La **dimensión económica y social** describe de manera breve las líneas y orientaciones para el desarrollo a nivel nacional, regional y local, así como sus programas y/o proyectos que inciden en la necesidad de ofertar el programa de Trabajo Social.

La **dimensión laboral** desarrolla en un primer apartado las condiciones de empleo actuales, las oportunidades que ofrece el mercado laboral y la situación de los egresados de Trabajo Social, su trayectoria laboral y nivel de satisfacción.

La **percepción de los egresados y los empleadores** centra la atención del cuarto capítulo. Tanto unos como otros, valoran las competencias generales y específicas. Cómo han sido desarrolladas en la formación y el grado de requerimiento exigido por el empleador.

El documento finaliza con la **síntesis conclusiva**.



DIMENSIÓN EDUCATIVA

Las instituciones de Educación Superior deben avanzar en la configuración de una relación más activa con sus contextos. La calidad está vinculada a la pertinencia y la responsabilidad con el desarrollo sostenible de la sociedad. Ello exige impulsar un modelo académico caracterizado por la indagación de los problemas en sus contextos; la producción y transferencia del valor social de los conocimientos; el trabajo conjunto con las comunidades; una investigación científica, tecnológica, humanística y artística fundada en la definición explícita de problemas a atender, de solución fundamental para el desarrollo del país o la región, y el bienestar de la población; una activa labor de divulgación, vinculada a la creación de conciencia ciudadana sustentada en el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural; un trabajo de extensión que enriquezca la formación, colabore en detectar problemas para la agenda de investigación y cree espacios de acción conjunta con distintos actores sociales, especialmente los más postergados³.

Para las instituciones educativas del nivel superior es insoslayable formar ciudadanos socialmente responsables, que respondan a las necesidades de democratizar el conocimiento experto y de participar con compromiso y actitud ética en la construcción de sociedades democráticas y en el mejoramiento de las condiciones de vida de los núcleos humanos en los que se insertan.

Las universidades⁴ tienen como prioridad atender los problemas concretos locales y regionales; la formación allí desarrollada debe contribuir a la construcción de un futuro deseable para la región en términos de desarrollo y bienestar para la población. Una condición indispensable para el desarrollo de un verdadero sistema científico y tecnológico es el fortalecimiento de los vínculos de las universidades con la sociedad civil, con la empresa privada y con el sector estatal; por lo tanto, estas instituciones tienen la obligación de modificar los criterios de elección de los problemas de conocimiento en atención al desarrollo de una mayor capacidad para interactuar con el mundo exterior. Tanto las instituciones académicas como la sociedad civil, el Estado y el sector productivo deben mejorar sus interrelaciones.

³ *Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior de en América Latina y el Caribe.* (CRES), 4-6 de junio de 2008, Cartagena de Indias (Colombia), p. 5.

⁴ “Las instituciones de educación superior se ven obligadas a asumir una serie de retos: la internacionalización, la relevancia y pertinencia social, la redefinición de la oferta educativa, la alta calidad, la conformación de redes integradas de procesos, la investigación aplicada, la concentración de esfuerzos en los postgrados, el incremento en la regulaciones y en los sistemas de evaluación, la diversificación de sus fuentes de financiamiento de las universidades públicas”. Ver dichos retos en: UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Plan de Desarrollo. Universidad de Caldas 2009-2018*, Centro Editorial de la Universidad de Caldas, Manizales 2009, ver los retos que las Universidades deben asumir en la actualidad. pp. 19-23. A partir de ahora PDUC 2009-2018.



La oferta de programas y las respectivas estructuras curriculares deben responder a un nuevo modelo académico innovador de alta calidad que permita amplias experiencias científicas, tecnológicas y humanísticas, con la perspectiva de mejorar la capacidad para lograr aprendizajes significativos, pensamiento crítico y competencias para la producción, transmisión y aplicación de conocimientos pertinentes, de igual forma es imperativo que los estudiantes desarrollen capacidades para la asimilación del cambio y el aprendizaje autónomo, lo cual tiende a transformar las prácticas pedagógicas en consonancia con los nuevos retos de la sociedad contemporánea.

Son muchos los antecedentes de los cambios académicos que se están sucediendo a nivel mundial en las Instituciones de Educación Superior, en adelante, IES. Entre los cuales, cabe mencionar sólo algunos de ellos, que operan como respuestas a las enormes y rápidas transformaciones de la sociedad contemporánea global y en ella el papel del conocimiento como motor del desarrollo social y económico.

- El 25 de mayo de 1998, los Ministros de Educación de Francia, Alemania, Italia y Reino Unido firmaron en la Sorbona una Declaración instando al desarrollo de un "Espacio Europeo de Educación Superior". Dicha declaración fue un primer paso de un proceso político de cambio a largo plazo de la enseñanza superior en Europa⁵.

Se llega así a la celebración de una nueva Conferencia, que dará lugar a la Declaración de Bolonia el 19 de junio de 1999⁶ que sienta las bases para la construcción de un "Espacio Europeo de Educación Superior", organizado conforme a ciertos principios (calidad, movilidad, diversidad, competitividad). Para evitar que algunas IES se conviertan en islas en un océano, la declaración de Bolonia pretende armonizar los contenidos curriculares y facilitar equivalencias de créditos académicos.

- El Proyecto 6x4⁷ UEALC, Unión Europea, América Latina y el Caribe, el cual responde a la necesidad de construir un espacio común de educación superior que haga posible afianzar la convergencia entre los sistemas de educación superior de la Unión Europea, América Latina y el Caribe, a través del desarrollo de mecanismos que faciliten el reconocimiento de las competencias profesionales. Mediante este proyecto se estudió la posible armonización de los contenidos curriculares de seis carreras—Medicina, Ingeniería Electrónica y afines, Matemáticas, Administración, Historia y Química—, a través de los siguientes ejes de análisis: los sistemas de créditos académicos, la formación por competencias, los sistemas de evaluación, los procesos de acreditación y la formación para la investigación y la innovación.

Uno de los aspectos importantes del Proyecto 6x4 es la responsabilidad que tienen las universidades en cuanto a la formación de profesionales competentes que logren la sostenibilidad en la región.

⁵ Declaración de la Sorbona. Declaración conjunta para la armonización del Diseño del Sistema de Educación Superior Europeo (a cargo de los cuatro ministros representantes de Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido). La Sorbona, París, 25 de mayo de 1998, en: http://www.eees.es/pdf/Sorbona_ES.pdf.

⁶ EL ESPACIO EUROPEO DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR, Declaración conjunta de los ministros europeos de educación reunidos en Bolonia el 19 de junio de 1999, en: http://www.eees.es/pdf/Bolonia_ES.pdf.

⁷ PROYECTO 6X4. INFORME FINAL (2008), consultado el 9 de septiembre de 2011, en: <http://www.6x4uealc.org/site2008/p01/13.pdf>, http://www.6x4uealc.org/site2008/6x4_p01.htm.



- El proyecto ALFA Tuning – América Latina⁸ surge en un contexto de intensa reflexión sobre educación superior tanto a nivel regional como internacional. Hasta el momento Tuning había sido una experiencia exclusiva de Europa. Durante la IV Reunión de Seguimiento del Espacio Común de Enseñanza Superior de la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALC) en la ciudad de Córdoba (España) en octubre de 2002, los representantes de América Latina que participaban del encuentro, luego de escuchar la presentación de los resultados de la primera fase de Tuning, acercaron la inquietud de pensar un proyecto similar con América Latina. Desde este momento se comenzó a preparar el proyecto que fue presentado por un grupo de universidades europeas y latinoamericanas a la Comisión Europea a finales de octubre de 2002. Podemos decir que la idea Tuning para América Latina, es una idea intercontinental, un proyecto que se ha nutrido de los aportes de académicos tanto de europeos como latinoamericanos.

Tuning – América Latina tiene cuatro líneas de trabajo: 1) competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas); 2) enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación; 3) créditos académicos; y 4) calidad de los programas.

En el año 2005, durante la Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno celebrada en Salamanca, España, se acordó “avanzar en la creación de un Espacio Iberoamericano del Conocimiento, orientado a la necesaria transformación de la educación superior, y articulado en torno a la investigación, el desarrollo y la innovación, condición necesaria para incrementar la productividad brindando mejor calidad y accesibilidad a los bienes y servicios para nuestros pueblos así como la competitividad internacional en nuestra región”⁹. A partir de entonces se han movilizado muchos esfuerzos orientados hacia tal fin, concretados, entre otras en el documento *2021 Metas educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios*¹⁰. En la actualidad, este es un tema que concita la atención de académicos y gestores de política educativa en el nivel superior y de ciencia y tecnología en todos los países de Iberoamérica y en diversos escenarios multilaterales, sobre el cual hay diversas iniciativas en curso y otras en proceso de diseño.

Acercándonos más a América Latina, hay países que se han preocupado en los últimos años de realizar cambios en sus sistemas educativos, como es el caso de Chile y Brasil, que están influyendo de manera positiva “en el acceso, en sus modelos curriculares, en las prácticas pedagógicas, en sus relaciones con el sector productivo, en las exigencias de calidad de la formación de estudiantes y de las investigaciones, en los patrones laborales de los docentes, y en las relaciones con el Estado, especialmente en materia de evaluación externa y regulación. También, en la presencia cada vez mayor de la inversión privada en la educación”¹¹.

Para esquematizar, estos esfuerzos que se desarrollan en varios escenarios de convergencia multilateral entre diversas naciones son respuesta a la necesidad de hacer concordante la

⁸ <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>. Ver también, *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final – proyecto Tuning- América Latina 2004 -2007*. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.

⁹ JEFES DE ESTADO Y DE GOBIERNO DE LOS PAÍSES IBEROAMERICANOS, *xv Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Declaración de Salamanca*, Artículo 13, Salamanca, España, 14 y 15 de octubre de 2005.

¹⁰ ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (OEI), *2021 Metas educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios. Documento final*, Madrid 2010.

¹¹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, *Diálogo nacional por la educación superior*, en “Boletín informativo” N° 17, mayo 2011, p. 4.



educación superior con los requerimientos contemporáneos expresados, entre otros, en la creciente interdependencia mundial, la revolución del conocimiento y su importancia en las economías, el crecimiento y diversificación de la población estudiantil, las presiones de la competencia internacional y el desarrollo de las tecnologías de la información y la comunicación. Hechos que ponen a las IES en situación de cambio, que algunos autores han denominado “vértigo de adaptación”, en el que se hace necesario la revisión de las ofertas educativas, de los sistemas pedagógicos, de las orientaciones investigativas, de los sistemas de gestión, etc. Sin embargo, este referente de transformación en un entorno globalizado se conjuga con la necesaria pertinencia social de la Educación Superior entendida como la vinculación con los sectores productivos, el Estado, el resto del sistema educativo y los sectores sociales más vulnerables de la sociedad; se trata de la capacidad de dar respuesta a las necesidades y demandas de la sociedad, de la contribución que pueda hacer la educación del siglo XXI al desempeño de la economía nacional, al fortalecimiento de la competitividad internacional y por ende, a los mejoramientos de las condiciones de vida.

Las universidades “más pertinentes serán aquellas que hagan sentir su presencia [...] en formas que faciliten el logro de sus metas institucionales. Las universidades pertinentes serán capaces de poner la colaboración y el uso de recursos compartidos en el corazón de su sistema de valores. Para hacerlo, muchas universidades tendrán que reorganizarse sustancialmente”¹².

Contexto de política y orientaciones educativas

Una vez expuesta con brevedad la dimensión educativa en el panorama mundial se presenta a continuación el contexto de política y orientaciones educativas de Colombia.

El propósito fundamental del Plan Nacional de Desarrollo del presente gobierno es: “mejorar la calidad de la educación. El ciudadano que el país necesita debe estar en capacidad de contribuir a los procesos de desarrollo cultural, económico, político y social y a la sostenibilidad ambiental; en el ejercicio de una ciudadanía activa, reflexiva, crítica y participativa, que conviva pacíficamente y en unidad, como parte de una nación próspera, democrática e incluyente. La formación del capital humano debe basarse en el mejoramiento de la calidad, la pertinencia y el desarrollo de las competencias”. El Ministerio de Educación Nacional, al ser el principal actor del sector educativo, es el encargado de crear los lineamientos, diseñar las políticas, establecer convenios y proyectos y de actuar en asociación con las instituciones de educación superior para las implementaciones de las políticas diseñadas¹³.

A continuación se realiza un recorrido presentando las orientaciones educativas a nivel nacional, departamental e institucional.

Orientaciones educativas nacionales

Colombia no ha sido un país al margen de los acontecimientos y cambios que se han dado a nivel educativo en el mundo. Ha participado y se ha comprometido en los distintos foros y

¹² GIBBONS, Michael, *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*, [1998], p. 41.

¹³ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA, *Caracterización ocupacional de la Teleinformática en Colombia 2008*, 24 de marzo de 2009, p. 123.



congresos de la región. Lo que le ha llevado a reflexionar cómo está respondiendo la formación de los colombianos en educación superior en función de las demandas de la sociedad colombiana. En la medida que consiga una mejora y calidad, el país garantizará mejor desarrollo social, político, económico y cultural.

Estudios anteriores sobre desarrollo económico indican que la marcada diferencia entre países subdesarrollados y los avanzados, radica en que los primeros cuentan con menos capital y con menos conocimientos, algunos de estos países que han sabido adquirir utilizar y potencializar esta segunda herramienta presentan en la actualidad economías prósperas comparadas con las que tenían en décadas pasadas. Entonces, “las posibilidades que una nación tenga de participar en la nueva economía, dependen fundamentalmente de su capacidad para procesar eficientemente la información”¹⁴.

En consecuencia, se hace necesario incrementar en la mayoría de sectores la educación formal, puesto que para aquellos trabajadores que no la poseen les resulta difícil adaptarse a procesos que requieren conocimientos más avanzados y técnicos y que permiten avanzar e incrementar la competitividad y la productividad del país¹⁵.

El diario El Colombiano del 27 de abril del 2011 comentó al respecto que: “Existe estrecha relación entre educación y competitividad; así lo demuestra la importancia que le dan a la primera muchas naciones cuyas economías han logrado grandes avances, gracias a su aporte. El énfasis en la educación, desde la primera infancia, es aún un reto para Colombia, ya que es indiscutible que los logros en las políticas educativas se reflejan de manera ostensible en el campo económico” y aquellos países asiáticos como “China, Corea y Singapur, que han alcanzado grandes niveles de crecimiento en las últimas décadas, se caracterizan por un obsesivo énfasis en la educación como factor de desarrollo”¹⁶.

El Sistema Nacional de Competitividad a través de la Comisión Nacional de Competitividad, aprobó en el 2006 la visión de largo plazo que ha servido de norte para la agenda de competitividad¹⁷ del país: “En 2032, Colombia será uno de los tres países más competitivos de América Latina y tendrá un elevado nivel de ingreso por persona, equivalente al de un país de ingresos medios altos, a través de una economía exportadora de bienes y servicios de alto valor agregado e innovación, con un ambiente de negocios que incentive la inversión local y extranjera, propicie la convergencia regional, mejore las oportunidades de empleo formal, eleve la calidad de vida y reduzca sustancialmente los niveles de pobreza”¹⁸.

Entonces, la capacidad de competitividad del país a largo plazo debe ser asegurada; para esto se requiere avanzar en tres ejes fundamentales: (1) la innovación; (2) la política de competitividad y de mejoramiento de la productividad; y (3) la dinamización de sectores “locomotora” que a través de su impacto directo e indirecto lideren el crecimiento y la

¹⁴ REPÚBLICA DE COLOMBIA – DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, *Agenda de conectividad*, Documento CONPES 3072, Bogotá D.C. 9 de febrero de 2000, pp. 6-7. Ver en: <http://nsrc.org/STHAM/CO/conpes.pdf>.

¹⁵ Cfr.: JARAMILLO ÁLVAREZ, F. J., *Índice de competitividad: Colombia frente al mundo*, en “LUPA Empresarial” N° 13, julio-diciembre 2011 (Sabaneta, Colombia), p.11. Ver en: http://www.ceipa.edu.co/m21_gallery/5650.pdf.

¹⁶ BOTERO GARCÍA, J., *Educación desde la infancia: la tarea está pendiente*, en El Colombiano (27.04.2011) 1C.

¹⁷ Se entiende por competitividad de un país o una región la capacidad de producción de bienes o servicios que tengan la capacidad de competir con éxito en mercados globalizados y que en el largo plazo generen crecimiento sostenido y contribuyan a incrementar los ingresos y a mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

¹⁸ CONSEJO PRIVADO PARA LA COMPETITIVIDAD DE COLOMBIA, *Informe nacional de competitividad. Resumen ejecutivo 2011-2012*, Bogotá 2011, p. 4.



generación de empleo. Esto será posible con el establecimiento de un sistema de educación superior de calidad y con pertinencia.

En la medida en que una nación tenga la capacidad de innovar y mejorar cada vez más su industria, la competitividad será mayor. Si se tiene en cuenta los datos que ofrece el informe global de competitividad 2010-2011, Colombia figura en el puesto 70 en la evaluación sobre la capacidad de innovación lo que indica que tiene muchos puntos por mejorar¹⁹. Según último Informe Nacional de Competitividad, Colombia se ha mantenido “estancada en los índices internacionales que miden la competitividad relativa de los países, como el Índice de Competitividad Global del Foro Económico Mundial, en el que el país se ha mantenido en los últimos cinco años alrededor del puesto 69, entre una muestra 144 países, y el Informe de Competitividad del IMD, que ubica a Colombia en el lugar 52 entre 59 países [...] A corte 2012, el panorama infortunada- mente no ha cambiado. De acuerdo con los últimos resultados del Anuario Mundial de Competitividad que elabora el Institute for Management Development (IMD), Colombia continuó su caída al pasar del puesto 46 en 2011 al puesto 52 en 2012, entre 59 países. Lo mismo ocurrió con los resultados del Indicador Global de Competitividad del *World Economic Forum* (WEF), que indican un retroceso del país de la posición 68 en 2011 a la posición 69 en 2012, entre 144 países, alejándose, por tanto, de la meta de ser uno de los países más competitivos de la región²⁰.

Una de las estrategias para fomentar la capacidad de innovación, primer eje, en el sector productivo será la formación de personal altamente calificado que favorezca la pertinencia y la articulación entre el sector productivo y académico. Además, se requiere fomentar en todas las esferas del Estado una cultura de innovación incluyendo al sector empresarial, las universidades y la sociedad civil. El Plan Nacional de Desarrollo (PND)²¹, consciente de esta necesidad propone como estrategias para alcanzar esta necesaria cultura, promover la innovación y el emprendimiento en todas las etapas de formación, fomentarlas igualmente entre profesores e investigadores.

Otros mecanismos consisten en potencializar los habilitadores de la innovación, tales como:

1. El fortalecimiento de los esquemas de protección a la propiedad intelectual.
2. La disponibilidad y diversidad de instrumentos financieros.
3. El mayor y mejor uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones.
4. El establecimiento de un sistema de educación superior de calidad y con pertinencia.
5. La promoción de esquemas de asociatividad empresarial en torno al desarrollo de clusters basados en la innovación.
6. La consolidación de alianzas productivas regionales y locales entre empresas, universidades y entidades del Estado.

En lo que se refiere al segundo eje, es clave fortalecer la pertinencia de la educación y la enseñanza de competencias laborales específicas, tales como el conocimiento sobre el uso de las tecnologías de la información y las comunicaciones, así como el bilingüismo, competencias

¹⁹ Cfr.: JARAMILLO ÁLVAREZ, F. J., *Índice de competitividad: Colombia frente al mundo...*, pp. 14 -15.

²⁰ CONSEJO PRIVADO PARA LA COMPETITIVIDAD DE COLOMBIA, *Informe nacional de competitividad. Resumen ejecutivo 2012-2013*, Bogotá 2012, p. 9-12.

²¹ Cfr.: DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Prosperidad para todos*, Bogotá D.C. 2011. Capítulo III, *Crecimiento sostenible y competitividad*, p 55. A partir de ahora, BPND 2010-2014.



fundamentales para el desarrollo de sectores específicos en la transformación que requiere el país.

El país será competente y competitivo en la medida que se forme un capital humano que tenga como base la pertinencia y apunte al desarrollo continuo de las competencias que genere un diálogo permanente entre el sector educativo y productivo como mecanismo que permita aumentar la pertinencia de la formación²².

Por su parte, el desarrollo económico a través de la dinamización de los sectores locomotora se convierte en un importante frente en el que el gobierno nacional viene trabajando: (nuevos sectores basados en la innovación; agricultura y desarrollo rural; vivienda y ciudades amables; desarrollo minero y expansión minero energética; infraestructura de transporte) buscando mayor crecimiento, generación de empleo y mayor productividad.²³ Con la locomotora agricultura, se cumplen entre otras, dos funciones: “recuperar el agro como sector económico líder del país y ser un eje de desarrollo social”²⁴.

Las necesidades actuales y futuras del país no cuentan con el personal competente para suplirlas, la baja productividad se explica en parte porque históricamente la formación del capital humano se ha dedicado a las mismas áreas de producción y poco o nada a potencializar nuevos sectores con mejores perspectivas a futuro²⁵. Por lo tanto el Gobierno se ve en la necesidad de aumentar las posibilidades para que los jóvenes que se encuentran en condiciones sociales o económicas desfavorables tengan la oportunidad de acceder a una educación superior de calidad. La meta para los próximos cuatro años es tener una cobertura del 50% en educación superior y del 75% en los municipios mediante una oferta de programas pertinente²⁶.

El Consejo Privado de Competitividad, en su informe nacional 2011-2012, formula algunas recomendaciones de política para mejorar la calidad de la educación superior y su pertinencia:

- “Se debe incrementar el porcentaje de planta docente de tiempo completo.
- Es necesario fomentar los incentivos para la internacionalización, estableciéndola como criterio para obtener el registro calificado de programas e Instituciones de Educación Superior (IES).
- Hay que diseñar un *ranking* nacional independiente de calidad de las IES.
- Es necesario hacer más vinculantes los resultados de las pruebas Saber Pro.

Pertinencia:

- Se debe diseñar un portafolio integral de incentivos para traer al país extranjeros y colombianos calificados y simplificar el esquema de visados, al igual que el de requisitos y mecanismos de remuneración para extranjeros.

²² Cfr.: Ibid., pp. 91-93.

²³ Cfr.: PRESIDENCIA REPÚBLICA DE COLOMBIA, *Informe al Congreso. Juan Manuel Santos*, Imprenta Nacional, 2011, p. 22.

²⁴ Ibid., p. 25.

²⁵ CONSEJO PRIVADO PARA LA COMPETITIVIDAD DE COLOMBIA, *Informe nacional de competitividad...* p. 6.

²⁶ Cfr.: MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, *Diálogo nacional por la educación superior*, en “Boletín informativo” N° 17, mayo 2011, p. 5.



- Se deben aplicar pilotos a sectores estratégicos que estén dispuestos a validar el Sistema Nacional de Cualificaciones, a través de una implementación por etapas. Asimismo, se deberá definir una estrategia de apropiación del sector productivo de la Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano.
- Es necesario medir el nivel de analfabetismo funcional de la mano de obra en las empresas para establecer paquetes de capacitación que mejoren la productividad en el corto plazo²⁷.

En el *Informe Nacional de competitividad 2012 – 2013*²⁸, el Consejo Privado de Competitividad, dedica, al igual que el año anterior, un capítulo a la educación en el que presenta un diagnóstico de su estado actual y propone una serie de recomendaciones para su mejora. Contempla una serie de acciones cuya implementación debe redundar en el mejoramiento de la situación de la educación en el país en lo que se refiere a la cobertura de la primera infancia, cobertura de la oferta educativa, la calidad tanto de la educación preescolar, básica, media, calidad de los docentes y los factores asociados a esta, la calidad de la educación superior y formación para el trabajo y el desarrollo humano y la pertinencia. Son propuestas relacionadas principalmente con el compromiso de la *Agenda Nacional de Competitividad*²⁹, que contó con la activa participación del consejo Privado de Competitividad y tuvo al *Informe Nacional de Competitividad 2011-2012* como uno de sus principales insumos. En ella, “el Gobierno se comprometió a implementar una serie de acciones de corto, mediano y largo plazo que apuntan a mejorar la situación de la educación en el país. Incluye 23 acciones –en materia de calidad, cobertura y pertinencia– que están previstas a ser finalizadas a más tardar en 2016”³⁰. Las acciones que tocan directamente a la educación Superior son:

- “Mejorar la cobertura de educación superior: generar nueva oferta de educación superior técnica profesional y tecnológica de 120 programas en 30 alianzas estratégicas entre Instituciones de Educación Superior, Sector Productivo, Gobiernos locales y organizaciones sociales (Crédito MEN – BID por 46 millones de dólares)
- Consolidar la estrategia de Gestión del Capital Humano (Conpes 3674): Implementar el Sistema de Certificación de Competencias Laborales (Sicecol)
- Consolidar la estrategia de Gestión del Capital Humano (Conpes 3674): Implementar el Sistema de Calidad de la Formación de Capital Humano (Educación Básica y Media, Superior y para el Trabajo)
- Consolidar la estrategia de Gestión del Capital Humano (Conpes 3674): Sistema Nacional de Cualificaciones.
- Fortalecer el desarrollo de competencias en lengua extranjera a través de programas de Licenciatura (inglés y francés): a) Acompañamiento a las IES en la formulación e implementación de planes de mejoramiento. b) Implementación de la movilidad desde EEUU de asistentes de lengua inglesa en IES públicas y privadas. c) Acompañamiento a las ITT con programas de Turismo para el mejoramiento de su componente de inglés

²⁷ CONSEJO PRIVADO PARA LA COMPETITIVIDAD DE COLOMBIA, *Informe nacional de competitividad...* p. 6.

²⁸ Cfr.: CONSEJO PRIVADO DE COMPETITIVIDAD, *Informe de competitividad 2012 – 2013. Ruta a la prosperidad colectiva*, Bogotá D.C. 2012, pp. 24-51.

²⁹ Ver, “Anexo: Agenda Nacional de Competitividad”, en: CONSEJO PRIVADO PARA LA COMPETITIVIDAD DE COLOMBIA, *Informe nacional de competitividad...*, pp. 343 – 352.

³⁰ *Ibid.*, p. 26.



- Fortalecer el uso eficiente del recurso humano nacional: establecer estrategias para atraer el capital humano altamente calificado residente en el extranjero en el marco de la Política Integral Migratoria³¹.

El PND presenta unas estrategias para mejorar la formación académica desde los estudios primarios hasta los estudios educativos superiores que tienden a una evaluación de los actores del sistema y las competencias adquiridas por los egresados; además sugiere la necesidad de una evaluación integral que analice (1) la inserción de los graduados en el mercado laboral y su impacto en los sectores de la economía, (2) el reconocimiento del sector como motor de desarrollo en las regiones, (3) el posicionamiento de la oferta académica y sus egresados en el ámbito internacional, entre otros.

Para el 2013 el Ministerio Educación Nacional busca que los jóvenes del país tengan acceso a la educación superior con calidad, para ello plantea una serie de objetivos a alcanzar:

Regionalizar y fortalecer las IES del país para mejorar el índice de acceso y permanencia de los estudiantes de educación superior .

Ampliar la ofertas de programas a nivel regional para promover el ingreso de más jóvenes a la educación superior, el año anterior 55 municipios iniciaron el ofrecimiento de programas, logrando que 681 municipios cuenten con esta oferta educativa y que existan 180 Regionales de Educación Superior (Ceres), permitiendo que este nivel de educación llegue a los lugares más aislados del país³².

Además, el PND, para proyectar la sociedad colombiana hacia el desarrollo y la competitividad mundial, le apuesta como factor fundamental, al incremento del conocimiento en TIC's, por tal razón, incluye como uno de sus principales objetivos el incrementar el nivel de la calidad de la infraestructura para impulsar un notorio avance en el aprendizaje de la informática y la conectividad que haga énfasis especialmente en la investigación y en la comprensión del conocimiento de forma transversal.

Por otro lado, el Plan Nacional Decenal de Educación 2006-2016, PNDE³³, destaca seis aspectos principales en función de los desafíos que plantea Colombia en el siglo XXI, el primero de ellos hace referencia a garantizar un sistema educativo articulado y coherente en sus diversos niveles que dé respuesta a las exigencias socioeconómicas, políticas, culturales y legales de la sociedad colombiana.

Uno de los macro objetivos del PNDE, referente al currículo, propone "diseñar currículos que garanticen el desarrollo de competencias, orientados a la formación de los estudiantes en

³¹ Ibid., pp. 346-347.

³² CENTRO VIRTUAL DE NOTICIAS DE LA EDUCACIÓN CVNE, *En 2013 la gran apuesta de MinEducación es el acceso con calidad a la educación superior*, 09 de Enero de 2013. Visitado el 8 de febrero de 2013 en <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-316776.html>.

³³ Cfr.: *Plan Decenal de Educación 2006-2016. Pacto social para la educación*, pp.20-22. A partir de ahora, PNDE 2006-2016.



cuanto a ser, saber, hacer y convivir, y que posibilite su desempeño a nivel personal, social y laboral”³⁴.

Desde el año 2008 el Ministerio de Educación Nacional ha emprendido acciones tendientes a la formulación de competencias genéricas, o transversales a todos los núcleos de formación en educación superior, que posibiliten un monitoreo de la calidad de la misma en el país. “Cada vez se reconoce más la necesidad de una formación en educación superior que sea pertinente para la sociedad, por ello la formulación de competencias genéricas, que derivan en otras más especializadas, constituye el horizonte de acciones de formación deseables en educación superior y a la vez son un referente de gran importancia para poder monitorear la calidad de la formación en todos los programas académicos de pregrado. No obstante lo anterior, es claro que las competencias genéricas no pueden suplantar las competencias específicas que se forman en los distintos programas de educación superior, pues su desarrollo con respecto a estas últimas, tiene a la vez un carácter complementario e integrador. Al resaltar su importancia tampoco se pretende chocar con los énfasis particulares del currículo nuclear que cada universidad, en su autonomía académica y vocación institucional quiera adoptar de manera transversal como desiderátum para que desarrollen todos sus egresados”³⁵.

La educación superior colombiana enfrenta una enorme crisis caracterizada por toda una serie de factores entre ellos la larga duración de las carreras, la desarticulación entre universidad, sociedad civil, empresa y Estado, los modelos pedagógicos siguen centrados en la enseñanza y no en el aprendizaje, en el enciclopedismo y en la “presencialidad”.

Orientaciones educativas regionales

Se hace esencial articular la planeación de competencias de los diferentes niveles de gobierno tanto regional como nacional, en la elaboración de sus Planes de Desarrollo y en especial los planes educativos territoriales con el Plan Sectorial Nacional y el Plan Decenal de Educación buscando mejorar la utilización de recursos para la ejecución de proyectos. Respondiendo a estas necesidades se elabora a nivel departamental una Evaluación de la articulación del Plan Educativo del departamento de Caldas con el Plan Sectorial 2006-2010 y el Plan Decenal de Educación en el que se presentan como resultados generales³⁶ en los tres capítulos evaluados:

1. Desafíos de la educación en Colombia.
2. Garantías para el cumplimiento pleno del derecho a la educación.
3. Agentes educativos.

Evaluación en la que se presenta como resultado general “que existe un nivel alto de articulación entre el plan del departamento de Caldas, y el Plan Decenal de Educación. El

³⁴ Ibid., p. 22.

³⁵ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, *Propuestas de lineamientos para la formación por competencias en educación superior*, [s.f.], p.1.

³⁶ Cfr.: *Evaluación de la articulación del Plan Educativo del departamento de Caldas con el Plan Sectorial y el Plan Decenal de Educación. Plan de Desarrollo Departamental 2008 – 2011: “Para hacer de Caldas nuestra mejor empresa”*, 2008, pp. 11-12.



máximo porcentaje lo obtienen 8 de los 10 temas evaluados” a lo largo de todo los capítulos. El porcentaje más bajo lo obtuvo el capítulo 3, “Agentes Educativos” con un 91%.

“Las principales conclusiones respecto del análisis de la articulación del plan territorial con el PNDE se presentan a continuación:

- Existe un alto nivel de articulación entre el Plan de Desarrollo del departamento de Caldas y el Plan Nacional Decenal de Educación.
- La calidad de esta articulación aún puede mejorar, principalmente en los temas de liderazgo, gestión, transparencia y rendición de cuentas en el sistema educativo y “Formación, desarrollo profesional y dignificación de docentes y directivos docentes”³⁷.

La Agenda Prospectiva de Ciencia Tecnología e Innovación del Departamento de Caldas (GOBERNACIÓN DE CALDAS, 2005³⁸) reporta entre sus hallazgos una significativa desarticulación entre los agentes del desarrollo económico y el científico–tecnológico, expresada de la siguiente manera: Con respecto a la capacidad de los establecimientos para relacionarse con el entorno tecnológico se encontró que:

- Es deficiente la utilización de universidades, institutos de investigación y centros de desarrollo tecnológico.
- Hay baja relación con las universidades locales, y mínima o nula con las universidades del orden nacional o internacional.
- Hay poco conocimiento de los programas de COLCIENCIAS.
- Débiles relaciones universidad-empresa con instituciones de investigación.
- El recurso humano con que cuentan las empresas es valorado positivamente frente a la capacidad técnica y el desempeño laboral, pero se presenta una gran limitación en el manejo de otros idiomas y se critica a las universidades por la falta de investigación sobre las necesidades de la región.

La agenda interna para la productividad y la competitividad del departamento de Caldas reconoce la fortaleza educativa construida alrededor de Manizales como distrito universitario y la apuesta orientada a “fortalecer iniciativas como Manizales Eje del Conocimiento, *Parquesoft –parque tecnológico especializado en la industria del software–* y el *Polo Tecnológico de La Nubia –sitio de confluencia universidad-empresas en predios del actual aeropuerto de Manizales*”³⁹, no obstante esta última iniciativa aún no se ha llevado a cabo.

En este departamento se está construyendo también un “Eje del Conocimiento” que tiene como centro a su capital, Manizales, una ciudad universitaria en donde se están incubando diversos proyectos de investigación, innovación y desarrollo tecnológico⁴⁰.

El potencial universitario que tiene Manizales y su empeño por ser referente como ciudad del conocimiento, supone un desafío y un camino que recorrer todavía, que obliga al trabajo

³⁷ Ibid., p. 12.

³⁸ GOBERNACIÓN DE CALDAS, *Agenda Prospectiva de Ciencia, Tecnología e Innovación del Departamento de Caldas. Manizales*, 2005. Citado en, PDUC 2009-2018, p. 41.

³⁹ DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, *Agenda interna para la productividad y la competitividad. Documento Regional Caldas*, Bogotá 2007, p. 30.

⁴⁰ Cfr.: Ibid.



mancomunado entre las IES, las empresas, el Estado y la sociedad civil, condición para el logro de propósitos de competitividad local en un escenario global y de desarrollo social y humano.

Si bien es cierto que hay una percepción general en el sector empresarial de la buena formación del recurso humano, no es tan positivo que se dé una apreciación tan elevada al considerarla regular, así como un porcentaje poco relevante al considerarla pertinente. Resultado que concuerda de alguna manera con la falta de entendimiento y cercanía en trabajar de manera mancomunada universidad y empresa, así como se siente la necesidad de un mejor dominio de otros idiomas y mayor profundización en el conocimiento del entorno.

Orientaciones institucionales de la Universidad de Caldas

La Universidad de Caldas “es un ente universitario autónomo, con régimen especial, creado por la Ordenanza No. 006 de 1943 y nacionalizado mediante la Ley 34 de 1967, vinculado al Ministerio de Educación Nacional en lo que se refiere a las políticas y la planeación del sector Educativo. Tiene personería jurídica, autonomía académica, administrativa y financiera, patrimonio independiente y podrá elaborar, aprobar y ejecutar su presupuesto acorde con su misión y principios Institucionales”⁴¹.

La Universidad de Caldas “desempeña con criterio de universalidad las siguientes actividades: La investigación científica y tecnológica, la formación académica en profesiones y disciplinas, y la producción, desarrollo y transmisión del conocimiento y de la cultura, cumpliendo así su carácter de servicio público, inherente a la finalidad social del Estado. Por lo mismo adelantará programas de formación en profesiones o disciplinas y de especialización, maestrías, doctorados y posdoctorados”⁴².

La Universidad de Caldas tienen como MISIÓN: “Generar, apropiar, difundir y aplicar conocimientos, mediante procesos curriculares, investigativos y de proyección, para contribuir a formar integralmente ciudadanos útiles a la sociedad, aportar soluciones a los problemas regionales y nacionales y contribuir al desarrollo sustentable y a la integración del centro-occidente colombiano”⁴³.

La universidad plantea como punto central la adopción de “currículos contextualizados, autodirigidos y flexibles que respondan a la solución de problemas generales del conocimiento y del entorno”⁴⁴. Así contribuirá a la intencionalidad educativa y pedagógica de la universidad, que tiene como propósito fundamental la “formación de líderes, científicos y profesionales que aporten soluciones y generen respuestas que mejoren el desarrollo del medio social y el sector productivo de la región y el país”⁴⁵, de tal manera que tienda a estar en los mismos niveles del contexto internacional.

⁴¹ UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO SUPERIOR, *Acuerdo N° 064. Estatuto general de la Universidad de Caldas*, 11 de diciembre de 1997, Artículo 1.

⁴² *Ibid.*, Artículo 2.

⁴³ UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Visión hacia el futuro. Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Caldas. 1996-2010*, p. 4. A partir de ahora, *PEI UC 2006-2010*.

⁴⁴ *Ibid.*, p. 14.

⁴⁵ *Ibid.*



Una de las propuestas de la universidad es la apertura curricular como integración de principios tales como: la flexibilidad en los programas académicos, respondiendo a la pertinencia de los procesos curriculares respecto a los ámbitos intra y extra universitarios, una contextualización socio-económica y cultural que integre las características sociales y culturales de los educandos y direccionen los aprendizajes a los contextos locales, regionales y nacionales en que estos se inscriben.

La articulación entre la relación teoría-práctica como una “condición permanente que deben tener todas las áreas del conocimiento”⁴⁶, pretende garantizar que el proceso de aprendizaje, tanto en sus contenidos como en las estrategias metodológicas, esté fuertemente integrado a la práctica cotidiana de los educandos, además de una autodirección que permita partir, en el proceso curricular, de las necesidades, intereses, características, posibilidades y potencialidades de los mismos, y de un concepto de aprendizaje centrado en estos. El proceso de reestructuración curricular del PEI institucional implica comprometerse con una serie de estrategias tales como: desarrollar la investigación, diversificar la oferta de pregrados en todas las áreas del conocimiento, en especial ciencia y tecnología, cuidando y profundizando la calidad y garantizando la pertinencia.

En articulación con el PEI, el Plan de Desarrollo 2009-2018 de la Universidad de Caldas subraya la importancia de la región en el quehacer universitario, a pesar de las distintas normativas y acuerdos que se han dado para justificar y fundamentar la necesidad que tiene de dar mejor respuesta a los problemas y necesidades culturales, sociales, económicos y ambientales de la región y del país en términos de su vocación, tradición y visión de futuro⁴⁷.

La Universidad cuenta con una Política de Proyección en la que expresa su “misión de integrar el desarrollo académico, científico, cultural, artístico, técnico y tecnológico con el entorno, propiciando la realización de procesos de interacción con los agentes sociales, con el fin de aportar a la solución de sus principales problemas, de participar en la formulación y construcción de políticas públicas y a contribuir en la transformación de la sociedad en una perspectiva de democratización y equidad social, en los ámbitos local, regional y nacional”⁴⁸.

En este proceso de integración con el entorno regional, la Universidad de Caldas se ha estado preocupando y sensibilizando desde 1996, por superar, desde todas sus instancias, la rigidez organizativa y definir orientaciones de acuerdo con los nuevos retos que enfrenta la educación superior, con la reforma a la estructura orgánica y la adopción de su Proyecto Educativo Institucional (PEI)⁴⁹.

Algunas de las ideas que el Plan de Desarrollo 2009-2018 recoge del contexto en el que hoy se mueve la Universidad ratifican la importancia de evaluar la pertinencia de los programas académicos, entre las que expone:

⁴⁶ Ibid., p.17.

⁴⁷ Cfr.: PDUC 2009-2018, p. 55.

⁴⁸ UNIVERSIDAD DE CALDAS, CONSEJO SUPERIOR, *Acuerdo N° 08*, Acta 3 del 23 de marzo de 2006, p. 3.

⁴⁹ Cfr.: PDUC 2009-2018, p.62.



- La Universidad es consciente de la necesidad que tiene de buscar currículos más pertinentes y la formación de profesionales en carreras que faciliten la rápida incursión en mercados cada vez más diversos y disímiles.
- Los programas académicos han de ser evaluados permanentemente en cuanto a su pertinencia según las necesidades del entorno.

Es incuestionable que la Universidad de Caldas es consciente de la responsabilidad que tiene en ofrecer una educación superior que responda a las exigencias actuales del contexto en su desarrollo social, cultural, económico y productivo.

Es un reto para la universidad trabajar constantemente en la profundización, innovación, renovación y el mejoramiento de los programas académicos, y así optimizar el nivel de formación profesional requerido en una sociedad cada vez más exigente y competitiva.

Es evidente que todos los estamentos de la Universidad deben empeñarse en dicha tarea, no basta con elaborar programas que sean pertinentes, supone igualmente un esfuerzo por parte de la comunidad académica que implica, directivos, docentes, estudiantes en su verdadera aplicación.

Los programas académicos de la Universidad de Caldas deben formar y preparar profesionales capacitados en las competencias propias de la profesión a la que se han enfrentado.

Estado actual de la formación en el área de Trabajo Social en los ámbitos nacional, departamental y regional

La historia del Trabajo Social en Colombia ha tenido según Edgar Malagón tres grandes periodos: "la Pre reconceptualización, la Reconceptualización y la pos-reconceptualización. Es una hipótesis que obedece a la lógica sencilla de ordenar la descripción en torno de un evento crucial que establece un antes y un después. Para el caso del Trabajo Social en Colombia, ese acontecimiento fue la reconceptualización, es decir, un empeño académico orientado por el ideario marxista que intentó construir un Trabajo Social nuevo que ya no obedeciera a la lógica del capital sino a la emancipación socialista"⁵⁰.

Pre reconceptualización⁵¹.

Orientado a la construcción profesional y se divide a su vez en tres subperiodos:

- a) Filosófico: 1936-1952. Sobresale la discusión ética y el ideario católico en la conformación del Trabajo Social.

⁵⁰ LEAL L., Gloria y MALAGÓN B., Edgar, "Historia del Trabajo Social en Colombia: De la doctrina social de la Iglesia al pensamiento complejo", en: AA.VV., *Cuatro décadas de compromiso académico en la construcción de la nación*, Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas, Bogotá 2006, pp. 8-9. Visitado en: http://aprendeonline.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/177/Historia_T.S_Colombia_Gloria_Leal.pdf.

Sobre el mismo argumento, MALAGÓN BELLO, Edgar, *Hipótesis sobre la historia del Trabajo Social en Colombia*, en: Trabajo Social N° 3, Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, (2001), pp.11-27.

⁵¹ Para la exposición de los tres periodos, Pre reconceptualización, la Reconceptualización y la pos-reconceptualización se sigue lo expuesto por Edgar Malagón en "Historia del Trabajo Social en Colombia...", pp. 9-21.



El 22 de octubre de 1936 se funda la primera escuela de Trabajo Social anexa a la Universidad Colegio Mayor de Nuestra Señora del Rosario y empieza sus labores en 1937. Tuvo el auspicio de la Unión Católica Internacional de Servicio Social (UCSIS), la curia de Bogotá y la gestión de doña María Carulla Soler⁵².

En estos años el Trabajo Social se concibe únicamente como profesión, es decir, una forma de intervención social centrada en lo doméstico con una orientación ético-católica explícita.

- b) Transición: 1952-1960. Continúa el predominio de la racionalidad ética, y se da un esfuerzo significativo del sustento metodológico más consistente a la intervención.

Tiene gran importancia el Decreto⁵³ gubernamental 1576 del 1 de Julio de 1952 del Ministerio de Educación Nacional, que reglamenta la Ley 25 del 27 de Octubre de 1948 sobre escuelas de Servicio Social, en el cual se establecen orientaciones académicas universales para la formación de trabajadores sociales. Es de subrayar en dicho decreto que defina el carácter de las escuelas de Servicio Social (Artículo 1°); establece que “todas las escuelas de Servicio Social existentes en el país, cualquiera que sea la entidad de la que dependan, someterán su plan de estudios y organización a la supervisión de los Ministerios de Educación e Higiene” (Artículo 4°) y concreta un plan de estudios general de tres años (Artículo 6°).

- c) Período científico: 1960-1970. Hay un cambio radical en las visiones que definen al Trabajo Social pues pierde presencia la dimensión ética y se exalta el estudio de las ciencias sociales y humanas y los métodos sistemáticos de intervención.

En estos años ocurren dos acontecimientos académicos significativos para el Trabajo Social: El primero en 1959. La Asociación de Escuelas de Servicio Social, creada en 1951, y el Ministerio de Educación Nacional solicitan a la embajada de los Estados Unidos los servicios de la doctora Cecilia Bunker, trabajadora social de Puerto Rico, para analizar el pensum, originando el plan de estudios básico (1960) en el Colegio Mayor de Cundinamarca. El segundo es en junio de 1963, en el que se celebra el Primer seminario de Facultades y Escuelas de Servicio Social convocado por la Asociación Colombiana de Universidades, del cual surge otro pensum básico.

En este periodo de tiempo se funda:

- En 1953, la Escuela de Servicio Social de Cali.
- En 1961, la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Javeriana, cerrada en 1971.
- En 1963, la Escuela de Servicio Social de la Universidad Femenina de Santander.

⁵² Cfr.: CIFUENTES PATIÑO, María Rocío y GARTNER ISAZA, Lorena, “Nacimiento de la primera Escuela de Servicio Social colombiana”, en: IDEM, *María Carulla de Vergara. Entre la tradición y el Progreso*, agosto 2003, pp. 27-42. En dicho capítulo se presenta el comienzo de la fundación de la Escuela de Servicio Social fundada por María Carulla de Vergara. Sus inicios, las primeras alumnas, las exigencias de admisión o condiciones de ingreso, el primer grupo que obtuvieron su grado, siendo la primera María Carrizosa de Umaña, el Proyecto curricular, finalidad de la Escuela, Plan de estudios, la creación de Secretariados Sociales y los Jardines Obreros impulsados por María Carulla para llevar a cabo las prácticas y los primeros frutos en la inserción laboral de las egresadas.

Ver también, CIFUENTES PATIÑO, María Rocío y GARTNER ISAZA, Lorena, *La primera escuela de servicio social en Colombia*, en: Trabajo Social N° 8, Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, (2006), pp. 9-25.

⁵³ COLOMBIA, *Decreto 1576 de 1952. Por el cual se reglamenta la Ley número 25 de 1948 (octubre 27), sobre Escuelas de Servicio Social*, 1 de julio de 1952, en Diario Oficial AÑO LXXXIX N° 27973, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articles-103438_archivo_pdf.pdf.



- En 1964, el Departamento de Trabajo Social de la Universidad de Caldas⁵⁴.
- En 1965, se organiza el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social CONETS.
- En 1966, la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle y se traslada como carrera anexa de la Facultad de Sociología de la Universidad Nacional de Colombia.
- En 1969, se abre la sección de Trabajo Social de la Universidad de Antioquia y la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Externado de Colombia.
- También reinicia labores la Facultad de Trabajo Social del Colegio Mayor de Cundinamarca.

Re conceptualización. 1970-1990.

Se caracteriza por la crítica y transformación radical de las visiones con que se formaban los trabajadores sociales impactando de lleno en los planes de estudio de Trabajo Social en el país en los inicios de los setenta. El ideario marxista fue predominante.

Fomenta y profundiza la reflexión sobre el carácter y sentido del Trabajo Social y se redefine como una forma de acción política emancipatoria, centrada en la concientización, organización y movilización de los sectores populares, permitiendo la construcción de una nueva sociedad y la solución real de los problemas sociales.

Propicia la búsqueda de métodos que superarán la triada del Caso, Grupo y Comunidad, proponiendo un método único pensado desde una lógica de la intervención.

Son objeto de estudio la Pedagogía de la Liberación, la Investigación Temática de Paulo Freire y la Investigación Acción.

Es el periodo en el que se intenta hacer del Trabajo Social una profesión revolucionaria.

Las fundaciones de este tiempo son:

- En 1971, la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Tecnológica del Chocó.
- En 1973, inicio de las labores de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar de Barranquilla.
- En 1974, la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Metropolitana de Barranquilla.
- En 1984, la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Mariana de Pasto y Fundación Universitaria Montserrate de Bogotá.

⁵⁴ "El Programa de T.S. de la Universidad de Caldas fue creado con el argumento de que ninguno de los centros de formación superior de la región poseía una unidad académica que respondiera a las demandas de trabajadores sociales en los departamentos de Caldas, Quindío, Tolima y en el norte del Valle. Entidades como: el Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, el Instituto de Crédito Territorial ICT, el Instituto Colombiano de Bienestar Familiar ICBF, la Caja Agraria, etc. -en programas de vivienda, bienestar laboral, salud, bienestar estudiantil, rehabilitación, entre otros- requerían trabajadores sociales con competencia para planear, administrar o prestar servicios de bienestar social.

En 1964, se inició en Manizales el Programa de T.S. bajo la dependencia del Colegio Mayor de Caldas, hoy Universidad Católica Femenina de Manizales, donde funcionó durante cuatro años. En 1967, se decidió clausurar el Programa en dicho centro educativo, ante lo cual el Consejo Superior de la Universidad de Caldas, mediante Acuerdo 003 del 11 de Diciembre de 1967, lo acogió por término de tres años. Dicho acuerdo fue ratificado por la Resolución 869 de abril 10 de 1968 emanada del Ministerio de Educación Nacional y del Acuerdo 015 del 8 de enero de 1968 del Fondo Universitario Nacional." UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Programa de Trabajo Social. Autoevaluación. Informe de autoevaluación con fines de acreditación*, Manizales, febrero 2002, p. 10.



Dos fechas se destacan en temática legislativa sobre el Trabajo Social: En 1977, se expide la Ley 53⁵⁵ que regula el ejercicio de la profesión (Artículos 1° al 6°) y se crea el Consejo Nacional de Trabajo Social (Artículos 7° y 8°), y en 1981, aparece el Decreto 2833⁵⁶ reglamentario de dicha ley.

Pos-reconceptualización (1990- ?).

Los acontecimientos históricos de la época favorecen que los centros académicos entiendan que la profesión de Trabajo Social no puede convertirse en una práctica revolucionaria sino a costa de su desaparición, por lo que se inicia un proceso complejo que hoy día tiene al menos tres direcciones:

- 1ª. Vuelta a la simple formación profesional dentro de los modelos funcionalizantes pero actualizados con las exigencias y avances propios del capitalismo del tercer milenio.
- 2ª. Busca explicar las diferencias entre el ámbito profesional y el disciplinar e iniciar la formación de trabajadores sociales investigadores.
- 3ª. Agrega a la formación profesional y disciplinar una visión crítica del sistema que incluye al propio Trabajo Social y por lo tanto produce contradicciones.

En el año 2002, el Consejo Nacional de Trabajo Social adopta el Código de Ética de los Trabajadores Sociales⁵⁷.

En la actualidad, el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social (CONETS Colombia), se encuentra trabajando las competencias para la formación en Trabajo Social⁵⁸ y así dar respuesta al “propósito del Ministerio de Educación Nacional de emitir un nuevo decreto que regule la formación profesional en Trabajo Social, para lo cual se precisan dos consideraciones fundamentales: La primera, el objetivo mismo del CONETS de propiciar y promover espacios de interlocución y debate académico frente al desarrollo de la formación en Trabajo Social, que contribuya a la consolidación de la identidad profesional y al cumplimiento de estándares exigidos para la formación y la segunda, su interés por hacer de estas iniciativas de desarrollo académico, un proceso eminentemente participativo, en el cual se vinculen las voluntades, saberes y proyecciones de las unidades académicas del país afiliadas al organismo.”⁵⁹

⁵⁵ COLOMBIA, *Ley 53 de 1977. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social y se dictan otras disposiciones*, 23 de diciembre de 1977, en Diario Oficial N° 34940, 26 de enero de 1978, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103914_archivo_pdf.pdf.

⁵⁶ COLOMBIA, *Decreto 2833 de 1981. Por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1977*, 9 de octubre de 1981, en Decreto Oficial N° 35876, 3 de noviembre de 1981, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103320_archivo_pdf.pdf.

⁵⁷ CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO SOCIAL, *Acuerdo N° 004 de 2002. Por el cual se adapta el Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia*, en: Diario Oficial N° 44597, 7 de octubre de 2002, pp. 13-15. En: <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/Acuerdos%20y%20resoluciones/codigo%20de%20etica%20Profesional.html>.

⁵⁸ CONSEJO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN EN TRABAJO SOCIAL – CONETS Colombia, *Informe sobre competencias para la formación en Trabajo Social*. Fotocopia.

⁵⁹ *Ibid.*, p.1.



Plan curricular del Programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas

A continuación se presentan los aspectos básicos del *Plan Curricular del Programa de Trabajo Social*, de la Universidad de Caldas, con base a los lineamientos expuestos en la *Política Curricular Institucional de la Universidad de Caldas*⁶⁰, aprobado el 22 de junio de 2010⁶¹.

Información básica del programa⁶²

- **Institución:** Universidad de Caldas. Creada por Ordenanza de la Asamblea del Departamento de Caldas en 1943 con el nombre de “Universidad Popular de Manizales”⁶³, con proyección al Departamento. Aprobada por el Ministerio de Educación con Resolución 1885 del 31 de mayo 1957. Mediante la Ley 34 de 1967, fue nacionalizada⁶⁴.
- **Nombre del Programa:** Trabajo Social
- **Título que otorga:** Trabajador (a) Social
- **Nivel académico:** Pregrado
- **Nivel de formación:** Universitario
- **Tipo de programa:** Profesional
- **Jornada:** Diurna
- **Modalidad:** Presencial
- **Duración estimada del programa:** 10 semestres (5 años)
- **Periodicidad de la admisión:** Semestral
- **Dirección:** Sede principal: Calle 65 N° 26 – 10, Manizales
Sede Palogrande: Carrera 23 N° 58 – 65, Manizales
- **Teléfono:** (0-6) 8862720 ext. 21115
- **Fecha de inicio del programa:** 10 de abril de 1968⁶⁵.
- **Número de créditos académicos:** 170
- **Acuerdos de aprobación registro calificado o acta de acreditación o de renovación de la misma:** Reconocimiento de acreditación voluntaria mediante Resolución N° 479 de 7 de marzo de 2003:
- **Número de identificación:** 447
- **Registro Calificado:** Acreditación de Alta Calidad
- **Código Icfes:** 111243610301700111100
- **Registro SNIES:** 292
- **N° Registro Calificado:** 8920

⁶⁰ UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO ACADÉMICO, *Acuerdo 029 (Actas 20 y 21 – 16, 17 y 23 de septiembre de 2008). Por medio del cual se adopta la Política Curricular Institucional de la Universidad de Caldas.*

⁶¹ UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO ACADÉMICO, *Acuerdo N° 37 (Acta 11 – 22 de junio de 2010) Por medio del cual se aprueba el ajuste al plan curricular del Programa de Trabajo Social.*

⁶² La información que a continuación se presenta está tomada de: UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Autoevaluación con fines de reacreditación. Programa de Trabajo Social. Universidad de Caldas, Manizales, [2007], pp.5-10, y Plan curricular con base en los Lineamientos de la política curricular. Programa profesional de Trabajo Social*, en: UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO ACADÉMICO, *Acuerdo N° 37 (Acta 11 – 22 de junio de 2010) Por medio del cual se aprueba el ajuste al plan curricular del Programa de Trabajo Social*, pp.2-14. Otros datos presentados en SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, en:

<http://snies.mineducacion.gov.co/ConsultaSnies/ConsultaSnies/consultarInfoProgramasAcademicos.jsp>

⁶³ ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE CALDAS, *Ordenanza n° 6. Por la cual se funda la Universidad Popular y se dictan otras disposiciones*, 24 de mayo de 1943, en:

http://www.ucaldas.edu.co/docs/Ordenanza_6_del_24_de_Mayo_1943.pdf.

⁶⁴ PEI UC 2006-2010, p. 1.

⁶⁵ Cfr.: UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Programa de Trabajo Social. Autoevaluación...*, p. 10.



- **N° Código de Proceso:** 23434
- **Código Institucional:** 1112
- **N° Norma:** 3601
- **Fecha de la Norma:** 2 de junio de 2009
- **Fecha de registro en SNIES:** 21 de marzo de 1998
- **Fecha de expedición de Norma interna:** 27 de diciembre de 1991

Misión⁶⁶

La formación profesional y el desarrollo integral de estudiantes de pregrado, de educación continuada y de postgrado, para que se vinculen activa y productivamente al contexto social, cultural, económico, ambiental y político, y aporten, a través de su ejercicio profesional y de su praxis social, al desarrollo humano y socio ambiental con perspectiva de equidad y sustentabilidad, con criterio holista y con actitud ética.

Para tal efecto el Programa debe:

- Desarrollar procesos educativos fundamentados en valores humanistas y ciudadanos orientados a la formación de trabajadores sociales con identidad profesional y con una visión holística de los fenómenos sociales que les permita actuar interdisciplinariamente y con responsabilidad ética y social.
- Ser espacio de confluencia y proyección de los saberes producidos en las diferentes instancias universitarias y extrauniversitarias a través de las cuales se articulen los procesos formativos y la interacción de la Universidad con el medio social.

Visión⁶⁷

Se aspira a consolidar el Programa de Trabajo Social como :

- Una instancia de consulta, asesoría, diseño y gestión de políticas y propuestas de desarrollo humano y socio-ambiental sustentable para la localidad, la región y la nación.
- Una unidad académica sólida a partir de la cual se propicie la producción y diálogo de saberes, el trabajo interinstitucional e interdisciplinario con la perspectiva del desarrollo humano y socio ambiental sustentable en el contexto local, regional y nacional.
- Una unidad académica propiciadora del diálogo de saberes y la producción de conocimientos de manera interdisciplinaria, con otras instancias de la Facultad y de la Universidad, con la perspectiva de contribuir al desarrollo integral de los diferentes estamentos de la Universidad.
- Una unidad académica que lidere en el contexto de la profesión -el CONETS- procesos de desarrollo en los ámbitos teóricos, metodológicos y técnicos, específicos de la formación y el quehacer profesional.
- Una unidad académica que desarrolle excelentes procesos de formación profesional a nivel de pregrado, de educación continuada y postgraduada.

⁶⁶ Ibid., p.24

⁶⁷ Ibid., p. 25.



Un programa que se constituya, a través de sus desarrollos curriculares, en espacio de articulación de las funciones de la universidad -docencia, investigación y proyección- y de confluencia de los saberes y desarrollos académicos producidos en los diferentes departamentos de ésta, en coordinación con los cuales adelanta los procesos formativos de sus estudiantes.

Objeto de estudio

Trabajo social estudia el devenir de las interacciones, los procesos y las estructuras sociales que fundamentan la praxis profesional transformadora de la realidad social, en un marco de reconocimiento y de respeto a los derechos humanos, hacia la construcción de la democracia, la convivencia y la ciudadanía, en horizontes de justicia, dignidad y equidad social.

Justificación del Programa

La coyuntura actual ha desencadenado procesos que están cambiando la configuración de la sociedad; las pobrezas, las injusticias sociales, la corrupción, las desigualdades y las iniquidades crecientes, las violaciones múltiples masivas y continuadas a los derechos humanos, la ingobernabilidad y las violencias son algunas de las notas distintivas de los países del continente en el marco de la sociedad global. Además, existen conflictos marcados en la producción, en la relación entre los seres humanos y la naturaleza, en el comercio internacional, en la acumulación de la deuda externa y en la generación de múltiples formas de violencia. De esta manera, en el contexto de comienzos del siglo XXI, las disciplinas y las profesiones de lo social tienen la responsabilidad de reconfigurarse para estar en condiciones de aportar a la comprensión de la realidad de los contextos micro y macro sociales (lo local, lo global y las múltiples articulaciones y determinaciones que se juegan en sus relaciones) y a la identificación de alternativas sociales, viables y pertinentes para la construcción de desarrollo sustentable y equitativo, en sociedades en las que éste se muestra distante y utópico.

Para el caso colombiano y, específicamente, para la región Centro Occidente donde se ubica el Programa, las difíciles condiciones que persisten a nivel mundial y latinoamericano se perpetúan en lo regional, como lo revelan los indicadores que evidencian una pérdida de terreno en el desarrollo social y económico a partir de la crisis acumulada por los factores relacionados con el debilitamiento en la economía cafetera y con el procesos de recesión generalizada en la actividad económica del país. Frente a este panorama, y con la intención de aportar al desarrollo de la misión institucional, el programa de trabajo social cobra pertinencia social al asumir las responsabilidades que le corresponden como profesión comprometida con el desarrollo humano y social en los contextos de intervención profesional.

En este contexto, la comunidad académica latinoamericana ha aunado esfuerzos para propiciar una sólida formación ética, un conocimiento reflexivo y contextual de las políticas y las normatividades, además de la interdisciplinariedad y la investigación, como soportes de la intervención profesional; en este ámbito, todas las reflexiones han estado apalancadas desde la Asociación Latinoamericana de Trabajo Social –ALAEITS-⁶⁸, organismo del cual, el Programa ha hecho parte a través del Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social –CONETS- que representa a Colombia.

En este mismo sentido, el Programa de Trabajo Social aporta al desarrollo, la formación y la producción de conocimiento de la región, en tanto hace presencia en Manizales, en La Dorada

⁶⁸ Esta ente continental fue disuelto en agosto de 2006 en la Asamblea General realizada en Santiago de Chile, dando lugar a la Asociación Latinoamericana de Enseñanza e Investigación en Trabajo Social – ALAEITS. Ver en: <http://www.ts.ucr.ac.cr/html/alaeits/alaeits-es.htm>.



(Caldas) con la Extensión del Programa y en el Espinal (Tolima) con el Proyecto de Profesionalización; tales propuestas se articulan bajo los mismos principios y condiciones de calidad, aportando a la integración de las funciones sustantivas de docencia-investigación y proyección de nuestra alma mater.

La trayectoria académica, casi medio siglo, le ha permitido al Programa realizar transformaciones curriculares profundas; éstas se han construido a partir de las demandas del contexto socio-cultural y de las dinámicas de construcción profesional de los organismos multilaterales orientadores de la formación profesional.

Así mismo, el programa, desde sus inicios, ha sido miembro activo del CONETS, organización que ha liderado en Colombia los procesos formativos de la profesión; es por ello que el currículo del Programa se plantea en el marco de la pertinencia del mismo a los lineamientos establecidos por este organismo; en el reconocimiento a la complejidad de la problemática social del país, en una formación fundamentada en el conocimiento y comprensión de los fenómenos sociales, en el desarrollo de diversos ámbitos de intervención profesional y en la posibilidad de construir y adoptar propuestas metodológicas alternativas.

Para finalizar, se resalta el prestigio y posicionamiento académico y profesional que tiene el Programa, dado, entre otros, por el desempeño profesional de los egresados y su amplio espectro de acción y producción; pues a partir de su formación, se potencian sus capacidades de producción investigativa centradas en la explicación y la comprensión de la realidad socio-ambiental, en los procesos y relaciones de bienestar social y las metodologías de intervención; así mismo, asume funciones y actividades administrativas, de supervisión, de ejecución, de evaluación y de control de procesos orientados a introducir cambios en la dinámica interactiva de los grupos sociales, al igual que en el diseño de políticas a nivel macro y micro.

Plan de formación: Propósitos que orientan la formación

Formar trabajadores sociales integrales, que conocedores de la realidad nacional, regional y local propicien, por medio de su praxis en los diferentes contextos, sectores, áreas y de la realidad, el enriquecimiento de las interacciones y la generación de procesos sociales propicios para el desarrollo humano y social; en condiciones de sostenibilidad, equidad y justicia social.

Formar trabajadores sociales con capacidad para formular, administrar y evaluar proyectos de desarrollo humano y social, y para aportar conocimientos en aquellas áreas y procesos sociales ligados a la acción profesional, con el fin de facilitar el desarrollo de alternativa y estrategias de intervención.

Formar trabajadores sociales con visión global del mundo y una sólida fundamentación teórica, metodológica y técnica.

Objetivos generales de formación

- Ofrecer al estudiante una formación que le permita apropiarse e integrar conocimientos, desarrollar espíritu de investigación y afianzarse como profesional con capacidad de trabajo en equipos interdisciplinarios.
- Formar a los estudiantes para el desarrollo de competencias que les permitan efectuar procesos sistemáticos orientados a prevenir y a orientar los problemas sociales que afectan el desarrollo de las personas, las familias, los grupos y las comunidades y para promover el desarrollo social y humano en condiciones de sostenibilidad y equidad.
- Formar a los estudiantes integralmente, como personas con actitud ética y responsabilidad frente a sí mismas, a la familia, a la comunidad, al medio ambiente y a la sociedad y, en



consecuencia, como ciudadanos comprometidos con el desarrollo de su localidad y su país y con la defensa de los derechos humanos, la democracia, la justicia y la equidad.

- Desarrollar procesos formativos fundamentados en las perspectivas de etnia, género y generación, como elementos para la comprensión del desarrollo humano y la articulación de procesos sociales en tal dirección.
- Favorecer el pensamiento creativo y la autonomía, como condición para el desarrollo humano integral de los estudiantes.
- Propiciar la capacidad para el trabajo interdisciplinario y la interacción con redes y organismos del sector social.

Fundamentación teórica, práctica y metodológica del programa

En el marco de los lineamientos curriculares institucionales, el Programa se estructura en cuatro componentes: formación general, formación de las ciencias sociales y humanas, formación profesional específica y profundización. Los dos primeros se caracterizan por su carácter eminentemente teórico, en tanto, los dos últimos se caracterizan por ser, en esencia, teóricos y prácticos que se encuentran estrechamente relacionados; la teoría que en los comienzos de la formación es muy fuerte, va dando paso a la práctica que se robustece hacia el final del proceso de formación.

En la fundamentación teórica inicial concurren fundamentalmente la sociología, la antropología, la historia, la psicología para ofrecer los marcos conceptuales de las ciencias sociales y humanas requeridos para comprender las dinámicas, los procesos, las reacciones y el desarrollo humano y social como fundamento para la intervención profesional y la investigación de la realidad social.

El componente de praxis profesional se sustenta en las fundamentaciones teóricas de las ciencias sociales, en las teorías y metodologías de la intervención profesional y la investigación social, mas no en un ejercicio de instrumentalización ciega.

La investigación y la fundamentación teórico y metodológica del trabajo social conforman el área de la formación profesional específica y se constituyen en ejes transversales de la formación que se relacionan y entrelazan a todo lo largo del proceso formativo en el Programa. Lo profesional específico se plantea en el marco de las propuestas curriculares de las escuelas del país que incluyen en su profesión, fundamentación ética y profesional, problemática social, política social y planeación, administración y gestión del desarrollo humano y social.

El ciclo de la formación profesional se cierra con la práctica, escenario donde se refractan los conocimientos trabajados a lo largo de la formación, es el ámbito de apropiación, aplicación y despliegue de los conocimientos y competencias que se han desarrollado a lo largo de la carrera. En ella se establece una relación dialéctica entre el saber y el hacer, el conocimiento y la intervención, en la que se articulan los conocimientos de las ciencias sociales y humanas, con las competencias profesionales e investigativas aprendidas desde el inicio del proceso.

Es entonces un proceso formativo y dinámico, donde se pretende que la teoría sea contrastada con la experiencia a través de un desarrollo sistemático derivado de la investigación y del avance en las capacidades de articulación teórico-práctica que facilitan y propician cambios personales, organizativos, sociales y culturales de las poblaciones que se encuentran en condiciones de indignidad, desigualdad e injusticia social en el marco del compromiso ético profesional. Las fundamentaciones teóricas son el telón de fondo para analizar las situaciones complejas y aportar a la solución de los problemas en los contextos global, nacional y, en especial, de la región centro occidente del país aportando, de esta manera, al desarrollo misional institucional. En este contexto formativo se espera que el fruto de las



experiencias investigativas de los profesores sea trasladado a la docencia y a la relación universidad-medio, pues sin la investigación la docencia se convierte en repetición y la extensión en una simple prestación puntual de servicios.

La fundamentación metodológica está dada a partir del aprendizaje de los métodos de intervención y de la incorporación permanente de los aspectos teórico-prácticos en el conjunto del proceso curricular y no como dos instancias que se suceden en un proceso secuencial de tipo lineal.

Fundamentación teórica, práctica y metodológica de la evaluación del aprendizaje

La presente propuesta curricular asume el proceso de evaluación como posibilidad para construir nuevos aprendizajes y alcanzar desarrollos en las dimensiones intelectual – cognoscitiva (saber), metodológica – técnica (hacer) y personal (ser). La evaluación, por tanto, posee un carácter pedagógico y formativo que privilegia el manejo y apropiación de conceptos básicos, métodos, principios y criterios de aplicabilidad, además de las habilidades para encontrar soluciones creativas a los problemas en contexto a partir de razonamientos lógicos.

La evaluación, así entendida, implica para el programa:

- Mejorar a partir de la confrontación con el propio progreso y la retroalimentación con posibilidades para la reflexión y el ajuste.
- Contratación y verificación de los logros observados frente a las metas formativas de los eventos académicos, no solamente en el campo cognoscitivo, sino también en los campos de las aplicaciones y las actitudes. De tal manera que la evaluación posee un carácter de integralidad en consonancia con la mirada holística que del ser humano y, por ende, del estudiante que se plantea en la presente propuesta curricular.
- Orientarse hacia la identificación de problemas o dificultades presentadas en los procesos formativos y el grado en que se cumplieron las metas y los objetivos previamente establecidos, lo cual derivaría en proyectos de vida universitaria en función del desarrollo individual y colectivo de los estudiantes.
- Identificar el grado de satisfacción de auto reflexión cuyo resultado final debe ser el inicio de un nuevo proceso en el cual estén claramente identificados los factores de cambio y los logros a alcanzar. Este aspecto se considera substancial por cuanto el estudiante debe formarse con la conciencia de su papel como gestor de su propio desarrollo.
- Conocer el grado en que los estudiantes han construido interpretaciones significativas y valiosas de los contenidos revisados y las experiencias vividas, y le han atribuido un valor funcional y no sólo instrumental a dichas interpretaciones; que parten de aprendizajes contextualizados.

La evaluación así entendida, se realiza mediante las técnicas e instrumentos informales a partir de observaciones de las actividades realizadas por los estudiantes y las preguntas realizadas por el docente durante la actividad académica – formativa; técnicas semi – formales referidas a los trabajos y ejercicios en actividades presenciales y no presenciales; y, por último, técnicas formales que requieren de un proceso de planeación más riguroso y que se aplican en



situaciones que demandan un mayor grado de control; aquí se ubican las pruebas y exámenes; los mapas conceptuales con relación a contenidos declarativos y la evaluación de desempeño (pruebas de desempeño y ejecución), estas últimas propuestas, para que el estudiante ponga en acción el grado de comprensión de los aprendizajes logrados en contenidos procedimentales, conceptuales y actitudinales.

Competencias formativas a las que apunta el programa:

- Evidencia dominio de los fundamentos teóricos, filosóficos, científicos y epistemológicos de las ciencias sociales y del Trabajo Social en particular.
- Demuestra habilidad en la integración de los conocimientos sobre la realidad social desde diferentes marcos teóricos que aportan al proceso de comprensión de la misma y del compromiso con los procesos de cambio y desarrollo humano y socio-ambiental integral.
- Posee capacidad para la construcción de alternativas de solución a los problemas del desarrollo social y de las potencialidades humanas, mediante la gestión de la participación social en el contexto tanto de las interacciones sociales, como de la relación con el ambiente.
- Evidencia autonomía con una alta postura ética como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto.
- Posee una sólida identidad profesional.
- Desarrolla visión de la complejidad social, la heterogeneidad y la pluralidad humana-social en las múltiples dimensiones.
- Se desempeña con una actitud crítica y la capacidad de asumir de manera autónoma y responsable los procesos académicos, personales y sociales.
- Desarrolla investigación de contextos, de poblaciones, de procesos, de áreas y niveles de intervención, y de problemas sociales en diferentes escenarios socio-culturales.
- Planifica, administra y ejecuta políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo humano y socio-ambiental sustentable en los sectores público, privado y solidario.
- Posee capacidad para interactuar democráticamente en los diferentes contextos, campos, escenarios y contextos de su praxis.
- Desarrolla estrategias de asesoramiento y orientación de procesos de participación ciudadana (sociedad civil) para el desarrollo de la democracia, la paz, la convivencia y la protección de los derechos humanos y el ambiente.
- Interviene en procesos preventivos, promocionales y de rehabilitación social en los diferentes campos del desarrollo humano, social y socio ambiental.



Estructura y organización de los contenidos curriculares

A continuación (Tabla 1) se presenta el Plan de estudios actual del Programa de Trabajo Social⁶⁹:

Tabla 1. PLAN DE ESTUDIOS: PENSUM 447

Nivel de Formación	Área temática o Núcleo	Materia	Cré
Componente de Formación General Créditos Electivos: 0	General Créditos:4	Constitución Política de Colombia	2
		Derechos Humanos	2
	Créditos ofertados		4
	Opcional Créditos: 6	Opcional	6
Créditos ofertados		6	
Créditos totales a cumplir			10
Componente en Formación en Ciencias Créditos Electivos: 0	Fundamentos Créditos: 28	Estadística	3
		Estadística II	3
		Estructura de la Sociedad Moderna	3
		Fundamentos de Economía	4
		Fundamentos de Psicología	4
		Historia Social y Política de Colombia	3
		Seminario Fundamentos de Antropología	4
		Seminario Fundamentos de Sociología	4
	Créditos ofertados		28
	Corrientes y Teorías Sociológicas y Antropológicas Créditos: 8	Teoría y Métodos en Sociología	4
		Teorías Antropológicas Contemporáneas	4
	Créditos ofertados		8
	Desarrollo Humano y Social Créditos: 11	Psicología del Desarrollo	3
		Psicología Social	4
Teorías, Enfoques, Modelos y Dimensiones del Desarrollo Humano y Social I		4	
Créditos ofertados		11	
Créditos totales a cumplir			47
Componente de Formación Profesional Créditos Electivos: 0	Fundamentación Créditos: 3	Fundamentos Teóricos y Disciplinarios del Trabajo Social	2
		Historia del Trabajo Social	1
	Créditos ofertados		3
	Metodologías de Intervención Créditos: 18	Nuevas Alternativas de Intervención	6
		Teorías y Procesos Comunidad	5
		Teorías y Procesos Grupo y Organizaciones Sociales	4
		Teorías y Procesos Individuo y Familia	3
	Créditos ofertados		18
	Plane, Admin y Gestión del Desarrollo Social Créditos: 7	La Praxis Profesional en Trabajo Social: Proyectos y Redes Sociales	4
		Planeación del Desarrollo Humano y Social	3
	Créditos ofertados		7
Contexto de Problemas, Conflictos Sociales y Políticas Públicas Créditos: 10	Políticas Públicas y Sociales	4	
	Problemas y Conflictos Sociales Globales y Latinoamericanos	3	
	Problemas y Conflictos Sociales Nacionales y Regionales	3	

⁶⁹ El Plan de estudios correspondiente a la población de egresados en Trabajo Social objeto de estudio, es el Pensum 316. Ver en:

http://acad.ucaldas.edu.co/gestionacademica/planestudios/pensumver.asp?cod=316&cod_carrera=026



Créditos ofertados			10
	Práctica Créditos: 34	Práctica Institucional I	8
		Práctica Institucional II	13
		Práctica Institucional III	13
Créditos ofertados			34
	Sistematización Créditos: 5	Sistematización I	2
		Sistematización II	3
Créditos ofertados			5
	Investigación Social Créditos: 24	Ciencia y Sociedad	1
		Ejecución del Proyecto de Investigación Social	5
		Electiva de Investigación	3
		Estilos Científicos	2
		Investigación en Trabajo Social	6
		Modelos de Investigación social	3
		Proyecto de Investigación Social	4
Créditos ofertados			24
Créditos Totales a cumplir			101
Componente de Profundización Créditos Electivos: 0	Profundización Créditos: 8	Línea de Profundización I	4
		Línea de Profundización II	4
		Créditos ofertados	
Créditos Totales a cumplir			8
Créditos Totales a cumplir			170
45 Materias			

Modelo pedagógico y curricular

El acercamiento al modelo pedagógico sobre el cual se soporta la estructura curricular del programa de Trabajo Social cobra vigencia cuando involucra al estudiante en su totalidad, posibilitándole ir más allá de los procesos cognitivos para introducirse en el sentido humano de aprendizaje; entendiendo por sentido, el carácter experiencial y continuo que da cuenta de una complejidad y profundidad progresiva de la praxis profesional.

Es precisamente desde el sentido humano del aprendizaje donde se identifica el principio rector del currículo de Trabajo Social “formar con calidad más que informar” principio que involucra además, el desarrollo de las habilidades de pensamiento y la solución de problemas en contexto; desde una perspectiva de integralidad, orientada al crecimiento y a maduración en tres dimensiones igualmente trascendentes y que se interceptan mutuamente:

- **Intelectual o cognoscitiva:** Corresponde a los saberes específicos o a los campos teóricos de orden disciplinar y profesional en consonancia de las necesidades del desarrollo social y humano, equitativo y sustentable, que requiere el país y la región.
- **Metodológica y técnica:** Hace referencia a los haceres o aplicaciones concretas que requiere el ejercicio profesional tanto a nivel de la praxis social como de los procesos investigativos.
- **Personal:** Corresponde al ser, implica los componentes sociales, éticos, valorales y de pensamiento lógico –en perspectiva de la maduración hacia el estadio de la autonomía-, además de la responsabilidad individual y colectiva, el compromiso, la disciplina, la solidaridad, la actitud democrática y participativa y la autoestima, entre otros.



Este principio rector armoniza con las competencias de formación académica profesional propuestas con un sentido de orientación teórico-práctico, investigativo e interdisciplinar. Es entonces, desde el aprender a aprender en contexto, desde la negociación cultural y las construcciones colectivas del conocimiento donde se recrean las funciones misionales de la Universidad y se fundamenta la identidad profesional, mediante las estrategias intra y extra clase ya indicadas.

Formación investigativa

En el amplio espectro de la intervención profesional de los trabajadores sociales, la acción investigativa se constituye en un recurso insustituible para gestar proyectos de desarrollo humano y socio-ambiental para producir procesos de seguimiento a los mismos y para conocer su impacto mediante la comprensión de las interacciones humanas y la explicación de los procesos sociales. En la actualidad, es impensable la pertinencia y el impacto de la gestión social al margen de procesos investigativos.

La formación en investigación atraviesa el currículo en toda su extensión, el proceso se inicia desde primer semestre y se extiende hasta el último con una lógica que permite al estudiante acercarse a los fundamentos epistemológicos, teóricos, metodológicos y técnicos del proceso de investigación social en su totalidad: construcción de un problema, formulación de un proyecto, ejecución del proyecto y producción del reporte de investigación.

Enseñar y aprender la metodología científica no se circunscribe a disponer –por parte del docente- de una secuencia de pasos y de un arsenal técnico instrumental. Dicha tarea se refiere ante todo al desarrollo de operaciones intelectuales generales, de herramientas de conocimiento y capacidades propias del campo del saber del cual se ocupa para efecto de la generación de conocimientos a partir de la lógica particular de este proceso creativo, las cuales abarcan un amplio espectro de competencias que se orientan, entre otras, a la generación de: conductas de exploración propias del campo disciplinar correspondiente, capacidad para interrogar, tomar decisiones metodológicas, para organizar información y tamizar datos, para traducir datos a un discurso teórico, para relacionar (por proximidad, parentesco, semejanza, pertenencia, inclusión, etc.). para realizar inducción, deducción y análisis, para combinar información y obtener otra distinta, para construir soluciones, para acceder comprensivamente a teorías o fragmentos de ellas, para el almacenamiento de información y para el desarrollo de una actitud crítica frente la información obtenida por distintas fuentes, para comunicar hallazgos, para valorar problemas de conocimiento en función de su aporte a la sociedad como posibilidad de aplicación, para discernir acerca de los costes éticos de la práctica científica entre otros.

Tales competencias, en concordancia con los principios formativos del currículo de Trabajo Social, comprometen al sujeto educativo en sus dimensiones del ser, del saber y del hacer. Por consiguiente, los procesos formativos referidos a la práctica investigativa poseen un enfoque de competencias en perspectiva de integralidad y no están previstos como mero adiestramiento en la utilización de unos recursos metodológicos, separados del contexto socio-educativo y disciplinar.

El proceso de formación investigativa se da en el marco de una cultura investigativa que implica, entre otras: favorecer la inserción de estudiantes a grupos de investigadores activos y líneas de investigación y su vinculación a redes o grupos de investigación localizados en otros



contextos extrauniversitarios; encausar las iniciativas de los estudiantes hacia los temas de investigación que le susciten mayor interés; generar, estímulos a su participación en procesos investigativos; vincular la actividad investigativa a las necesidades regionales y de formación personal y profesional de los estudiantes; facilitar el acceso a información actualizada; favorecer estrategias de difusión de la investigación realizada por estudiantes; admitir la pluralidad no solamente en cuanto a temas de investigación sino también en cuanto a enfoques teóricos y metodológicos.

Proyección social

En lo que respecta a la proyección y desde los procesos formativos se puede considerar que el eje central del desarrollo de esta dimensión es la práctica desarrollada de acuerdo con el proyecto diseñado por los estudiantes y los compromisos establecidos con las instituciones, organizaciones o comunidades; en este momento está acompañado de un ejercicio investigativo de corte cualitativo en modalidad de sistematización de experiencias de práctica, fortaleciendo de esta manera en el estudiante, su capacidad reflexiva y crítica frente a la acción profesional. Como se mencionó, esta práctica académica está antecedida de ejercicios y estrategias de capacitación para tal fin desarrolladas desde los inicios del plan curricular.

En este mismo sentido y en asocio con los Departamentos que le tributan al programa, se desarrollan propuestas que articulan la docencia y la investigación con la proyección; este tipo de estrategias están referidas, al diseño, ejecución, evaluación y sistematización de proyectos de investigación y desarrollo socio-ambiental en la región, donde estudiantes y docentes le apuestan a diseños innovadores y de impacto para la región.

Autoevaluación

En su evolución histórica, el Programa de Trabajo Social se ha caracterizado por el desarrollo de procesos rigurosos de autoevaluación curricular que se han suscitado en dos sentidos: como parte de la dinámica propia de desarrollo del programa y de la Universidad, y en el marco de la normativa nacional de Acreditación voluntaria de las Instituciones de Educación Superior; se resalta que estos procesos de autoevaluación se han realizado en continuum de reflexiones y valoraciones curriculares que han contado con la participación activa del Comité de Currículo y de todos los actores involucrados en los procesos académicos; las dinámicas de autoevaluación en el Programa han arrojado como resultado propuestas orientadas a la innovación y cualificación de los procesos y prácticas académicas, en la perspectiva de ofrecer y desarrollar procesos formativos de alta calidad.

En el marco de la acreditación voluntaria el programa se ha comprometido con la calidad de sus procesos formativos al permitir examinarse y ser examinado por pares externos en los procesos académicos desarrollados, este proceso de autoevaluación se ha dado en el marco de los lineamientos de calidad del Consejo Nacional para la Acreditación; como consecuencia de ello, para el año 2003 el Programa fue acreditado por cuatro años. En el 2009, una vez más, el Consejo Nacional de Acreditación, renovó la acreditación del Programa de Trabajo Social por un periodo de por seis años⁷⁰.

⁷⁰ "El Consejo Nacional de Acreditación, en una carta enviada a la Ministra de Educación Nacional, María Cecilia Vélez White, sostenía que: 'se ha demostrado que el programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, ha logrado niveles de calidad suficientes para que, de acuerdo con las normas que rigen la materia, sea reconocido públicamente, a través de un acto formal de renovación de la acreditación'". CENTRO VIRTUAL DE NOTICIAS DE LA EDUCACIÓN



De otro lado, cabe resaltar la propuesta desarrollada para el Marco de Fundamentación Conceptual y Especificaciones del ECAES, liderado por el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social CONETS, la cual es una primera aproximación al estado actual de desarrollo en la formación en Colombia y en otros países y se ha constituido para el Programa en una oportunidad para revisar y poner en común sus procesos formativos.

Convenios

Una de las estrategias para viabilizar los procesos que dan cuenta de las funciones sustantivas, y que apalancan los desarrollos del Programa de Trabajo Social tiene que ver con el establecimiento de alianzas y convenios interinstitucionales.

Este tipo de relaciones de naturaleza colaborativas van desde los acuerdos académicos para movilidad estudiantil hasta relaciones que nutren la proyección y la investigación a partir de prácticas interuniversitarias y semilleros de investigación, además de los acuerdos establecidos con otros centros educativos para la profesionalización de sus estudiantes.

Otra esfera que posibilita la proyección social, tiene que ver con aquellas alianzas establecidas con el sector público y privado y organizaciones sociales, de orden local, nacional e internacional que considerados como campos de práctica posibilitan un escenario vital para la última etapa de formación de los estudiantes; y un espacio para la puesta en marcha de proyectos de desarrollo humano y social en el marco de los derechos humanos y la justicia social.

Estos procesos considerados como experiencias significativas se hacen viables por medio de los convenios que ofrecen la posibilidad a las organizaciones, entidades o administraciones municipales y departamentales; y a docentes y estudiantes del programa de encontrarse cara a cara con la realidad, para desde allí integrar realmente las funciones sustantivas de la universidad docencia, investigación y proyección social.

Demanda potencial y real

A continuación, se aproxima un análisis de la demanda potencial y real de aspirantes al programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, desde el primer período académico de 2007 hasta el segundo periodo académico del año 2011, siendo esta la población objeto de estudio de la cual se obtuvo la muestra de egresados consultados.

Demanda potencial

En primera instancia, se hará referencia a la población de Caldas en el período comprendido entre los años 2002-2011 que, por sus características de edad y grado de escolaridad, estaría en capacidad de solicitar el ingreso a la educación superior. Estos datos hacen referencia al

– CVNE, *Trabajo Social de la Universidad de Caldas renueva su acreditación*, 13 de julio de 2009, en: <http://www.mineducacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-195943.html>.



número de alumnos matriculados en grado once en el departamento de Caldas y se comparan con el total de matriculados en IES en Caldas y a nivel nacional.

Los estudiantes matriculados en Grado Once de las instituciones educativas de Caldas podrían considerarse estudiantes potenciales de las IES, sin embargo, se debe tener en cuenta factores tales como: estudiantes que no se graduaron, los que desertaron, aquellos que ingresaron en el mundo laboral sin continuar estudios superiores, los inscritos en los grados 12 y 13 en las Escuelas Normales Superiores o bien quienes ni se integraron en lo educativo ni en lo laboral. Por lo tanto, en estos años se debe evaluar también el número de matrículas de educación superior en Caldas en función a los factores mencionados.

Los datos de este paralelo (Tabla 2) muestran que en promedio la población que se matricula en el primer curso de las IES es inferior a la población media que se gradúa en los mismos años en el grado once en el Departamento. Se da una considerable diferencia del número de los matriculados en el primer curso de educación superior con los de grado once desde el año 2002 al 2012. Si en el año 2002 sólo se matricula en el primer curso de educación superior el 49% en el departamento de Caldas, por debajo de la nacional (60%) en el año 2012 la matrícula en el primer curso de educación superior supone un notable aumento superando el 100% de los matriculados en Grado Once (120%) y lo mismo ocurre a nivel nacional (121%). Ha mejorado ostensiblemente, el número que ingresa en las IES en los últimos años.

Tabla 2. Comparación matriculados en Grado Once con primer curso. Caldas y Nacional						
Año	Matriculados Grado Once Caldas*	Matriculados Grado Once Nacional*	Matriculados IES Caldas**		Matriculados IES Nacional**	
			Primer curso	Total Matriculados	Primer curso	Total Matriculados
2002	10.200	431.667	5.016	22.776	259.900	981.458
2003	9.984	424.581	6.279	22.672	291.106	1.050.032
2004	9.756	412.751	5.485	22.818	317.754	1.113.726
2005	9.825	435.718	6.286	24.452	335.401	1.196.690
2006	10.546	460.073	6.121	25.330	321.629	1.284.065
2007	10.610	482.089	7.870	25.051	418.264	1.361.148
2008	11.137	489.018	7.254	25.500	459.220	1.492.294
2009	11.125	508.018	8.310	34.926	458.703	1.593.983
2010	11.108	519.780	9.469	35.693	469.703	1.732.030
2011	11.174	518.766	11.002	35.459	647.266	1.865.091
2012	10.553	502.603	12.658	35.817	607.950	1.818.100

Fuente: .* Matrícula 2002 certificada por las Secretarías de Educación; 2003 - 2012 MEN Sistema Integrado de Matrícula, SIMAT. ** SNIES⁷¹.

⁷¹MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SNIES), *Estadísticas del sector educativo. Educación Básica y Media.*

Para los matriculados en Grado Once:

http://menweb.mineduacion.gov.co/seguimiento/estadisticas/principal.php?seccion=2&id_categoria=2&consulta=mat_grado&nivel=2&dpto=1. Visitado: 9 de julio de 2013.

Para matriculados en Primer curso y total de matriculados, Nacional y Caldas:



La participación de la matrícula en Caldas en los años 2002 y 2010 (Tablas 3 y 4), según el nivel de formación, revelan que la gran mayoría lo hace en el nivel universitario. El número de matrículas por año en el doctorado, la especialización, la maestría y la tecnológica, han aumentado. La matrícula en técnica profesional se ha mantenido salvo algún año que ha aumentado. Si bien, en número de matrículas se ha incrementado el nivel de formación universitario, proporcionalmente, ha disminuido un 5,5% en beneficio de los demás niveles de formación. No obstante la mejora, los estudios de postgrado se mantienen en un porcentaje muy bajo. Es evidente que la participación en la matrícula universitaria es la mayor con referencia a otros niveles.

Tabla 3. Participación de la matrícula en Educación Superior en Caldas: Nivel de formación

AÑO	Doctorado	Especialización	Maestría	Técnica profesional	Tecnológica	Universitaria	Total
2002	28	1.520	231	273	1.845	18.782	22.679
2003	50	1.081	401	311	1.367	19.346	22.556
2004	46	762	373	268	1.544	19.664	22.657
2005	90	639	463	327	1.943	20.865	24.327
2006	121	1.349	584	400	2.347	20.415	25.216
2007	111	1.615	773	336	2.000	20.164	24.999
2008	108	1.864	913	333	2.384	20.099	25.701
2009	127	2.228	1.445	370	2.740	22.023	28.933
2010*	159	2.075	1.518	291	2.612	22.689	29.344

Fuente: MEN-SNIES⁷² *Dato preliminar sujeto a modificación

Tabla 4. Participación de la matrícula en Educación Superior en Caldas: nivel de formación %

AÑO	Doctorado	Especialización	Maestría	Técnica profesional	Tecnológica	Universitaria	Total
2002	0,1	6,7	1,0	1,2	8,2	82,8	100
2003	0,2	4,8	1,8	1,4	6,1	85,7	100
2004	0,2	3,4	1,6	1,2	6,8	86,8	100
2005	0,4	2,6	1,9	1,3	8,0	85,8	100
2006	0,5	5,3	2,3	1,6	9,3	81,0	100

<http://www.graduadoscolombia.edu.co:8380/eportal/web/snies/departamento-donde-curso-el-estudiante1>.

Visitado: 9 de julio de 2013.

⁷² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SNIES), *Estadísticas de Educación Superior*, en:

http://menweb.mineducacion.gov.co/seguimiento/estadisticas/principal.php?seccion=12&id_categoria=1&consulta=mat_nivel_form&nivel=12&dpto=17&mun=&ins=&sede= Visitado: 10 de abril de 2013.



2007	0,4	6,5	3,1	1,3	8,0	80,7	100
2008	0,4	7,2	3,6	1,3	9,3	78,2	100
2009	0,4	7,7	5	1,3	9,5	76,1	100
2010*	0,5	7,1	5,2	1,0	8,9	77,3	100

*Dato preliminar sujeto a modificación

El aumento de la matrícula en los programas de posgrado en el año 2009 obedece principalmente, según el Ministerio de Educación Nacional, al incremento en el número de estudiantes en los programas del nivel de formación de maestría como Maestría en Administración de Negocios, Maestría en Creatividad e Innovación en las organizaciones y Maestría en Desarrollo Regional y Planificación del Territorio de la Universidad Autónoma de Manizales⁷³. Así mismo, el aumento en la matrícula de programas de especialización y maestría entre 2006 y 2010 se debe principalmente a la presencia de estudiantes de la Universidad de Caldas en los programas “Especialización en enfermedades tropicales transmitidas por vectores” y la “Maestría en Educación”⁷⁴.

Demanda real del programa de Trabajo Social

En la Tabla 5 se presenta los estudiantes matriculados en los años 2002-1 al 2012-2 en la Universidad de Caldas, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, en el programa de Trabajo Social de Manizales. Supone un promedio semestral de 520⁷⁵. A la par, las Tablas 6 y 7, presentan los estudiantes matriculados de la misma Universidad en las sedes de La Dorada, años 2006-2 a 2012-2 y Espinal, años 2005-1 a 2012-2. Con un promedio de matriculados por semestre de 22 y 24 estudiantes respectivamente. En el caso de Espinal, su modalidad es profesional a distancia.

Tabla 5. Estudiantes matriculados de Trabajo Social en la Universidad de Caldas en Manizales. Años 2002-1 – 2012-2

Año	2002-1	2003-1	2004-1	2005-1	2006-1	2007-1	2008-1	2009-1	2010-1	2011-1	2012-1
N° matriculados	485	487	477	472	489	503	501	559	570	575	545
Año	2002-2	2003-2	2004-2	2005-2	2006-2	2007-2	2008-2	2009-2	2010-2	2011-2	2012-2
N° matriculados	493	445	527	481	497	513	534	560	565	595	564

Fuente: Registro Académico Universidad de Caldas

⁷³ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL, *Resumen ejecutivo departamento de Caldas*, octubre 19 de 2010, p.4.

⁷⁴ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL, *Resumen ejecutivo departamento de Caldas*, septiembre 20 de 2011, p.4.

⁷⁵ Registro Académico de la Universidad de Caldas. Visitado 30 de abril de 2013.

En el Registro Académico de la Universidad de Caldas, aparecen aparte los matriculados de Trabajo Social en La Dorada y Espinal en la modalidad de profesional a distancia. El programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas sede La Dorada, será objeto de estudio por separado.

En el ANEXO 1, se puede ver la población estudiantil de las IES que ofrecen el programa de Trabajo Social en Colombia. Para los inscritos, admitidos, matriculados en primer curso, y los matriculados, es información con corte a marzo de 2012. Los graduados con corte a junio de 2012. Dichos datos son ofrecidos por el Sistema Nacional de Información de Educación Superior (SNIES). La información suministrada corresponde a lo reportado por las instituciones a través del SNIES. En: <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>. Visitado el 1 de febrero de 2013.



Tabla 6. Estudiantes matriculados de Trabajo Social en la Universidad de Caldas en La Dorada. Años 2006-2 – 2012-2

Año	2006-1	2007-1	2008-1	2009-1	2010-1	2011-1	2012-1
N° matriculados	0	35	19	13	12	10	36
Año	2006-2	2007-2	2008-2	2009-2	2010-2	2011-2	2012-2
N° matriculados	15	22	15	13	12	39	35

Fuente: Registro Académico Universidad de Caldas

Tabla 7. Estudiantes matriculados de Trabajo Social en la Universidad de Caldas en Espinal. Años 2005-1 – 2012-2

Año	2005-1	2006-1	2007-1	2008-1	2009-1	2010-1	2011-1	2012-1
N° matriculados	31	28	27	2	26	24	30	1
Año	2005-2	2006-2	2007-2	2008-2	2009-2	2010-2	2011-2	2012-2
N° matriculados	32	28	29	33	20	22	23	0

Fuente: Registro Académico Universidad de Caldas

El número de cupos ofertados en el Programa de Trabajo Social por semestre es 60, es decir, 120 por año (Tabla 8). El número de inscritos o aspirantes sobrepasa sensiblemente el número de cupo ofertado (Tabla 9). No aparece ningún inscrito en la segunda opción salvo tres en 2012-2. Deducido del número de los admitidos, aquellos no presentados y los de reserva de cupo resultan los admitidos matriculados por semestre. Como resultado, da un número aproximado al cupo ofertado.

El índice de absorción hace referencia al número de matriculados sobre el número de admitidos. Son los estudiantes admitidos y los que efectivamente se matriculan. El promedio en estos años comprendidos entre el primer semestre de 2005 y segundo semestre de 2012, es de 78 admitidos por semestre, y el 76,43% de promedio en cuanto al índice de absorción. En el caso de que coincidieran en número de admitidos y los matriculados se tendría una absorción del 100%.

Tabla 8. Índice de absorción del Programa de Trabajo Social 2005-1 – 2012-2

Año	Cupos ofertados	Total admitidos	No se presentan	Reserva cupo	Total admitidos matriculados	Índice de absorción (%)
2005-1	60	62	4	0	58	93,55
2005-2	60	71	8	4	59	83,10
2006-1	60	85	15	8	62	72,94
2006-2	60	98	31	3	64	65,31
2007-1	60	69	9	1	59	85,51
2007-2	60	75	8	6	61	81,33
2008-1	60	79	17	2	60	75,95
2008-2	60	69	10	0	59	85,51
2009-1	60	78	16	4	58	74,36
2009-2	60	70	8	2	60	85,71
2010-1	60	63	11	0	52	82,54



2010-2	60	64	10	4	50	78,13
2011-1	60	87	20	9	58	66,67
2011-2	60	86	20	8	58	67,44
2012-1	60	90	27	6	57	63,33
2012-2	60	96	28	9	59	61,46

Fuente: Registro Académico Universidad de Caldas

El índice de selectividad (Tabla 9) supone el número de admitidos sobre el número de aspirantes. Hace un promedio de 26,88%, por lo que hay un promedio de no admitidos del 73,12%. Se observa que hay un rango de variación de selectividad que va desde el 14,36% del año 2011-1 hasta 37,58% del año 2006-1.

Tabla 9. Índice de selectividad del Programa de Trabajo Social 2005-1 – 2012-2

Año	Total aspirantes	Admitidos 1ª opción	Admitidos 2ª opción	Admitidos reserva cupo	Total admitidos matriculados	Índice de selectividad (%)
2005-1	156	58	0	0	58	37,18
2005-2	172	59	0	0	59	34,30
2006-1	165	60	0	2	62	37,58
2006-2	214	60	0	4	64	29,91
2007-1	197	59	0	0	59	29,95
2007-2	192	61	0	0	61	31,77
2008-1	197	57	0	3	60	30,46
2008-2	164	58	0	1	59	35,98
2009-1	196	58	0	0	58	29,59
2009-2	229	60	0	0	60	26,20
2010-1	254	51	0	1	52	20,47
2010-2	339	49	0	1	50	14,75
2011-1	404	57	0	1	58	14,36
2011-2	365	47	0	11	58	15,89
2012-1	268	53	0	4	57	21,27
2012-2	288	51	3	5	59	20,49

Fuente: Registro Académico Universidad de Caldas

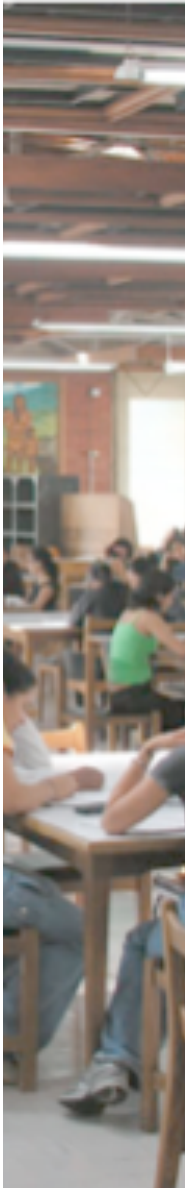
Cobertura: Población atendida en el programa de Trabajo Social en el área de influencia de la Universidad de Caldas

En este punto se presentan las IES que ofrecen en el país el programa de Trabajo Social, según datos facilitados por el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIES) y el Observatorio Laboral para la Educación.



La Tabla 10 representa las IES que ofrecen el programa de Trabajo Social. Hacen un total de 31; 13 son oficiales y 18 privadas. Se encuentran repartidas en 18 departamentos y 36 municipios.

Tabla 10. IES CON PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL EN COLOMBIA			
Área: Ciencias Sociales y Humanas			
NBC: Sociología, Trabajo Social y Afines			
Nivel de formación: Universitaria / Nivel académico: Pregrado / Metodología: Presencial*			
Institución (IES)	Sector IES	Departamento	Municipio
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA DEL CARIBE – CECAR	PRIVADA	SUCRE	SINCELEJO
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-	PRIVADA	BOGOTÁ D.C.	BOGOTÁ D.C.
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-	PRIVADA	ANTIOQUIA	BELLO
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA MINUTO DE DIOS -UNIMINUTO-	PRIVADA	CUNDINAMARCA	GIRARDOT
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA RAFAEL NÚÑEZ	PRIVADA	BOLÍVAR	CARTAGENA
CORPORACIÓN UNIVERSITARIA REPUBLICANA	PRIVADA	BOGOTÁ D.C.	BOGOTÁ D.C.
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA CLARETIANA – FUCLA	PRIVADA	CHOCÓ	QUIBDÓ
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DE POPAYÁN	PRIVADA	CAUCA	POPAYÁN
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA JUAN DE CASTELLANOS	PRIVADA	BOYACÁ	TUNJA
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA MONSERRATE	PRIVADA	BOGOTÁ D.C.	BOGOTÁ D.C.
FUNDACIÓN UNIVERSITARIA SAN ALFONSO- FUSA-	PRIVADA	BOGOTÁ D.C.	BOGOTÁ D.C.
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO - UNIAJC	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	CALI
INSTITUTO UNIVERSITARIO DE LA PAZ	OFICIAL	SANTANDER	BARRANCABERMEJA
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE	PRIVADA	VALLE DEL CAUCA	CALI
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	MEDELLÍN
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	SEGOVIA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	YARUMAL
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	CARMEN DE VIBORAL
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	ANDES



UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	CAUCASIA
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	PUERTO BERRIO
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	TURBO
UNIVERSIDAD DE ANTIOQUIA	OFICIAL	ANTIOQUIA	SANTA FE DE ANTIOQUIA
UNIVERSIDAD DE CALDAS	OFICIAL	CALDAS	MANIZALES
UNIVERSIDAD DE CALDAS	OFICIAL	CALDAS	LA DORADA
UNIVERSIDAD DE CARTAGENA	OFICIAL	BOLÍVAR	CARTAGENA
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	OFICIAL	GUAJIRA	RIOHACHA
UNIVERSIDAD DE LA GUAJIRA	OFICIAL	GUAJIRA	FONSECA
UNIVERSIDAD DE LA SALLE	PRIVADA	BOGOTÁ D.C.	BOGOTÁ D.C.
UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO	OFICIAL	QUINDÍO	ARMENIA
UNIVERSIDAD DEL SINU - ELÍAS BECHARA ZAINUM - UNISINU -	PRIVADA	CÓRDOBA	MONTERÍA
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	CALI
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	BUENAVENTURA
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	TULUÁ
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	ZARZAL
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	CARTAGO
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	CAUCA	SANTANDER DE QUILICHAO
UNIVERSIDAD EXTERNADO DE COLOMBIA	PRIVADA	BOGOTÁ D.C.	BOGOTÁ D.C.
UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER	OFICIAL	NORTE DE SANTANDER	CÚCUTA
UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER	OFICIAL	SANTANDER	BUCARAMANGA
UNIVERSIDAD LIBRE	PRIVADA	RISARALDA	PEREIRA
UNIVERSIDAD MARIANA	PRIVADA	NARIÑO	PASTO
UNIVERSIDAD METROPOLITANA	PRIVADA	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE COLOMBIA	OFICIAL	BOGOTÁ D.C.	BOGOTÁ D.C.
UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA	PRIVADA	ANTIOQUIA	MEDELLÍN
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR	PRIVADA	ATLÁNTICO	BARRANQUILLA
UNIVERSIDAD SIMÓN BOLÍVAR	PRIVADA	NORTE DE SANTANDER	CÚCUTA
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL	OFICIAL	CHOCO	QUIBDÓ



CHOCÓ-DIEGO LUIS CÓRDOBA			
UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL CHOCÓ-DIEGO LUIS CÓRDOBA	OFICIAL	CHOCÓ	ISTMINA
UNIVERSIDAD-COLEGIO MAYOR DE CUNDINAMARCA	OFICIAL	BOGOTÁ D.C.	BOGOTÁ D.C.

* La Fundación Universitaria Claretiana – FUCLA y Universidad Tecnológica del Chocó – Diego Luis de Córdoba, tienen la Metodología a Distancia (tradicional)

Fuente: SNIES⁷⁶

Los departamentos que serán considerados como área de influencia de la Universidad de Caldas son: Risaralda, Quindío, Valle y noroccidente del Tolima por pertenecer a la eco-región Eje Cafetero⁷⁷. En la Tabla 11 se presentan las IES que ofrecen el Programa de Trabajo Social en la zona de influencia.

Tabla 11. IES CON PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL EN LA ZONA DE INFLUENCIA			
Área: Ciencias Sociales y Humanas			
NBC: Sociología, Trabajo Social y Afines			
Nivel de formación: Universitaria / Nivel académico: Pregrado / Metodología: Presencial			
Institución (IES)	Sector IES	Departamento	Municipio
UNIVERSIDAD DE CALDAS	OFICIAL	CALDAS	MANIZALES
UNIVERSIDAD DE CALDAS	OFICIAL	CALDAS	LA DORADA
UNIVERSIDAD LIBRE	PRIVADA	RISARALDA	PEREIRA
UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO	OFICIAL	QUINDÍO	ARMENIA
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO - UNIAJC	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	CALI
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE	PRIVADA	VALLE DEL CAUCA	CALI
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	CALI
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	BUENAVENTURA
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	TULUÁ
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	ZARZAL
UNIVERSIDAD DEL VALLE	OFICIAL	VALLE DEL CAUCA	CARTAGO

El número de los graduados se construye a partir del número total de títulos de educación superior otorgados por las Instituciones de Educación Superior. La Tabla 12 representa el número de graduados de Trabajo Social de las IES que se encuentran ubicadas en el área de influencia según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior⁷⁸. En el caso de

⁷⁶ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SNIES). *Programas académicos*. Ver en:

<http://snies.mineducacion.gov.co/consultasnies/programa/buscar.jsp?control=0.4419275859062397>. Visitado el 15 de abril de 2013. Ver el ANEXO 2 y ANEXO 2a - IES TRABAJO SOCIAL.

⁷⁷ Cfr.: ARANGO GAVIRIA, Oscar, Comité técnico alma mater. Universidad Tecnológica de Colombia. *Eco-región Eje Cafetero: una experiencia de desarrollo regional en Colombia*. ACE© año III, núm. 7, junio 2008. p. 201.

⁷⁸ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SNIES,



la Universidad de Caldas, la información es proporcionada por el Centro de Egresados de esta Institución. La Universidad de Caldas cuenta con 864 graduados entre los años 2001 – 2011. Es superior a las otras IES. Algunas de ellas, de apertura reciente, no presentan graduados en los datos ofrecidos por el SNIES.

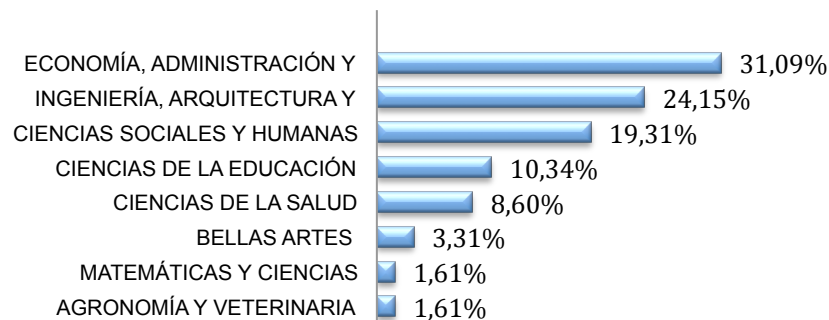
Tabla 12. Graduados del programa de Trabajo Social por IES en área de influencia. Años 2001-2011											
2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Total
UNIVERSIDAD DE CALDAS (Manizales)											
58	65	110	75	74	69	78	42	85	76	74	806
UNIVERSIDAD DE CALDAS (Espinal)											
						19	3	2		21	45
UNIVERSIDAD DE CALDAS (La Dorada)											
										11	11
UNIVERSIDAD LIBRE (Pereira)											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	25	25
UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO (Armenia)											
23	20	11	10	21	6	41	33	56	33	35	289
INSTITUCIÓN UNIVERSITARIA ANTONIO JOSÉ CAMACHO – UNIAJC (Cali)											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE OCCIDENTE (Cali)											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
UNIVERSIDAD DEL VALLE (Cali)											
40	41	53	55	49	33	63	30	30	50	33	477
UNIVERSIDAD DEL VALLE (Buenaventura)											
0	0	0	0	0	11	14	26	19	45	28	143
UNIVERSIDAD DEL VALLE (Tuluá)											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	17	33	50
UNIVERSIDAD DEL VALLE (Zarzal)											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2
UNIVERSIDAD DEL VALLE (Cartago)											
0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Obsérvese el número de graduados (Tabla 13 y gráfica 1) por áreas de conocimiento a nivel nacional a partir del año 2001 al 2011. Las carreras o programas académicos se encuentran agrupados de acuerdo con su afinidad temática o con la cercanía de sus contenidos, con los campos específicos del conocimiento y con los campos de acción, ocupación y desempeño profesional a los que conducen. A los campos, disciplinas o profesiones esenciales que pertenecen a cada área se los conoce como Núcleos Básicos de Conocimiento (NBC). A su vez, los 55 NBC están agrupados en ocho Áreas de Conocimiento bajo los mismos criterios. El programa de Trabajo Social, como se ha indicado anteriormente, pertenece al Área de Conocimiento Ciencias Sociales y Humanas.



Área de Conocimiento	N° Graduados	%
Economía, Administración y Contaduría	582.178	31,09
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo	452.192	24,15
Ciencias Sociales y Humanas	361.555	19,31
Ciencias de la Educación	193.605	10,34
Ciencias de la Salud	161.015	8,60
Bellas Artes	62.063	3,31
Matemáticas y Ciencias Naturales	30.086	1,61
Agronomía y Veterinaria	30.107	1,61
Total egresados	1.872.801	100

Gráfica 1. Graduados de educación superior por áreas de conocimiento. Años 2001 - 2011. Datos nacionales (%)



Fuente: SNIES⁷⁹

En Colombia, el mayor número de graduados en las Instituciones de Educación Superior, entre los años 2001-2011 pertenece al área de conocimiento Economía, Administración, Contaduría y afines, son el 31,09%. Matemáticas y Ciencias Naturales y Agronomía y Veterinaria, son los que menos tienen. Coinciden con un 1,61%. El área donde se encuentra el programa de Trabajo Social es el de Ciencias Sociales y Humanas. Es el grupo tercero en porcentaje de egresados, con el 19,31%.

Al desagregar el total de títulos por niveles de formación académica (Tabla 14), se encuentra que la educación universitaria concentra el 57,24% de los grados, la técnica y tecnológica participan con el 22,32% y los posgrados (especializaciones, maestrías y doctorados) representan el 20,44% del total de títulos.

⁷⁹ Ver en, <http://www.graduadoscolombia.edu.co:8380/eportal/web/snies/area-del-conocimiento-del-programa>. Visitado, 18 de junio de 2013.



Tabla 14. Graduados de educación superior por nivel de formación, periodo 2001-2011

Nivel de formación	Nº graduados	%
Técnica	135.190	7,21
Tecnológica	283.286	15,11
Universitaria	1.073.225	57,24
Especialización	344.684	18,38
Maestría	37.265	1,99
Doctorado	1.194	0,06
TOTAL	1.874.852	100,00

Fuente: SNIES, junio 2013. No incluye titulaciones sin clasificar.

En la Tabla 15 se puede observar el número de graduados en el Eje Cafetero desde el año 2000 al 2012 comparándose con los resultados a nivel nacional, así como con relación a la Universidad de Caldas. Prácticamente, Manizales abarca la mitad de los egresados del Eje Cafetero.

Tabla 15. Graduados del Eje Cafetero. Años 2000 – 2012

Año	Graduados Eje Cafetero			Total Eje Cafetero	Total nacional	Manizales	Universidad de Caldas
	Caldas	Quindío	Risaralda				
2000	2.728	2.388	1.121	6.237	123.417	2.651	982
2001	3.674	2.124	1.205	7.003	119.958	3.648	1.819
2002	3.308	1.558	1.892	6.758	131.896	3.241	1.179
2003	3.382	2.687	1.847	7.916	151.641	3.331	1.542
2004	3.211	1.696	1.862	6.769	145.889	3.190	1.347
2005	2.989	1.344	2.231	6.564	154.028	2.957	1.216
2006	3.878	1.362	2.370	7.610	147.393	3.861	1.470
2007	5.260	1.279	2.261	8.900	160.241	5.036	1.412
2008	5.185	1.431	2.276	8.892	170.269	5.018	1.611
2009	4.786	2.601	3.072	10.459	194.916	4.892	1.652
2010	5.804	2.596	3.205	11.605	215.858	5.759	1.476
2011	6.187	4.053	3.805	14.045	282.763		
2012	3.805	2.837	2.707	9.349	174.531		
TOTAL	54.197	27.956	29.854	112.007	2.172.800	43.584	15.706

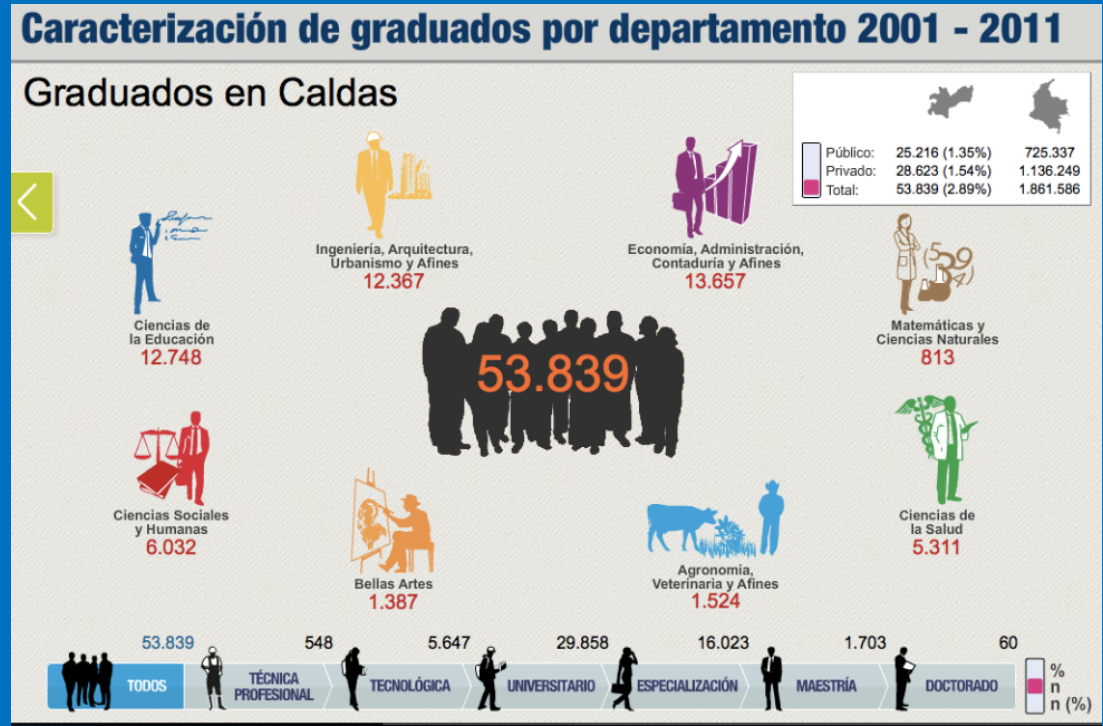
Fuente: SNIES

Nota: El SNIES no presenta datos de los graduados de Manizales y Universidad de Caldas en los años 2011-2012. Visitado el 9 de julio 2013.

El área de conocimiento de mayor participación en el departamento de Caldas (Ver Diagrama 1 y Tablas 16 y 17) es Economía, Administración, Contaduría y afines con 13.635 graduados (24,62%) participación porcentual muy similar a la de Ciencias de la Educación con 12.748 (23,68%); le sigue Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo y afines, que ocupa el tercer lugar con 12.367 (22,97%). Por debajo, con una diferencia significativa están las áreas de Ciencias Sociales y Humanas con 6.032 (11,20%), Ciencias de la Salud con 5.311 (9,86%), Agronomía, Veterinaria y afines con 1.524 (2,83%), Bellas Artes con 1.387 (2,58%) y Matemáticas y ciencias afines con 813 (1,51%). Si a nivel nacional Ciencias Sociales y Humanas quedaba en el tercer lugar, en el caso de Caldas, está en el cuarto lugar.



Diagrama 1. Graduados Departamento de Caldas 2001 – 2011



Fuente: Observatorio Laboral para la Educación, en:

<http://www.graduadoscolombia.edu.co:8380/portal/web/observatorio-laboral/ubicacion-geografica>, julio de 2013.

Tabla 16. Graduados de Educación Superior 2001-2011 por Área de Conocimiento.

Área	Caldas	Quindío	Risaralda	Tolima	Valle	Colombia
Economía, administración y Contaduría	13.657	7.342	8.056	18.542	52.766	582.178
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo	12.367	5.160	7.101	14.529	42.039	452.192
Ciencias Sociales y Humanas	6.032	3.552	2.929	5.788	23.995	361.555
Ciencias de la Educación	12.748	2.805	2.644	10.165	9.147	193.605
Ciencias de la Salud	5.311	1.263	3.450	2.813	14.924	161.015
Bellas Artes	1.387	967	628	575	4.593	62.063
Matemáticas y Ciencias Naturales	813	555	342	711	2.541	30.086
Agronomía y Veterinaria	1.524	261	774	1.166	1.250	30.107
TOTAL	53.839	21.905	25.924	54.289	151.255	1.872.801

Fuente: Observatorio Laboral⁸⁰

Nota: No incluye titulaciones del SENA, Sin Clasificar y No definidos

⁸⁰ En: <http://www.graduadoscolombia.edu.co:8380/portal/web/observatorio-laboral/ubicacion-geografica>

Datos de Colombia: SNIES



Tabla 17. Graduados de Educación Superior 2001-2011 por Área de Conocimiento. Datos regionales. Zona de influencia (%)

Área	Caldas	Quindío	Risaralda	Tolima	Valle	Colombia
Economía, administración y Contaduría	25,37	33,52	31,08	34,15	34,89	31,09
Ingeniería, Arquitectura, Urbanismo	22,97	23,56	27,39	26,76	27,79	24,15
Ciencias Sociales y Humanas	11,20	16,22	11,30	10,66	15,86	19,31
Ciencias de la Educación	23,68	12,81	10,20	18,72	6,05	10,34
Ciencias de la Salud	9,86	5,77	13,31	5,18	9,87	8,60
Bellas Artes	2,58	4,41	2,42	1,06	3,04	3,31
Matemáticas y Ciencias Naturales	1,51	2,53	1,32	1,31	1,68	1,61
Agronomía y Veterinaria	2,83	1,19	2,99	2,15	0,83	1,61
TOTAL	100	100	100	100	100	100

En relación con las IES, la Universidad de Caldas ha otorgado 16.081 títulos entre 2001 y 2011, los cuales corresponden al 29,2% del total del departamento. En segundo lugar se encuentra la Universidad Católica de Manizales con 11.496 títulos; el 20,9% de los títulos, seguida por la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales- con 7.950 títulos; el 14,6% y por la Universidad de Manizales con el 14,4% de los títulos⁸¹.

“En cuanto a los municipios, Manizales, la capital del departamento, concentra el 91,3% de los grados de educación superior (44.542 titulados), en segundo lugar se encuentra el municipio de Victoria que participa con el 6,7% (3.831 titulados), mientras el 2% restante de los títulos se distribuye entre 17 municipios del departamento como Pensilvania, La Dorada, Villa María y Manzanares, entre otros”⁸².

En el departamento de Caldas (Tabla 18) el nivel universitario concentra el mayor porcentaje (55,46%) de los grados, mientras que los demás niveles de formación aportan el 44,54% restante. No se incluyen los graduados en el SENA.

Tabla 18. Graduados en Caldas según el nivel académico entre 2001-2011

Nivel de formación	Cantidad Graduados	Participación
Formación Técnica profesional	548	1,02%
Tecnológica	5.647	10,49%
Universitaria	29.858	55,46%
Especialización	16.023	29,76%
Maestría	1.703	3,16%
Doctorado	60	0,11%
Total	53.839	100,00%

Fuente: SNIES

⁸¹ Cfr.: OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN, *Graduados por departamento*, en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3portal/index.jsp>. Visitado 10 de diciembre de 2012.

⁸² MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL, *Resumen ejecutivo departamento de Caldas*, septiembre 20 de 2011, p.15.



Al diferenciar el incremento en la matrícula entre las instituciones oficiales y las privadas, entre los años 2006 y 2010, se observa lo siguiente:

- “Matrícula oficial entre 2006 y 2010 = +204 estudiantes (+8,7%).
El aumento en la matrícula oficial se debe principalmente al aumento en el número de estudiantes de la Universidad del Caldas en los programas de Tecnología en Finanzas y Tecnología en Sistemas Informáticos, y la Universidad del Tolima en el programa, Tecnología en Administración Financiera. [...]
- Matrícula privada entre 2006 y 2010= +189 estudiantes (+37,1%).
El aumento en la matrícula privada se debe principalmente al aumento en el número de estudiantes de la Corporación de Educación del Norte del Tolima en el programa de Tecnología en Contabilidad de Costos, la Universidad Autónoma de Manizales en el programa Tecnología en Gestión Empresarial, y de la Universidad de Manizales en el programa Tecnología Informática”⁸³

⁸³ Ibid., p 7.



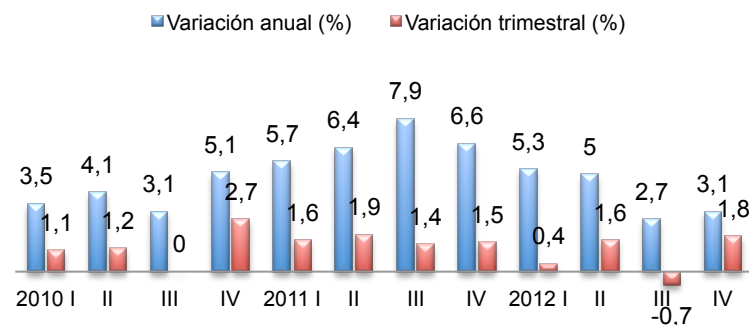
DIMENSIÓN ECONÓMICA Y SOCIAL

La dimensión económica y social se compone de dos partes: las líneas de desarrollo social, económico y cultural que se dan a nivel nacional, regional y local y las situaciones de contexto socio económico. Para la primera, se presenta a continuación un panorama general de las orientaciones para el desarrollo económico y social junto con las acciones, programas, proyectos en operaciones que inciden en la necesidad de ofertar el programa de Trabajo Social. Con respecto a la segunda, referida a las coyunturas socioeconómicas que inciden en la necesidad de ofertar este programa educativo se identifican los recursos con que cuenta el país y la región, la forma como se trabaja la riqueza que proporcionan, la manera como se aprovecha para el mejoramiento de la sociedad y un buen desarrollo humano. Igualmente, se tendrá en cuenta la relación que debe existir entre la universidad y el mundo empresarial.

Líneas de desarrollo social, económico y cultural

La economía colombiana durante el año 2012, tuvo un crecimiento del 4,0% con relación al año 2011 que tuvo un total anual de crecimiento del 6,6%. De igual forma, el PIB aumentó en 3,1% en el cuarto trimestre de 2012, frente al 6,6% del mismo periodo del año anterior⁸⁴ (Gráfica 2).

Gráfica 2. Producto Interno Bruto 2010/I – 2012/IV



Fuente: DANE⁸⁵

Con relación a la oferta global, al analizar el resultado del PIB de 2012, comparado con el mismo periodo de 2011 por grandes ramas de actividad, (Tabla 19) se observaron las siguientes variaciones: 5,9% en explotación de minas y canteras; 5,5% en establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas; 4,9% en servicios

⁸⁴ Cfr.: DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE), *Producto Interno Bruto. Cuarto trimestre de 2012 – Base 2005*, en: Boletín de prensa N° 12, Bogotá D.C., 21 de marzo de 2013, p. 1.

⁸⁵ Cfr.: Ibid. Presentación, diapositiva, 15. Ver en:

http://www.dane.gov.co/daneweb_V09/files/investigaciones/boletines/pib/presen_PIB_IVtrim12.pdf



sociales, comunales y personales; 4,1% en comercio, reparación, restaurantes y hoteles; 4,0% en transporte, almacenamiento y comunicaciones; 3,6% en construcción; 3,5% en electricidad, gas de ciudad y agua; 2,6% en agropecuario, silvicultura, caza y pesca; y -0,7% en industrias manufactureras. Por su parte, los impuestos, derechos y subvenciones, en conjunto, aumentaron 4,7%⁸⁶.

Tabla 19. Comportamiento del PIB por Ramas de Actividad Económica 2011 – 2012		
Variación porcentual anual – Series desestacionalizadas		
Ramas de actividad	2011	2012
Agropecuario, silvicultura, caza y pesca	2,4	2,6
Explotación de minas y canteras	14,4	5,9
Industrias manufactureras	5,0	-0,7
Electricidad, gas de ciudad y agua	2,9	3,5
Construcción	10,0	3,6
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	6,0	4,1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6,2	4,0
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	7,0	5,5
Servicios sociales, comunales y personales	2,9	4,9
Subtotal valor agregado	6,3	3,9
Impuestos menos subvenciones sobre la producción e importaciones	10,9	4,7
PRODUCTO INTERNO BRUTO	6,6	4,0

Fuente: DANE - Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales

Al analizar el resultado del PIB en el cuarto trimestre de 2012 comparado con el mismo periodo de 2011 por grandes ramas de actividad (Tabla 20), se observaron las siguientes variaciones: 5,9% en actividades de servicios sociales, comunales y personales; 5,1% en establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas; 5,0% en construcción; 3,1% en suministro de electricidad, gas y agua; 3,0% en comercio, reparación, restaurantes y hoteles; 2,9% en transporte, almacenamiento y comunicaciones; 1,7% en agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca; 1,5% en explotación de minas y canteras; descendieron las actividades de industrias manufactureras en 3,1%. Por su parte, los impuestos, derechos y subvenciones, en conjunto, aumentaron en 3,3%⁸⁷.

Tabla 20. Comportamiento del PIB por Ramas de Actividad Económica (2012 - IV / 2011 - IV)	
Variación porcentual trimestral – Series desestacionalizadas	
Ramas de actividad	Variación porcentual
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	1,7
Explotación de minas y canteras	1,5
Industrias manufactureras	-3,1

⁸⁶ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE), *Producto Interno Bruto. Cuarto trimestre de 2012...*, p. 3.

⁸⁷ *Ibid.*, pp.3-4



Suministro de electricidad, gas y agua	3,1
Construcción	5,0
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	3,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	2,9
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	5,1
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	5,9
Subtotal valor agregado	3,1
Impuestos menos subvenciones sobre la producción e importaciones	3,3
PRODUCTO INTERNO BRUTO	3,1

Respecto al tercer trimestre de 2012 (Tabla 21), se observaron las siguientes variaciones: construcción en 10,6%; explotación de minas y canteras en 2,6%; establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas en 2,0%; comercio, reparación, restaurantes y hoteles en 1,0%; actividades de servicios sociales, comunales y personales 0,6%; suministro de electricidad, gas y agua en 0,2%; transporte, almacenamiento y comunicaciones en 0,1%; agropecuario, silvicultura, caza y pesca en 0,1%; descendieron las actividades relacionadas con industrias manufactureras 1,5%. Por su parte, los impuestos, derechos y subvenciones, en conjunto, aumentaron en 1,8%⁸⁸.

Tabla 21 Comportamiento del PIB por Ramas de Actividad Económica (2012 - IV / 2012 III)	
Variación porcentual trimestral – Series desestacionalizadas	
Ramas de actividad	Variación porcentual
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	-0,5
Explotación de minas y canteras	2,6
Industrias manufactureras	-1,5
Suministro de electricidad, gas y agua	0,2
Construcción	10,6
Comercio, reparación, restaurantes y hoteles	1,0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	0,1
Establecimientos financieros, seguros, actividades inmobiliarias y servicios a las empresas	2,0
Actividades de servicios sociales, comunales y personales	0,6
Subtotal valor agregado	1,8
Impuestos menos subvenciones sobre la producción e importaciones	3,3
PRODUCTO INTERNO BRUTO	1,8

Fuente: DANE - Dirección de Síntesis y Cuentas Nacionales

Estos resultados indican que la economía colombiana ha experimentado un crecimiento en el año 2012 (4%) aceptable y al mismo tiempo destacado si se tienen en cuenta el estancamiento del mundo desarrollado y de varios países latinoamericanos. “Pero ese nivel de crecimiento implica desaceleración, dado que en el trimestre cuatro el crecimiento fue de 3,1%, mientras que los dos primeros trimestres el crecimiento fue superior al 5% y en el año 2011 completo el

⁸⁸ Ibid., p. 4.



crecimiento fue de 6,6%. En síntesis, la economía está enfrentando una leve desaceleración desde el cuarto trimestre de 2011, pero aún sostiene un crecimiento destacado con respecto a países desarrollados y a países de nivel de desarrollo similar.⁸⁹ La actividad económica que encabeza la desaceleración es la industria manufacturera.

Desde el punto de vista de la demanda global⁹⁰, el comportamiento del PIB en el año 2012 respecto a 2011 presentó en sus componentes: el 4,4% en el consumo final; 5,7% en la formación bruta de capital y 5,3% en las exportaciones. El crecimiento en la demanda final es reflejo de lo sucedido en la oferta: el PIB creció en 4,0%, en tanto que las importaciones crecieron 8,0%.

El comportamiento de los componentes del PIB desde el punto de vista de la demanda en el cuarto trimestre de 2012 comparados con el cuarto trimestre de 2011 es el siguiente: 4,1% en el consumo final; 3,0% en la formación bruta de capital y 1,4% en las exportaciones. El crecimiento en la demanda es reflejo de lo sucedido en la oferta: el PIB creció en 3,1% y las importaciones crecieron en 3,3%, ambos durante el mismo periodo.

Una mirada global a la dinámica económica de la región, Eje Cafetero, permite conocer que estos departamentos han presentado un relativo decrecimiento en la última década estrechamente ligado al crecimiento económico que han tenido otros departamentos que cuentan con recursos minero-energéticos y Bogotá. Mientras en los últimos diez años los departamentos de la Ecorregión, crecieron en promedio 3,54% anual, Colombia lo hizo en 4,26%. Las características particulares de la composición productiva de la región son pocas frente a las nacionales, se puede destacar el liderazgo de las prácticas agrícolas encabezado por el cultivo del café en Caldas, Quindío y Risaralda, seguido por las actividades pecuarias y el cultivo de otros productos, la importante participación de los servicios personales y la inexistencia de un sector minero-energético⁹¹.

La economía del Eje Cafetero mostró un retroceso en la mayoría de los sectores durante el año 2012, “principalmente por comportamientos negativos en exportaciones de café, producción industrial, ventas de vehículos nuevos, área aprobada para construir, y el menor ritmo de crecimiento de las colocaciones”⁹². Algunos resultados generales positivos se han dado en el sector transporte, debido a la mayor cantidad de pasajeros salidos y vehículos despachados por las terminales de Manizales y Pereira. También el transporte aéreo para la región ascendió un 10,% respecto a 2011, siendo mayoritario el número de viajeros salidos que llegados y el movimiento de pasajeros de procedencia nacional respecto a los de origen extranjero. Finalmente, tuvo crecimiento la ocupación hotelera⁹³.

⁸⁹ RED ECONOLATIN. EXPERTOS ECONÓMICOS DE UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS, Colombia, abril 2013, p.1.

⁹⁰ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE), *Producto Interno Bruto. Cuarto trimestre de 2012...*, p. 5.

⁹¹ Cfr.: MEJÍA CUBILLOS, Javier, *Perfil económico del Eje Cafetero. Análisis con miras a la competitividad territorial*, enero de 2013, pp. 15-16. En: <http://mpr.ub.uni-muenchen.de/43873/>

⁹² Cfr.: BANCO DE LA REPÚBLICA. Colombia, *Boletín Económico Regional. IV trimestre de 2012. Eje Cafetero. Caldas/ Quindío/ Risaralda*, marzo de 2013, p.3.

⁹³ Cfr.: *Ibid.*, pp.48-49.



Orientaciones para el desarrollo a nivel nacional, regional y local

Lograr altos niveles de crecimiento y desarrollo socioeconómico sostenible y convergente se ha convertido en uno de los mayores desafíos del presente gobierno que busca la prosperidad democrática; para lograrlo, plantean la necesidad de reconocer y aprovechar las diferentes capacidades económicas, sociales, institucionales y las iniciativas de desarrollo nacional⁹⁴.

La competitividad⁹⁵ se convierte en uno de los mecanismos principales para asegurar que el crecimiento económico sea sostenible y la innovación constituye la estrategia óptima para garantizar la competitividad de un país en el largo plazo. Por lo tanto, la innovación es, una piedra angular en el PND y será, en gran medida, la que determine el éxito de su implementación, y el verdadero impacto que tendrá en el largo plazo de acuerdo con esto, es imperativo implementar políticas para aumentar la competitividad de la economía y la productividad de las empresas en especial en aquellos sectores con alto potencial de impulsar el crecimiento económico del país.

Las empresas, en la medida en que aumentan su productividad, favorecen una mayor competitividad, uno de los aspectos que ayudan a que se dé este binomio es la existencia de una población educada según las competencias laborales que demande el sector productivo y la capacidad de tomar decisiones de calidad. Como dice Vallejo, “el desarrollo humano es necesario para un mejor desempeño de la economía. El fortalecimiento de la autonomía es el despliegue del potencial de las personas, el desarrollo de competencias básicas, laborales y ciudadanas, la formación de capital social son condiciones necesarias para adoptar las decisiones de calidad que hacen posible los buenos resultados de la economía⁹⁶.”

Se está viviendo en una economía cada vez más globalizada y basada en las tecnologías de la información y la comunicación, ellas tienen una influencia enorme en la educación, el trabajo, el comercio, la creación de empleo, el uso de la energía, el entretenimiento, el transporte, las comunicaciones y en prácticamente todos los ámbitos de la sociedad, es pues la tecnología el factor estratégico fundamental para la economía de cualquier país⁹⁷.

El desarrollo científico y tecnológico, en términos de su vertiginosa expansión e incorporación en todos los ámbitos sociales, económicos, políticos, ambientales y culturales, juega un papel muy importante en la actual coyuntura histórica de un mundo globalizado y ha hecho posible el surgimiento de la llamada Sociedad del Conocimiento o Economía del Conocimiento basada en el uso intensivo de información y conocimiento como factores de desarrollo⁹⁸. En tal sentido, el conocimiento (científico y tecnológico relacionado con las diversas áreas del saber) es factor preponderante no sólo para la producción de bienes y servicios, que se traduzcan en desarrollo socio-económico efectivo, sino también para orientar las acciones relativas a las políticas públicas; por consiguiente, es el lugar central de la competitividad entre empresas, sectores, regiones y países, para insertarse con éxito en la economía actual, altamente

⁹⁴ Cfr.: *BPND 2010-2014, Prosperidad para todos*, Bogotá D.C. 2011, Capítulo III, p. 50.

⁹⁵ Cfr.: *Ibid.*, pp. 56 y 83.

⁹⁶ VALLEJO MEJÍA, César, *Competitividad y desarrollo humano en el Eje Cafetero*, Pereira, diciembre 13 de 2006, p. 2.

⁹⁷ Cfr.: SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE – SENA, *Caracterización ocupacional de la Teleinformática en Colombia 2008*, 24 de marzo de 2009, p. 132.

⁹⁸ CHAPARRO, Fernando, *Una estrategia de desarrollo basado en el conocimiento para el Eje Cafetero: Reflexiones sobre su potencialidad y cómo medirlo*, Pereira, diciembre 13 de 2006, pp. 1-2.



globalizada⁹⁹ y, además constituye, puntal significativo para una adecuada gestión pública. Por consiguiente, es la educación el escenario estratégico que garantiza una real inserción en dicho entorno gobernado por el conocimiento.

La fortaleza económica de las regiones se puede medir a través de indicadores como la estructura económica de los departamentos, y la internacionalización de las actividades comerciales, entre otros.

De acuerdo con lo antedicho, es imperativo implementar políticas para aumentar la competitividad de la economía y la productividad de las empresas en especial en aquellos sectores con alto potencial de impulsar el crecimiento económico del país.

En el ámbito regional, en los últimos años, el Eje Cafetero, constituido por los departamentos de Caldas, Risaralda y Quindío, se ha empeñado en desarrollar políticas de comercio exterior, principalmente en los departamentos de Caldas y Risaralda; en tal sentido, se ha apostado por renovar su oferta exportadora como reto para demostrar su capacidad y sus posibilidades en incursionar en el contexto internacional.

Un indicador que muestra el desarrollo económico en una región es el bienestar de la gente, pues tal situación ayuda a identificar la competitividad de una economía y su desempeño, así como la capacidad de lograr su objetivo. En este caso, el Eje Cafetero no está exento de las condiciones de pobreza que vive el país. La mitad de la población no cuenta con ingresos suficientes para adquirir una canasta familiar básica de bienes y servicios y un 15% de la población no dispone siquiera de los requerimientos nutricionales básicos para subsistir¹⁰⁰.

Según las reflexiones de Vallejo sobre la competitividad y desarrollo del Eje Cafetero se plantea que la región no es competitiva y la productividad de la mano de obra no es suficiente, ambas estrechamente relacionadas con el desarrollo humano. Para ello el sistema educativo debe preparar a los individuos para cambios frecuentes en la actividad laboral, la relación universidad empresa como soporte a la innovación permanente es un tema aún incipiente en la agenda de los empresarios y en las políticas regionales.

Tanto Vallejo como Chaparro¹⁰¹ coinciden en la necesidad e importancia de buscar una política para fortalecer y consolidar la relación productiva entre las universidades y las empresas de una región, con base en programas de cooperación y de apoyo mutuo entre ellas, pues este fortalecimiento consolida el Capital Relacional¹⁰² de una región.

⁹⁹ UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO – FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA ESTADO DEL EJE CAFETERO – RED ALMA MATER, *Necesidades y demanda tecnológica del Eje Cafetero. Un estudio en los sectores de Salud, Software y Transporte*. Informe Final, [Pereira] 2008, p. 21.

¹⁰⁰ Cfr.: Ibid, pp.11-14

¹⁰¹ Cfr.: VALLEJO MEJÍA, César, *Competitividad...* p.18, y Fernando CHAPARRO, *Una estrategia...* p. 2.

¹⁰² Formando parte del capital intangible (CI) de la empresa, es la suma algebraica de los aspectos positivos y negativos de todas las relaciones. Algunos autores dicen que el capital relacional es una de las formas de capital intelectual. Según ellos CI combina los recursos humanos, organizativos y relacionales. Salvador GUASCH I FIGUERAS, *Las relaciones intangibles cuantificadas en la contabilidad relacional*, (Universidad Rovira i Virgili, Presidente del Forum Gestió Integral), p. 79. Ver en, http://www.accid.org/revista/documents/RCD_1_NT5CAS.pdf . Visitado el 18 de septiembre de 2011.



En el Eje Cafetero se trabaja por derrotar la indiferencia universitaria frente a la realidad de los sectores empresariales; así mismo, se destaca el desconocimiento en gran parte de las empresas sobre las capacidades de las IES, lo cual se representa en la desarticulación entre la Universidad y la Empresa.

Según Jaramillo¹⁰³, la relación entre las universidades y las empresas es, un asunto vital en la era de la información y el conocimiento, para el desarrollo estratégico de la capacidad científica y tecnológica, y de la economía de la región y el país.

Por lo tanto, uno de los grandes retos de las universidades es la función investigadora y su inserción en la sociedad por medio de la extensión y la gestión tecnológica, para darle mayor utilidad social al conocimiento. Esto supone dar un paso, es decir superar la exclusiva actividad pedagógica centrada en la enseñanza y potenciar cada vez más la labor investigadora para lograr la inserción de los estudiantes en la era de la información y el conocimiento en el siglo XXI.

En la medida en que universidades y empresas se apoyen mutuamente cada una desde sus potencialidades conseguirán construir una mayor capacidad innovadora en el sector productivo. Existe una distancia entre la educación superior y el contexto laboral, debido a que las empresas viven hoy uno de sus momentos de mayor competencia, donde las fronteras (a pesar de los problemas que atraviesan los tratados de libre comercio) se hacen cada vez más permeables y el empuje de la globalización las obliga a alcanzar estándares internacionales. Para ello, deben mejorar su productividad y competitividad con prácticas más eficientes, la implementación de metodologías internacionales y haciendo más con menos en un menor tiempo.

Muchas empresas locales no cuentan con capacidad para investigación y desarrollo; sin embargo, en este contexto de alta competencia, las universidades pueden encontrar una oportunidad de desarrollo para aportar beneficios competitivos a la sociedad; en definitiva, es una preocupación que comparte tanto el sector productivo como las instituciones académicas. Por esto, la agenda del *Plan Nacional Decenal de Educación* busca definir el futuro de la formación, que incluye temas como el impulso a una capacitación para el empleo y la generación de competencias que permitan articular el trabajo y la universidad¹⁰⁴.

En definitiva, la universidad contemporánea no se concibe sin investigación, pero tampoco sin la participación de las empresas y del Estado. Cada institución desde el rol que desempeña, debe asumir la responsabilidad que le corresponde para que las investigaciones se hagan sostenibles y se conviertan en proyectos con impacto social, económico y productivo para un país¹⁰⁵.

¹⁰³ JARAMILLO P., Jorge, *Responsabilidad social en las relaciones Universidad–Empresa. Retos que impone el desarrollo. Programa Gestión Tecnológica*, Vicerrectoría de Extensión, Universidad de Antioquia, Medellín 2005, citado en UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO – FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA ESTADO DEL EJE CAFETERO – RED ALMA MATER, *Necesidades y demanda...*, p. 22.

¹⁰⁴ Cfr.: PNDE 2006-2016, pp.21-22.

¹⁰⁵ Cfr.: WASSERMAN, Moisés, *V Encuentro Universidad Empresa Estado. Políticas en Ciencia y Tecnología para el Desarrollo*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 28 de noviembre de 2006, pp. 2-3. Ver en: <http://www.unal.edu.co/rector/documentos/Discursos/UniversidadEmpresaEstado281106.pdf>. Visitado el 20 de septiembre de 2011.



La pérdida del dinamismo económico que se dio en las dos últimas décadas del siglo XX se asocia no solo a una economía poco innovadora, sino al atraso histórico en la provisión de bienes públicos esenciales y a otros factores como la baja profundización financiera o el insuficiente desarrollo de competencias laborales. A pesar de las reformas económicas de principios de los noventa, continuó siendo relativamente cerrada en comparación con otros países de la región¹⁰⁶.

El Informe regional de desarrollo humano del Eje Cafetero, da una amplia cobertura al tema social y profundiza en los análisis regionales. En un país como Colombia con grandes desigualdades en el desarrollo económico y social, la perspectiva regional es importante para tener en cuenta.

En el caso específico de esta región, se aprecia la importancia de la actividad cafetera en Caldas, Risaralda y Quindío y esto le da las particularidades en la evolución social que el trabajo destaca. Cada departamento presenta grandes diferencias, según el grado de dependencia de la caficultura y de urbanización¹⁰⁷.

Otro aspecto que permite la perspectiva regional es el poder realizar una valoración más precisa de los problemas sociales de una determinada zona económica o geográfica del país, facilitando así el diseño de políticas de mayor impacto. “Este enfoque es el que subyace en la propuesta del Pacto por el Desarrollo Humano del Eje cafetero, que se fundamentaría en tres grandes políticas: recuperar una senda de crecimientos altos y sostenidos, una revolución educativa y una política de protección social”¹⁰⁸.

En el caso de la política de crecimiento económico sostenido, el país ya ha consolidado su fase de recuperación y es importante que las regiones aprovechen las actuales circunstancias para mejorar la calidad de vida de sus habitantes, y “la única forma de lograr crecimientos altos y sostenidos es haciendo competitiva la actividad productiva, pensando no sólo en la venta nacional e internacional de productos del agro, sino procurando incorporar transformaciones a los mismos, acordes con la evolución del mercado mundial [...]”

Para lograr mayores efectos sociales y económicos es conveniente pensar estas actividades en términos de cadenas, procurando fortalecer o crear nuevos eslabones. En la perspectiva de los mercados es necesario orientarse hacia otros tipos de bienes y servicios con gran potencial en los mercados internacionales”¹⁰⁹.

Todo ello es un incentivo para motivar a la región desde la competitividad, en particular en estos tiempos actuales en el que se da un reto frente a las negociaciones económicas internacionales.

Dentro de este panorama, no se puede dejar de lado la dimensión social. El papel que juegan las Ciencias Sociales y Humanas en la sociedad actual. Desde su campo de acción tienen un papel determinante en el desarrollo de las sociedades, al ofrecer a los individuos y a las

¹⁰⁶ Cfr.: PDUC 2009-2018, pp. 33-34.

¹⁰⁷ Cfr.: VILLEGAS, Luis Carlos, *Indicadores sociales regionales*, citado en: AA.VV., *Eje Cafetero. Un pacto por la región. Resumen Ejecutivo. Informe Regional de Desarrollo Humano*, Manizales 2004, p. 17

¹⁰⁸ Ibid.

¹⁰⁹ Ibid.



naciones, saberes, capacidades e instrumentos para mejorar su crecimiento, así como un mayor bienestar satisfactorio y mayores niveles de justicia y equidad. A la vez, estas ciencias son responsables de la intelección de opciones de cambio, la anticipación de riesgos y la definición de proyectos y cursos de acción, posibles y deseables.

A nivel nacional, desde el Departamento Administrativo de Ciencia, Tecnología e Innovación (COLCIENCIAS) se pretende que el Programa Nacional de Ciencias Sociales y Humanas trabaje “por un mejor conocimiento de la sociedad colombiana, para ello, parte del reconocimiento de la importancia de promover [...] la formulación de proyectos y agendas de investigación en conversación con los problemas nacionales, los usuarios del conocimiento, la concertación de esfuerzos y recursos. En una palabra, la necesidad de un conocimiento pertinente. Conocimiento pertinente por su relación con los problemas básicos de la nación, las regiones y las organizaciones, en procura del bienestar de la gente. Pertinente por situarse en conversación con los avances de la ciencia, la tecnología y las innovaciones que circulan en el mundo, pero a la vez pertinente porque parten del reconocimiento de la diversidad de saberes existentes en el territorio nacional, así como de las capacidades construidas. Se trata de construir sobre la base de las capacidades y los aprendizajes sociales alcanzados”¹¹⁰.

Para el logro de un mejor conocimiento del país, se optan por las siguientes prioridades:

- “Consolidación de la comunidad de ciencias sociales y humanas de excelencia (interdisciplinariedad, desarrollos conceptuales y metodológicos).
- Generar el conocimiento sobre la sociedad en que vivimos, dar cuenta de los dilemas sociales básicos, abordar la investigación sobre nuestros problemas en conversación con la ciencia social de pretensión universal. Velar porque el conocimiento generado sea teórico y metodológicamente riguroso, y dé razón tanto de los problemas coyunturales como estructurales.
- Vinculación de los resultados de conocimiento a la política pública, consolidación de los sistemas expertos, apropiación social del conocimiento. Crear los medios y mecanismos para vincular efectiva y eficazmente la investigación social y humana a los procesos de transformación social, involucrando en su quehacer a los tomadores de decisiones a nivel público y privado.
- Fortalecimiento de las redes de científicos y de los nexos con la sociedad. Visibilidad nacional e internacional.
- Promoción de la formación de investigadores, maestrías y doctorados, vinculación de la investigación a la formación.
- Fortalecimiento de las revistas y las estrategias de comunicación. Acceso a publicaciones especializadas.
- Articulación de esfuerzos, coordinación de recursos para la financiación de las ciencias sociales y humanas”¹¹¹.

Dichas prioridades dan la posibilidad de abordar numerosas investigaciones y para ello, Colciencias presenta nueve caminos de acción:

- a) Diversidad étnica y cultura. Derechos y políticas públicas.

¹¹⁰ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – COLCIENCIAS, *Ciencias, Tecnologías e Innovación de las áreas Sociales y Humanas*, Colombia, en: http://www.colciencias.gov.co/programa_estrategia/ciencias-tecnolog-e-innovaci-n-de-las-reas-sociales-y-humanas.

Visitado el 6 de mayo de 2013.

¹¹¹ Ibid.



- b) Política, estado y relaciones de poder.
- c) Conflicto, criminalidad, derechos, justicia y equidad.
- d) Desarrollo humano, ética y calidad de vida.
- e) Economía, innovación, competitividad y sostenibilidad.
- f) Procesos espaciales, dinámicas sociales y poblacionales.
- g) Comunicación, información y cultura.
- h) Estudios sociales sobre ciencia, tecnología y otras formas de conocimiento.
- i) Estudios de artes y humanidades.

Cada uno de estos puntos incluye una amplia temática concreta de investigaciones¹¹² que colaborarán en el desarrollo y la construcción de la sociedad colombiana.

Centrándose en el Trabajo Social, se hace referencia a este como profesión que “facilita el cambio social y el desarrollo, la cohesión social y el fortalecimiento y la liberación de las personas . Los principios de justicia social, los derechos humanos, la responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad, son fundamentales para el trabajo social. Respaldada por las teorías del trabajo social, ciencias sociales, las humanidades y los saberes indígenas, trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar”¹¹³. El Trabajo Social, como agente de cambio y solución de problemas tiene una labor y responsabilidad ineludible en el contexto de la sociedad colombiana para contribuir al enriquecimiento y construcción del país.

Acciones, programas y/o proyectos en operaciones que inciden en la necesidad de ofertar el Programa de Trabajo Social

En *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Prosperidad para todos*, se da central importancia al desarrollo del conocimiento y la innovación. En los lineamientos estratégicos, plantea el “fortalecimiento de la institucionalidad para la generación y uso del conocimiento y para el fomento de la innovación, involucra estrategias dirigidas a la especialización de las entidades del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (SNCTel) y a la generación de nueva oferta institucional”¹¹⁴.

Para lograrlo, se pretende fortalecer el sector Ciencia, Tecnología e Innovación –CTel– de modo que cuente con recursos humanos e institucionales para formular la política en la materia y con mecanismos diferenciados y especializados de ejecución de recursos. Colciencias como entidad rectora del sector y de la formulación de la política nacional de CTel se apoyará en el

¹¹² Cfr., *Ibid.*

¹¹³ FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALES (IFSW), *Definición global del trabajo Social*, en: <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/> . Visitado 4 de junio de 2013. “El Comité Ejecutivo Internacional de la FITS y la Junta de AIETS ambos han acordado un 'point-in-time' Proyecto de definición internacional de trabajo social que tenga en cuenta los comentarios y observaciones recibidos hasta ahora. Este nuevo proyecto se inicia formalmente la fase de consulta final, que es de abril a diciembre de 2013. Tras esta consulta, los representantes de ambas FITS y AIETS revisarán nueva información y revisar el proyecto de acuerdo. Este proyecto final será presentado a la Junta General la FITS y la Asamblea General IAASW una votación de los miembros en Melbourne en julio de 2014”.

¹¹⁴ *BPND 2010-2014, Prosperidad para todos*, Bogotá D.C. 2011, Capítulo III, p. 63.



modelo tripartito Estado-Sector Privado-Academia de los Consejos de Programa Nacionales para la elaboración de los planes de mediano y largo plazo en las áreas estratégicas.

Los nuevos sectores basados en innovación forman la primera locomotora del *Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014*. Dichos sectores “son los llamados a mantener el impulso cuando las otras locomotoras, más tradicionales, lo pierdan. [...] hacen parte del pilar de innovación que se ha señalado como una de las piedras angulares del presente Plan de Desarrollo. Para incrementar el valor agregado del aparato productivo colombiano no es necesario fortalecer la innovación en los sectores más tradicionales, y promover el desarrollo de sectores emergentes basados en la innovación”¹¹⁵.

Entre las estrategias que apuntan a la primera locomotora se encuentra el compromiso en “promover la innovación social [entendida como] el proceso de diseño e implementación de ideas y proyectos que dan solución a problemas sociales, culturales, económicos o de medio ambiente.”¹¹⁶

El actual gobierno y el *PND 2010-2014* se plantea como objetivos últimos la “prosperidad para todos los colombianos”, de tal manera que cada ciudadano tenga la posibilidad de forjar su propio futuro sin tener en cuenta “su género, etnia, posición social, orientación sexual o lugar de origen”¹¹⁷. Será el camino necesario para disminuir los niveles de pobreza y desigualdad que hoy día aún se dan”¹¹⁸.

En la primera sección expone ampliamente las políticas integrales de desarrollo y protección social. Se detiene con énfasis en la primera infancia, niñez, adolescencia, juventud y adultos mayores, e involucra a participar a la familia y a la comunidad en el bienestar de los mismos, pues son de vital importancia para el desarrollo de una sociedad. Para potenciar lo anterior, el Estado promoverá la creación de redes sociales de tal forma que permita fomentar la corresponsabilidad de la familia y la comunidad. Las instituciones privadas y públicas, tanto nacionales, territoriales y regionales, están llamadas igualmente, a la colaboración con el bienestar social.

Otros componentes para mejorar la calidad de vida colombiana serán la formación del capital humano, el acceso y calidad en la salud, la empleabilidad, el emprendimiento y la generación de ingresos, la promoción de la cultura, el deporte y la recreación, y la protección.

La segunda sección trata de la promoción social, “plantea una estrategia de reducción de la pobreza enfocada en el Sistema de Promoción Social (SpS), la focalización y la Red para la superación de la pobreza extrema, llamada Red Juntos”¹¹⁹. La promoción social, en el caso

¹¹⁵ Ibid., pp. 161-162.

¹¹⁶ Ibid., p. 177.

¹¹⁷ Ibid., p. 250.

¹¹⁸ A partir de aquí, se toma principalmente como referencia el Capítulo IV, “Igualdad de oportunidades para la prosperidad social”, en: *BPND 2010-2014, Prosperidad para todos*, pp. 249-388.

¹¹⁹ Ibid., p. 323. “El Sistema de Promoción Social (SpS) como componente del Sistema de Protección Social (SPS), se constituye como el conjunto de acciones públicas y privadas dirigidas a promover a la población pobre y vulnerable. Su objetivo es expandir las oportunidades de los pobres para la superación de su condición, la inclusión social y la posibilidad de generar ingresos autónomos y medios de autosostenimiento. Las acciones del Sistema de Promoción Social son focalizadas”.

“La Red para la superación de la pobreza extrema forma parte del SpS, su objetivo es apoyar a 1.500.000 familias a superar su situación y mejorar su calidad de vida. La Red es una estrategia con tres componentes: (1)



colombiano, también se enfoca en un grupo vulnerable de especial importancia para el país: la Población Víctima del Desplazamiento Forzado por la Violencia o desplazados, por quien el Estado deberá garantizar el goce efectivo de sus derechos, y establecer los mecanismos y criterios necesarios para cesar el desplazamiento forzado en el territorio. En este terreno, se hace imprescindible estrategias que promuevan una cultura de Derechos Humanos y con ellos crear un ambiente propicio para trabajar por la paz.

La tercera sección, políticas diferenciadas para la inclusión social, se centra en primer lugar en la pluriétnicidad y multiculturalidad que caracteriza a Colombia. Es un reto para el país formular políticas públicas que susciten la igualdad de oportunidades para toda aquella población específica que compuesta por los grupos étnicos (población afrocolombiana, palenquera y raizal, pueblos indígenas y pueblo Rrom-gitano), que representan cerca del 13% de la población nacional y que, por lo general, sufren especialmente por la falta de oportunidades y los altos índices de pobreza.

En segundo lugar, subraya la importancia de la igualdad de género. Es un gran reto en el cual, si bien se ha avanzado en el país en los últimos años, por ejemplo con la vinculación cada vez mayor de la mujer en todas las esferas laborales, todavía queda en este frente un importante camino por recorrer, por ejemplo, en temas como la violencia intrafamiliar, las condiciones equitativas de remuneración salarial, el reconocimiento del trabajo no remunerado y su aporte a la economía del cuidado, el apoyo a las madres cabeza de hogar, la baja participación de los hombres en la educación superior, la garantía de las libertades de la población de Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgénero e Intersexuales (LGBTI).

El *PDN 2010-2014* hace un diagnóstico minucioso de cada temática y, a partir de los resultados, se propone unos objetivos con sus estrategias pertinentes. Esto supone un compromiso desde el Estado, las instancias públicas gubernamentales y toda la sociedad civil a comprometerse con numerosas acciones, programas, proyectos concretos que encuentran en dicho documento. A la fecha, se continúa trabajando en este gran desafío que el pueblo colombiano se ha puesto como meta para el 2014. Es un extenso campo de acción en el que la intervención del trabajador social tiene un rol ineludible de capital importancia, por el aporte que puede ofrecer desde la investigación y la práctica profesional.

acompañamiento familiar y comunitario, (2) gestión de la oferta y acceso preferente y (3) fortalecimiento institucional, los cuales abordan 9 dimensiones que orientan las acciones para la superación de la pobreza extrema en 45 Logros Básicos que las familias deben alcanzar”.



DIMENSIÓN LABORAL

En el presente capítulo se desarrolla la dimensión laboral. En la primera parte, se expone una visión general de las condiciones de empleo en las que se encuentra el país. La información recabada mediante la encuesta a los egresados, facilita la trayectoria laboral que han seguido. Se ofrece la situación laboral en la que se encuentran, principalmente en el nivel de satisfacción que ofrece la profesión de Trabajo Social desde su desempeño profesional.

Condiciones de empleo

En su informe anual, el *Panorama Laboral 2012 de América Latina y el Caribe*, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), registró que “los principales indicadores del mercado de trabajo prosiguieron su tendencia a la mejoría en América Latina y el Caribe, a pesar de la desaceleración de las economías, en especial de los países desarrollados, registrada como consecuencia de la adversa situación económica internacional durante 2012.

La tasa de desempleo urbano continuó bajando y hasta el tercer trimestre de 2012 era mejor en cuatro décimas porcentuales respecto del mismo periodo de 2011, situándose en 6,5% de la población económicamente activa¹²⁰.

El impulso a la creación de empleo en la mayoría de los países de la región permitió la caída del desempleo, debido a factores como el ligero aumento de la tasa de ocupación acompañada por una reducción de desempleo urbano; persisten las diferencias de género en cuanto a la incidencia de desempleo, la desocupación en las mujeres es 1,4 veces más que el desempleo de los hombres. La tasa de desocupación en los jóvenes mantiene su disminución, pasando de 15,2% a 14,3%, este porcentaje triplica el de los adultos, lo que insinúa el aumento de su retención al sistema escolar, particularmente de aquellos en edades coincidentes con la educación media. La tasa de participación en los jóvenes de 15 a 24 años de edad continua con una tendencia a la baja, al tercer trimestre del 2012 el porcentaje se situaba en 49,7% mientras que en el mismo periodo del 2011 era de 49,8%¹²¹.

Colombia viene trabajando en materia de empleo, tratando de asumir eficientes y efectivas intervenciones en el mercado laboral con el fin de disminuir las principales restricciones para la generación de empleo, la disminución del desempleo y el aumento de la calidad de los trabajos desarrollados por la población colombiana. Prueba de ello es el crecimiento económico que obtuvo en 2012, con un 4,0%¹²², lo cual significó para el país que calificadoras de riesgo le

¹²⁰ ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO – OIT, *Panorama laboral 2012. América Latina y el Caribe*, Perú 2012, p. 13.

¹²¹ Cfr.: *Ibid.*, pp.13 -14, 31.

¹²² Ver en Líneas de desarrollo económico, social y cultural en: Dimensión económica.



hayan concedido el grado de inversión confiable. Ante este hecho, es imperante para Colombia continuar con el reto de mantener la tendencia descendiente del desempleo¹²³.

En el mes de marzo de 2013¹²⁴, la tasa global de desempleo en el país fue 10,2% frente a 10,4% del mismo mes de 2012; disminuyó en 0,2% al pasar de 10,4% en marzo de 2012 a 10,2% en el mismo periodo del presente año.

Según el DANE, para el total nacional en el trimestre móvil enero – marzo 2013, la tasa global de participación fue 63,5%, la de ocupación 56,3% y la de desempleo 11,4%. La rama de actividad que concentró el mayor número de ocupados fue comercio, restaurantes y hoteles con un 27,8 %. La posición ocupacional que registró la mayor participación de ocupados, fue trabajador por cuenta propia (43,1%) y la tasa de desempleo de los jefes de hogar fue 6,4%.

En marzo de 2013¹²⁵, (Tabla 22) la población ocupada en el total nacional fue 20.416 miles de personas; la población desocupada 2.321 miles de personas y la población inactiva 13.417 miles de personas.

Los subempleados subjetivos¹²⁶ y objetivos¹²⁷ fueron 6.801 miles y 2.567 miles de personas respectivamente.

Tabla 22. Variación absoluta y porcentual de la población ocupada, desocupada, inactiva y subempleada. Total nacional. Mensual. Marzo 2013

Población total nacional	Marzo 2012	Marzo 2013	Variación Absoluta	%
Ocupados	20.494	20.416	-78	-0,4
Desocupados	2.370	2.321	-49	-2,1
Inactivos	12.763	13.417	654	5,1
Subempleados Subjetivos	6.998	6.801	-197	-2,8
Subempleados Objetivos	2.687	2.567	-120	-4,5

Fuente: DANE; GEIH

Nota: Resultado en miles. Por efecto de redondeo en miles, los totales pueden diferir ligeramente.

Datos expandidos con proyecciones de población elaboradas con base en los resultados del Censo 2005.

Según los indicadores del mercado laboral de las 23 ciudades y áreas metropolitanas del trimestre móvil enero – marzo 2013, las ciudades que registraron mayores tasas de desempleo fueron: Quibdó (20,1%); Cúcuta A.M. (19,9%) y Popayán (19,1%), y las ciudades con menores

¹²³ SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA – Observatorio Laboral, *NotiempleaT*, Boletín n° 5, febrero, Bogotá febrero de 2012, p. 1.

¹²⁴ Cfr.: DANE, *Principales indicadores del mercado laboral. Marzo de 2013*, en: DANE, Boletín de prensa, Bogotá, D.C., 30 de abril de 2013, p. 1. Ver también en DANE, *Indicadores coyunturales*, mayo 8 de 2013, p. 7. En:

http://www.dane.gov.co/files/ses/ses_2013/indicadores_coyunturales_may8_2013.pdf.

¹²⁵ Cfr.: DANE, *Principales indicadores...*, p. 3.

¹²⁶ “El **subempleo subjetivo** se refiere al simple deseo manifestado por el trabajador de mejorar sus ingresos, el número de horas trabajadas o tener una labor más propia de sus personales competencias”. Ibid., p. 36.

¹²⁷ “El **subempleo objetivo** comprende a quienes tienen el deseo, pero además han hecho una gestión para materializar su aspiración y están en disposición de efectuar el cambio”. Ibid.



tasas de desempleo fueron: Barranquilla A.M (8,3%); Cartagena (9,7%) y Bogotá D.C. (10,3%). El área metropolitana de Manizales ocupa el puesto 13 con una tasa de desempleo de 13,2%¹²⁸.

En el trimestre móvil enero – marzo de 2013¹²⁹, el total de ocupados a nivel nacional fue 20.321 lo que resultó un aumento de 0,7% respecto al mismo periodo del año anterior. Las ramas de actividad económica que concentraron el mayor número de ocupados fueron: comercio, restaurantes y hoteles; servicios comunales, sociales y personales; y agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca. Estas tres ramas absorbieron 63,9% de la población ocupada (Gráfica 3).

Gráfica 3. Distribución porcentual y variación de la población ocupada según rama de actividad. Total nacional. Enero - marzo de 2013



Fuente: DANE

Las ramas que más contribuyeron al aumento de la ocupación fueron: comercio, restaurantes y hoteles; y actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler. El aporte conjunto de estas ramas de actividad a la variación total fue 2,5 puntos porcentuales. Las ramas que menos contribuyeron al aumento del empleo fueron la industria manufacturera, la construcción, servicios comunales, sociales y personales y la agricultura, ganadería caza, silvicultura y pesca, que dieron un resultado negativo, con una variación total de -1,9 puntos porcentuales (Gráfica 4).

¹²⁸ Cfr.: Ibid., pp. 11-12.

¹²⁹ Cfr.: Ibid., p. 19.



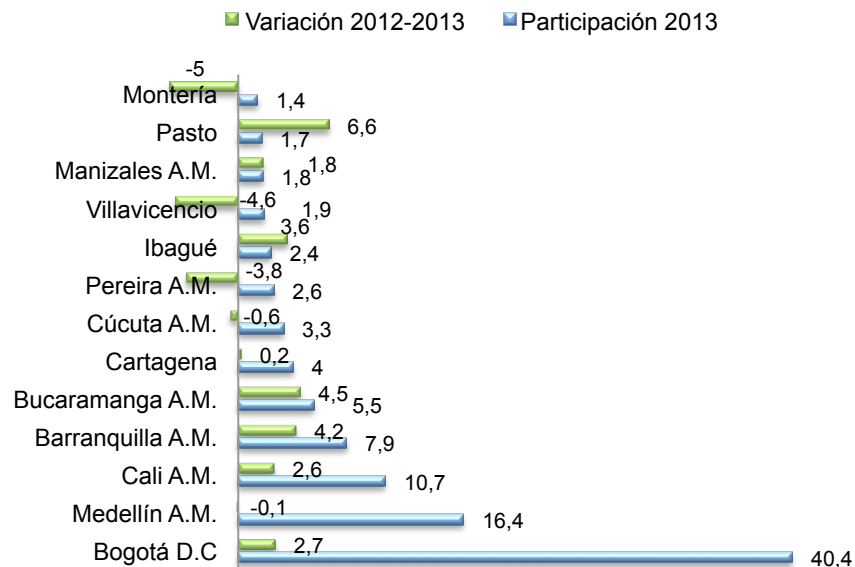
Gráfica 4. Contribución a la variación de la población ocupada según la rama de actividad. Total nacional. Enero - marzo de 2013



*Otras ramas: Explotación de minas y canteras, suministro de electricidad, gas y agua e intermediación financiera. Fuente: DANE

En el trimestre móvil enero – marzo de 2013, la población ocupada de las 13 áreas metropolitanas presentó en promedio un incremento de 1,8% frente al mismo periodo del año anterior. Bogotá, D.C. concentró 40,4% de la población ocupada; Medellín A.M., Cali A.M. y Barranquilla A.M. agruparon 35,0%. Manizales obtuvo un 1,8% ocupando el undécimo lugar por delante de Pasto (1,7 %) y Montería (1,4%)¹³⁰. (Gráfica 5)

Gráfica 5. Distribución porcentual y variación de la población ocupada. Total 13 áreas metropolitanas. Enero - marzo de 2013



Fuente: DANE

¹³⁰ Cfr.: Ibid., p. 30.



Oportunidades potenciales o existentes de desempeño y tendencias del ejercicio profesional

El Trabajador Social puede desempeñarse en un extenso campo laboral que le brinda las condiciones del contexto en el que se encuentra.

La actividad profesional del Trabajador Social se dirige a potenciar todas las dimensiones de la persona humana, de las familias, de los grupos, de las organizaciones y comunidades en que desarrolla su vida, para conseguir el máximo de bienestar social y calidad de vida.

El ámbito más habitual de su labor profesional es el de los servicios sociales personales, pero también se encuentra en el ámbito de la salud, la educación, la justicia, el empleo, el urbanismo y la vivienda, la empresa, el medio ambiente, la cultura y el buen uso del tiempo libre.

A los diversos espacios donde el Trabajador Social interviene, Jesús Mejía los denomina “campos”¹³¹. El autor presenta relacionados los campos de intervención de Trabajo Social, tanto los que tradicionalmente se han venido desempeñando los profesionales, como también aquellos en los que la profesión tiene bastantes posibilidades.

• Participación social y comunitaria:

- Educación para la participación ciudadana comunitaria. Promoción y organización de la comunidad.
- Asesoría y consultoría a entidades y organizaciones.
- Perspectiva de género.
- Dirección de entidades, programas, proyectos y unidades administrativas de los entes territoriales.

• Desarrollo organizacional:

- Gestión del talento humano.
- Dirección de programas y servicios de Bienestar Social.
- Coordinación de programas de seguridad social: pensiones, riesgos.
- Motivación y desarrollo de personal.
- Asesoría y consultoría.
- Orientación de situaciones de conflicto. Trabajo Social en el área de salud. Perfiles y competencias profesionales básicas en el área de salud.

• Desarrollo sostenible:

- Estudios de impacto ambiental.
- Educación y promoción de la comunidad para la conservación del ambiente.
- Atención en situación de desastre.
- Programas de rehabilitación ambiental.

¹³¹ Cfr.: MEJÍA NARANJO, Jesús. El Trabajo Social de cara al futuro. Cali: Universidad del Valle, 1998, citado en: ACOSTA RAMÍREZ, Martha Lucía et al., *Trabajo Social en el área de salud. Perfiles y competencias profesionales básicas en el área de salud*, Bogotá, septiembre de 2012, pp. 16-17.



• **Seguridad social:**

- Promoción de la salud.
- Intervención psicosocial.
- Administración de admisiones y servicios al usuario.
- Procesos de rehabilitación psicosocial.
- Calidad humana del servicio.
- Investigación socio-demográfica.
- Investigación en salud.
- Promoción y prevención en salud ocupacional.
- Administración de programas de riesgos laborales.
- Orientación familiar.
- Dirección de instituciones de seguridad social: pensiones, salud, riesgos profesionales.

• **Gerencia social:**

- Dirección de instituciones del sector público, privado, ONG y fundacional.
- Gerencia de proyectos y servicios.
- Investigación social.
- Mercadeo social.
- Servicio al cliente¹³².

Puede ser orientativo el trabajo realizado por un grupo representativo de universidades españolas en el diseño de un Título de Grado (Trabajo Social) adaptado al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES)¹³³.

En dicho Trabajo se describen los ámbitos de intervención de los Trabajadores Sociales donde tienen consolidada su presencia y aquellos campos nuevos que abren nuevas expectativas a su quehacer profesional. Si bien el lugar geográfico, el contexto y la realidad académica donde se desenvuelve el estudio, enriquece el campo de desempeño en el que un Trabajador Social puede ocuparse en el ejercicio de su profesión. Los ámbitos de intervención son:

“Servicios sociales

- Servicios sociales de atención social básica y primaria. Dirigidos a toda la población en general desde los servicios sociales de base existentes en todos los ayuntamientos o comunidades.
- Servicios de atención permanente para atender emergencias sociales.
- Servicios de ayuda y atención domiciliaria.

Servicios sociales especializados (atención por colectivos)

- Servicios de atención a personas sin hogar: servicios de atención en medio abierto; centros de acogida y comedores sociales; albergues; formación e inserción socio-laboral.
- Servicios de atención a personas mayores: centros sociales y clubes; asociacionismo; centros de día; centros residenciales; atención domiciliaria; voluntariado.

¹³² Ibid.

¹³³ AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN – ANECA, *Libro blanco. Título de Grado en Trabajo Social*, Madrid 2005.



- Servicios de atención a infancia y familia: servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento para la protección de la infancia y soporte a la familia; acogimiento familiar y adopción; centros de acogida; centros residenciales; centros abiertos.
- Servicios de atención a la mujer: servicios de información y atención psico-social para la mujer; atención social de urgencia para mujeres víctimas de violencia doméstica; casas de acogida; soporte para la formación y la inserción socio-laboral; asociacionismo y grupos de autoayuda.
- Servicios de atención a personas con discapacidad: servicios de asesoramiento, valoración e información de recursos; servicios de atención precoz; servicios de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación; formación e inserción socio-laboral; asociacionismo de personas afectadas y de familiares o grupos sensibilizados; voluntariado; pisos protegidos; defensa y tutela de los bienes de personas con incapacidad.
- Servicios de acogida y atención social a inmigrantes y refugiados.

Salud

- Centros de salud o servicios de atención primaria de salud Servicios de atención socio-sanitaria domiciliaria a enfermos con patologías crónicas y terminales
- Hospitales generales. Maternales. Hospitales infantiles.
- Centros socio-sanitarios: atención socio-sanitaria a pacientes crónicos y terminales; unidades de cuidados paliativos.
- Servicios de salud mental: servicios de prevención, diagnóstico y tratamiento infantil y de adultos; hospital de día; centros de día; pisos protegidos; inserción socio-laboral; unidades de tratamiento de pacientes en fase aguda; centros residenciales para pacientes crónicos; asociacionismo de personas afectadas, de familiares y otros grupos; servicios de atención a personas con demencias y trastornos neurológicos degenerativos.
- Servicios de atención a las drogodependencias: servicios de atención (información, prevención, diagnóstico y tratamiento) a las drogodependencias; comunidades terapéuticas; centros de rehabilitación y de reinserción social y laboral.
- Dentro del tercer sector, existe un amplio abanico de asociaciones y organizaciones sin ánimo de lucro que trabajan con las personas que sufren enfermedades diversas y sus familias, enfermedades que afectan los vínculos sociales y la calidad de vida de las personas: cuidadores de enfermos con alzhéimer y otras demencias, enfermos de cáncer, afectados por procesos de trasplante, SIDA, etcétera.

Educación

- Educación reglada: servicios de asesoramiento psico-pedagógico y social a los equipos de los centros escolares e institutos de enseñanza secundaria; mediación escolar y familiar; centros de educación especial para alumnos con necesidades especiales; asociacionismo en el ámbito escolar; detección y tratamiento del absentismo escolar.
- Educación no reglada: escuelas-taller y otras iniciativas orientadas a compensar déficits socio-educativos; servicios de atención a primera infancia, especialmente con familias que requieran soporte psico-social.

Justicia

- Justicia juvenil: servicios técnicos de asesoramiento psico-social al juez; mediación con la víctima; programas de seguimiento de medidas en medio abierto; centros de internamiento de menores infractores; mediación familiar; inserción socio-laboral.



- Juzgados: servicios de asesoramiento técnico a los jueces; mediación familiar; programas de seguimiento de medidas penales alternativas a la prisión; atención a la víctima.
- Instituciones penitenciarias: comisiones de asistencia social penitenciaria; programas específicos de tratamiento de determinados delitos, drogodependencias, agresiones sexuales, etc.; programas de atención materno-infantil para reclusas con hijos en la prisión; seguimiento y control de presos en libertad condicional; servicios de reinserción socio-laboral.

Empresa

- Atención y prestaciones sociales a los trabajadores de determinadas empresas que cuentan con este servicio.

Vivienda

- Programas de promoción, estudio y adjudicación de viviendas de protección social; dinamización comunitaria de barrios de nueva construcción o en proceso de remodelación; planificación urbana.

Tercer sector

- Ámbito en expansión integrado por organizaciones y entidades sin ánimo de lucro que trabajan contra la exclusión social con programas preventivos, asistenciales, formativos, de inserción social y laboral a nivel local, desarrollando en muchos casos también programas de cooperación internacional.

Formación y asesoramiento técnico

- Formación de estudiantes de trabajo social; formación permanente; soporte técnico¹³⁴.

Como se ha mencionado, también existen otros ámbitos que a diferencia de los anteriores se pueden considerar nuevos en los que Trabajadores Sociales se desempeñan y que son reconocidos desde la propia profesión como tales. Estos son:

- “Planificación estratégica de servicios de bienestar
- Análisis y desarrollo organizacional
- Asesoramiento en la dirección de políticas de bienestar social
- Marketing social
- Comunicación e imagen en relación con temas sociales
- Atención a situaciones de catástrofes y/o de emergencias
- Defensa de los derechos humanos
- Cooperación y solidaridad internacional (proyectos de desarrollo)
- Prevención de riesgos laborales
- Mediación familiar
- Terapia familiar
- Counseling
- Mediación comunitaria
- Peritaje social
- Gestión y dirección de servicios y equipamientos sociales¹³⁵.

¹³⁴ Ibid., pp. 140-143.

¹³⁵ Ibid., p. 143.



Número de egresados vinculados laboralmente \ número de egresados

El Observatorio Laboral para la Educación (OLE) analiza la situación laboral de los egresados y concluye que quienes cuentan con un título de educación superior tienen mayores oportunidades laborales que quienes no pudieron acceder a este; el 80% de los graduados puede vincularse al sector laboral, la educación superior permite mejorar el nivel de vida propio y familiar y de trabajo formal.

La posibilidades laborales para los 40 mil graduados de todo el país son positivas según los últimos cuatro años reportada por el Observatorio Laboral para la Educación, esto se ha establecido a través de seguimientos y sondeos efectuados llegando a la conclusión que el aprendizaje adquirido durante la formación superior es el origen de la situación de empleo y desarrollo profesional de los egresados¹³⁶.

En el área de conocimiento de Ciencias Sociales y Humanas (Tabla 23), los recién graduados de la educación superior en 2010, laboran un 65%.

Tabla 23. Ocupación de los recién graduados de la educación superior en 2010 por área de conocimiento

Área de conocimiento	Trabajan	Buscan Trabajo	Estudian	Otra actividad	Oficios de Hogar	Incapacitado permanente
Agronomía, veterinaria y afines	71,6%	16,1%	7,6%	3,7%	1%	0%
Bellas artes	63,2%	15,1%	12,6%	6,1%	3%	0%
Ciencias de la educación	77,8%	10%	7,5%	2,1%	2,7%	0%
Ciencias de la salud	72,2%	15%	9,3%	1,7%	1,8%	0%
Ciencias sociales y humanas	65%	15,1%	13,5%	3,4%	2,9%	0,1%
Economía, administración, contaduría	72,2%	14,7%	8,3%	1,8%	2,6%	0,3%
Ingeniería, arquitectura, urbanismo	70,9%	13,1%	11,7%	1,9%	2%	0,4%
Ciencias básicas	56,8%	15,3%	23,5%	3,2%	1,3%	0%

Fuente: Observatorio Laboral para la Educación (OLE), 2011. Encuesta de seguimiento a graduados (momento1)

El *Resumen ejecutivo del departamento de Caldas 2011*¹³⁷, efectuado por el Ministerio de Educación Nacional, presenta los datos de los vinculados en el mercado laboral (proceso de integración de 2011, para graduados 2001-2010). En cuanto a la formalización de empleo, del total de graduados de la educación superior en el departamento de Caldas entre 2001 y 2010, el 83% hace aportes al Sistema General de Seguridad Social (SGSS), siendo este un indicador

¹³⁶ Cfr.: MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL. *Educación Superior 20. Capital humano para el avance colombiano*. Boletín N° 20, abril 2012, p. 10-13. Consultado en: http://menweb.mineducacion.gov.co/men/educacion_superior/numero_20/Boletin_Capital_Humano_No20.pdf.

¹³⁷ 14 MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL, *Resumen ejecutivo departamento de Caldas*, septiembre 20 de 2011, pp. 15-16.



aproximado de la vinculación al sector formal de la economía. Este indicador es superior al 78,8% correspondiente al total nacional.

En el caso de la vinculación al sector formal, de cada 100 personas que se graduaron en el departamento de Caldas en el 2008, 85 se encontraban vinculados al sector formal un año después de haberse graduado. De 100 graduados en 2009, 84 se encontraban vinculados al sector formal al año de obtener su título.

Perfil profesional requerido del Trabajador Social

Según la norma vigente legislativa, la profesión de Trabajador Social, se encuentra reglamentada en la Ley 53 de 1977¹³⁸. En su Artículo 5°, se especifica a aquellos que pueden ejercer como Trabajadores Sociales según la titulación obtenida¹³⁹ y la obligatoriedad de “estar inscrito ante el Consejo Nacional de Trabajo social, quien expedirá el documento que así lo certifique” (Artículo 6°).

Más tarde, en el Decreto 2833 de 1981¹⁴⁰, se reglamenta la Ley 53 de 1977. En su Artículo 1° define la profesión de Trabajador Social como aquella “ubicada en el área de las Ciencias Sociales que cumple actividades relacionadas con las políticas de bienestar y desarrollo social. Corresponde principalmente a los profesionales de trabajo social:

- a) Participar en la creación, planeación, ejecución, administración y evaluación de programas de bienestar y desarrollo social;
- b) Participar en la formulación y evaluación de políticas estatales y privadas de bienestar y desarrollo social;
- c) Realizar investigaciones que permitan identificar y explicar la realidad social;
- d) Organizar grupos e individuos para su participación en planes y programas de desarrollo social;
- e) Colaborar en la selección, formación, supervisión y evaluación de personal vinculado a programas de bienestar y desarrollo social;
- f) Participar en el tratamiento de los problemas relacionados con el individuo, los grupos y la comunidad aplicando las técnicas propias a la profesión¹⁴¹.

¹³⁸ COLOMBIA, *Ley 53 de 1977. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social y se dictan otras disposiciones*, 23 de diciembre de 1977, en Diario Oficial N° 34940, 26 de enero de 1978, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103914_archivo_pdf.pdf.

¹³⁹ “a) A quienes hayan obtenido u obtengan el título de licenciado o doctor en trabajo social, expedido por una universidad debidamente reconocida por el Estado;
b) A quienes hayan obtenido con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, el título de licenciado en servicio social, expedido por una universidad debidamente reconocida por el Estado;
c) A quienes hayan obtenido con anterioridad a la vigencia de la presente Ley, el título de asistente social expedido por una escuela superior, debidamente reconocida por el Estado;
d) A quienes obtengan título de post-gradó en trabajo social, expedido por una universidad debidamente reconocida por el Estado, sujeto a las disposiciones que para este caso contempla la presente Ley.
e) A quienes hayan obtenido u obtengan en otros países el título equivalente a licenciado, doctor o magister en trabajo social, con los cuales Colombia tenga celebrados tratados o convenios sobre reciprocidad de títulos universitarios;
f) A quienes hayan obtenido el título en países con los cuales Colombia no hubiere celebrado convenio o tratado de reciprocidad de títulos universitarios, siempre y cuando el interesado se someta a las disposiciones que el Ministerio de Educación establezca para la validación o refrendación de esos títulos.”. Artículo 5. Ibid.

¹⁴⁰ COLOMBIA, *Decreto 2833 de 1981. Por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1977*, 9 de octubre de 1981, en Decreto Oficial N° 35876, 3 de noviembre de 1981, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103320_archivo_pdf.pdf

¹⁴¹ Ibid., Artículo 1°.



En 2002, aparece el *Código de ética profesional*, elaborado por el Consejo Nacional de Trabajo Social¹⁴². De nuevo, en el Artículo 1°, define la profesión “ubicada en el campo de las Ciencias Sociales y Humanas, que interviene en procesos y proyectos relacionados con las Políticas de Bienestar y Desarrollo Humano y Social, teniendo como fundamento los Metacriterios de la Democracia: Bien Común, Justicia y Libertad, en el marco de la actividad profesional que a continuación se explicita:

- a. La ética y la profesionalidad de los Trabajadores Sociales enaltece a quien se acredite como tal.
- b. La profesión de Trabajo Social requiere una sólida formación ética, epistemológica, política, teórica, investigativa y metodológica, para explicar y comprender científicamente la dinámica social, con el fin de implementar y gestionar políticas y promover procesos de participación y organización de la sociedad civil en la construcción y consolidación de la democracia.
- c. Los Trabajadores Sociales respetarán y harán respetar las disposiciones jurídicas que garanticen y promuevan el ejercicio de los Derechos Humanos individuales y colectivos o de los pueblos, la práctica del respeto a la diferencia y a la diversidad etnocultural, la preservación del medio ambiente, la identidad territorial y el establecimiento de una respetuosa relación entre los seres humanos y su entorno natural.
- d. El desempeño profesional de los Trabajadores Sociales exige el cumplimiento de funciones específicas intersectoriales, de intervención con individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades orientadas hacia el Desarrollo Humano Sostenible, para que las personas accedan a los bienes y servicios, superen sus dificultades, satisfagan sus necesidades individuales y colectivas frente al Estado y a la Sociedad, y desarrollen sus potencialidades.
- e. Los principios, las normas y demás contenidos de los capítulos del presente Estatuto constituyen el Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia¹⁴³.

La profesión de Trabajador Social supone un “compromiso y responsabilidad con los seres humanos y con la sociedad [que infunde en este] el deber de respetar y anteponer a sus actuaciones profesionales los Derechos Humanos individuales y colectivos o de los pueblos, consagrados tanto en la Declaración Universal, como en la Constitución Nacional de Colombia y los Convenios y Tratados Internacionales; además los PRINCIPIOS y VALORES -principios y valores- construidos desde la Ética Civil, consistente en el mínimo de valores y normas que los miembros de una sociedad moderna comparten desde su pluralidad”¹⁴⁴.

Los Trabajadores Sociales asumen y se comprometen en el cumplimiento de unos principios que apoyan al Desarrollo Humano Sostenible. Los principios son:

- a. “**Justicia:** principio marco alrededor del cual la profesión aporta a la Justicia Social, apuntando al equilibrio de la redistribución de bienes y servicios y al reconocimiento de los individuos y colectividades en sus diferencias y derechos.

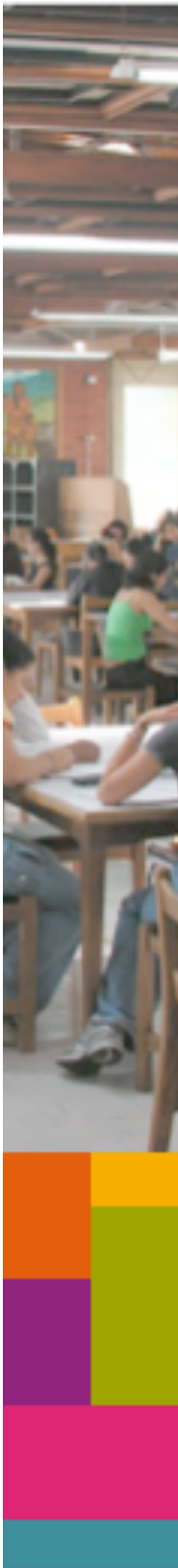
¹⁴² COLOMBIA - CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL, *Acuerdo N° 004 de 2002. Por el cual se adopta el Código de ética profesional de los trabajadores sociales en Colombia*, 25 de enero de 2002, en Diario Oficial N° 44957, lunes 7 de octubre de 2002, Bogotá D.C., pp. 13-15, en:

<http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/Acuerdos%20y%20resoluciones/codigo%20de%20etica%20Profesional.html>.

¹⁴³ Ibid., Artículo 1°.

¹⁴⁴ Ibid., Artículo 5°.



- 
- b. **Respeto:** teniendo en cuenta que en una sociedad pluriétnica y multicultural como la colombiana la comprensión de la diferencia es pilar fundamental en la construcción de la democracia, todas las personas son iguales en dignidad, merecen igual consideración y respeto, sea cual fuere su raza, edad, condición social, opción sexual y procedencia; esto se expresará en la no discriminación y en el establecimiento de relaciones dialógicas y de equidad.
 - c. **Solidaridad:** entendida como la acción en la que se vincula a los Trabajadores Sociales a una causa, apoyando la satisfacción de necesidades, de intereses sociales, en torno a la paz, al desarrollo de la población vulnerable y deprimida y al respeto del medio ambiente.
 - d. **Libertad:** Los Trabajadores Sociales deben ser unos profesionales autónomos con criterios de libertad y responsabilidad, que les permita tomar decisiones acordes con las múltiples opciones culturales en las que se desenvuelve la sociedad colombiana, respetando a la vez la autonomía y la autodeterminación de las personas con quienes interactúan en el ejercicio profesional, para el desarrollo de sus potencialidades, en términos de una mejor calidad de vida.
 - e. **Honestidad:** expresada en un ejercicio profesional en el que no se instrumentalice y utilice a otros para lograr fines personales o de grupos que vayan en contra del interés general y del desarrollo colectivo.
 - f. **Integralidad:** contempla las dimensiones del Desarrollo Humano y Social y propende por la articulación de las mismas en los procesos de atención y participación.
 - g. **Corresponsabilidad:** considera el reconocimiento de la acción de Bienestar, Desarrollo Humano y Social como responsabilidad intersectorial, interinstitucional e interdisciplinaria
 - h. **Transparencia:** se refiere a la acción profesional que aprueba los indicadores de claridad, discernimiento y responsabilidad.
 - i. **Confidencialidad:** expresada como el respeto a la privacidad de las personas a quienes presta servicios profesionales, otorgando el carácter de información privada a la obtenida en la relación profesional.”¹⁴⁵

En definitiva, el perfil del Trabajador Social subraya la importancia de su formación ética desde su ser de ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto, involucrado en la transformación de la sociedad, promotor de los derechos humanos, la democracia, la ciudadanía y convivencia social, la realización personal y social, sensible con el ambiente, reconociendo la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica. Son capacidades propias que deberá adquirir para forjar su perfil profesional como se verá en el siguiente capítulo al tratar de las competencias específicas¹⁴⁶.

Empresas relacionadas con el área de Trabajo Social que operan en el sector de mayor influencia de la Universidad de Caldas

Los resultados de la encuesta a los egresados muestran que son varias las empresas e instituciones a nivel nacional (Tabla 24) que tienen entre sus empleados a más de un

¹⁴⁵ Ibid., Artículo 6°.

¹⁴⁶ Ver ANEXO 3, Perfil del Trabajador Social Según las IES que ofrecen el Programa de Trabajo Social en el País.



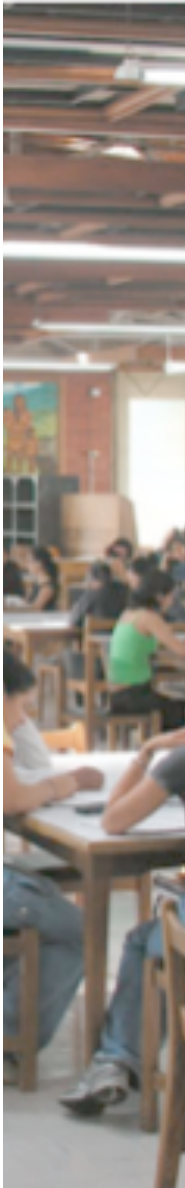
profesional de Trabajo Social egresado de la Universidad de Caldas. Los trabajadores sociales que respondieron la encuesta en el presente estudio tienen la siguiente vinculación laboral:

Tabla 24. Empresas o Instituciones donde laboran actualmente los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas. Encuesta a egresados

Empresa o institución	N°	Municipio	Departamento
Agrioriente	2	Marquetalia	Caldas
Alcaldía de Manizales	4	Manizales	Caldas
Alcaldía de Marmato	1	Marmato	Caldas
Alcaldía de Neira	1	Neira	Caldas
Alcaldía de Pereira	1	Pereira	Risaralda
Alcaldía de Villamaría	1	Villamaría	Caldas
Alcaldía de Cimitarra	1	Cimitarra	Santander
Alcaldía de Marquetalia	1	Marquetalia	Santander
Alcaldía de Tumaco	1	Tumaco	Nariño
Alcaldía de Victoria	1	Victoria	Caldas
ARL Seguros Bolívar	1	Manizales	Caldas
ASSBASALUD	1	Manizales	Caldas
Casa de Protección al Menor Senderos	1	Cartago	Valle del Cauca
Centro de Atención para Jóvenes en Conflicto con la Ley Penal	1	Villavicencio	Meta
Centro Integral del Naturismo	1	Manizales	Caldas
CHEC	1	La Virginia	Risaralda
	1	Manizales	Caldas
Clínica de la Policía Nacional	1	Manizales	Caldas
Clínica el Prado	1	Armenia	Quindío
Clínica Psiquiátrica San Juan de Dios	1	Manizales	Caldas
Clínica Versailles	1	Manizales	Caldas
COASHOGARES	1	Aguadas	Caldas
	1	Salamina	
COLPLAS S.A.S	1	Manizales	Caldas
Comfamiliar Putumayo	1	Pereira	Risaralda
Comfamiliar Risaralda	1	Samaná	Caldas
Confamiliares	2	Manizales	Caldas
Consorcio Portal Dosquebradas	1	Dosquebradas	Risaralda
COOASOBIEN	1	Manizales	Caldas
	1	Manzanares	
Corporación Educativa Minuto de Dios	1	Bogotá-Soacha	Cundinamarca
Corrugados del Darién	1	Apartadó	Antioquia



CORTOLIMA	1	Ibagué	Tolima
Cruz Roja de Caldas	2	Manizales y otros municipios	Caldas
Dirección Territorial de Salud de Caldas	1	Manizales	Caldas
Federación Nacional de Cafeteros de Colombia	1	Tuluá	Valle del Cauca
Fundación FESCO	1	Anserma	Caldas
	1	La Dorada	
	2	Manizales	
Fundación Manuel Mejía	1	Chinchiná	Caldas
Fundación Ser Gestante	1	Palmira	Valle del Cauca
Fupad	1	Manizales	Caldas
Gobernación de Caldas	1	Manizales	Caldas
Hogares Claret	1	Pereira	Risaralda
Hospital Departamental San Juan de Dios	1	Riosucio	Caldas
Hospital Santa Ana	1	Guatica	Risaralda
Hospital Santa Teresita	1	Pácora	Caldas
Instituto Colombiano de Bienestar Familiar – IPBF	1	Valle Guamuez	Putumayo
	1	Villavicencio	Meta
	2	Salamina	Caldas
	1	Ipiales	Nariño
	1	Líbano	Tolima
	1	San José del Guaviare	Guaviare
	1	Puerto Asís	Putumayo
Institución Educativa Antonio Holguín Garcés	1	Cartago	Valle del Cauca
Instituto Caldense para el Liderazgo	1	Manizales	Caldas
IPS	1	Popayán	Cauca
IPS Fundación CEDESNID	1	Fusagasugá	Cundinamarca
Ismocol de Colombia S.A.	1	Villeta	Cundinamarca
La Confraternidad Ltda.	1	Villavicencio	Meta
MEINTEGRAL S.A.	1	Manizales	Caldas
ONG Crecer en Familia	1	Palmira	Valle del Cauca
Policía Nacional	1	San José del Guaviare	Guaviare
Red Unidos	1	Villamaría	Caldas
	1	Tuquerres	Nariño
Redcom Ltda.	1	Manizales y municipios	Caldas
Sealto S.A.S.	1	Pensilvania	Caldas
Secretaría de Educación	1	Pereira	Risaralda



Secretaría de Salud Departamental	1	Mocoa	Putumayo
Secretaría de Tránsito y Transporte	1	Manizales	Caldas
Sersalud S.A	1	Cali	Valle del Cauca
UARIV	1	Popayán	Cauca
Unisalud	1	Medellín	Antioquia
Universidad de Caldas	4	Manizales	Caldas
Universidad del Tolima	1	Ibagué	Tolima
Universidad Nacional	2	Manizales	Caldas
UT GC CHOC	1	Manizales	Caldas
Ventas y servicios s.a.	1	Bogotá	Cundinamarca
Visión Mundial Colombia	1	Cali	Valle del Cauca

Se recibieron un total de 22 respuestas de encuestas por parte de los empleadores. Representan 20 empresas o instituciones (Tabla 25).

Casi dos terceras partes de las empresas o instituciones se encuentran ubicadas en el Departamento de Caldas. Representan el 63,6%.

La estimación de requerimiento laboral para Trabajadores Sociales en los próximos 5 años, es variada. La Fundación Manuel Mejía prevé la necesidad de 50 Trabajadores Sociales como promedio cada año, según la contratación del Programa Familias con Bienestar, Redcom Ltda., 100 profesionales en 5 años. Otras empresas o instituciones con una previsión significativa son la Universidad de Caldas con 20, la Fundación FESCO con 15 y ICBF y la IPS Fundación CEDESNID con 10 cada una. Otras empresas o instituciones no saben o no consideran la necesidad de Trabajadores Sociales en un futuro próximo.

Tabla 25. Empresas que han respondido a la encuesta

Empresa o institución	Municipio	Departamento	Tr. Sociales laborando	Tr. Sociales necesarios. Estimación en 5 años
Alcaldía de Cimitarra	Cimitarra	Santander	2	3
Alcaldía de Villamaría	Villamaría	Caldas	2	3
Casa de Protección al Menor Senderos	Cartago - Zaragoza	Valle del Cauca	1	
Clínica Versalles	Manizales	Caldas	1	Ninguno
Confamiliares	Manizales	Caldas	10	
Corrugados del Darién	Apartadó	Antioquia	1	1
Dirección Territorial de Salud Caldas	Manizales	Caldas	2	3
Estrategia Red Unidos	Tuquerres	Nariño	1	5
Fundación Cruzada Social	Manizales	Caldas	1	2
Fundación FESCO	Manizales	Caldas	15	15
Fundación Manuel Mejía	Manizales	Caldas	40	Promedio: 50 año



Gobernación de Caldas	Manizales	Caldas	2	
ICBF	Salamina	Caldas	9	
ICBF	Manizales	Caldas	5	No sabe
ICBF Centro Zonal Manizales 2	Manizales	Caldas	19	10
IPS Fundación CEDESNIID	Fusagasuga	Cundinamarca	8	10
La Confraternidad Ltda.	Villavicencio	Meta	1	3
Redcom Ltda	Bogotá	Cundinamarca	50	100
Sealto S.A.S.	Manzanares	Caldas	2	4
Secretaría de Tránsito y Transporte de Manizales	Manizales	Caldas	3	No sabe
Universidad de Caldas	Manizales	Caldas	18	20
Universidad del Tolima	Ibagué	Tolima	2	3

* Desde que se da la contratación del Programa Familias con Bienestar

Zona geográfica con mayor número de egresados laborando

Los egresados de Trabajo Social (Tabla 26) consultados en el presente trabajo que actualmente se encuentran laborando en su profesión en el país están distribuidos en 43 municipios de 13 departamentos. Más de la mitad de los egresados se encuentran concentrados en el departamento de Caldas (56,99%) y su capital Manizales, el que más porcentaje acoge (32,27%). Hay 2 que además de Manizales laboran en otros municipios de Caldas. En el Eje Cafetero se encuentra el 65,59% y si a este dato se añade los que laboran en la zona de influencia, es decir, junto con Tolima y Valle del Cauca, resulta más de las dos terceras partes, el 77,41%.

Tabla 26. Departamentos y municipios de Colombia donde laboran actualmente los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de Caldas

Departamento	N°	%	Municipio	N°	%
Antioquia	2	2,15	Apartadó	1	1,07
			Medellín	1	1,07
Caldas	53	56,99	Aguadas	1	1,07
			Anserma	1	1,07
			Chinchiná	1	1,07
			La Dorada	1	1,07
			Manizales	30	32,27
			Manizales y otros municipios	2	2,15
			Manzanares	2	2,15
			Marmato	1	1,07
			Marquetalia	3	3,22
			Neira	1	1,07
			Pácora	1	1,07



			Pensilvania	1	1,07
			Riosucio	1	1,07
			Salamina	3	3,22
			Samaná	1	1,07
			Victoria	1	1,07
			Villamaría	2	2,15
Cauca	2	2,15	Popayán	2	2,15
Cundinamarca	4	4,30	Bogotá-Soacha	1	1,07
			Fusagasugá	1	1,07
			Villeta	1	1,07
			Bogotá	1	1,07
Guaviare	2	2,15	San José de Guaviare	2	2,15
Meta	3	3,22	Villavicencio	3	3,22
Nariño	3	3,22	Tumaco	1	1,07
			Tuquerres	1	1,07
			Ipiales	1	1,07
Putumayo	4	4,30	Puerto Asís	2	2,15
			Mocoa	1	1,07
			Valle Guamuez	1	1,07
Quindío	1	1,07	Armenia	1	1,07
Risaralda	7	7,53	Pereira	4	4,30
			La Virginia	1	1,07
			Guatica	1	1,07
			Dosquebradas	1	1,07
Santander	1	1,07	Cimitarra	1	1,07
Tolima	3	3,22	Ibagué	2	2,15
			Líbano	1	1,07
Valle del Cauca	8	8,60	Cartago	2	2,15
			Cali	3	3,22
			Palmira	2	2,15
			Tuluá	1	1,07
Total Departamentos: 13	93	99,97	Total Municipios: 43	93	99,83

Trayectoria laboral

Se observará, a manera de una panorámica general, la trayectoria laboral de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas desde que se han graduado. Cuánto tiempo ha



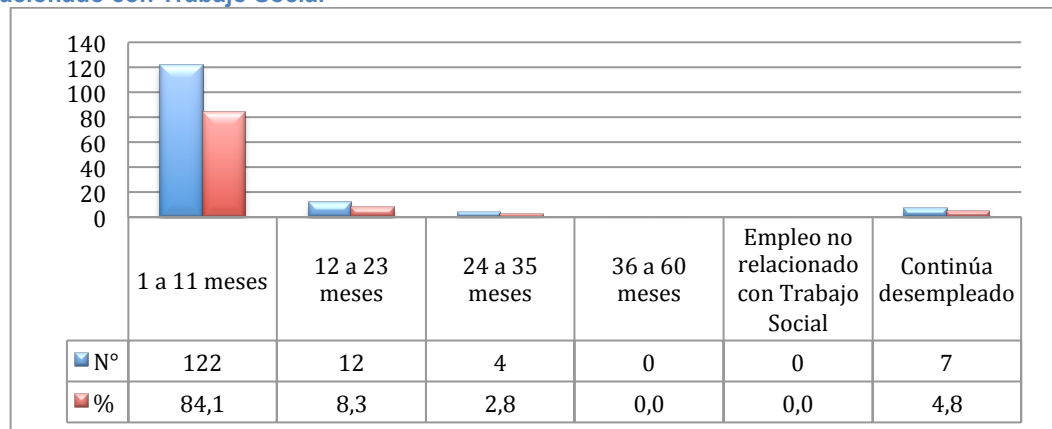
transcurrido para poder encontrar su primer trabajo, los que laboran en la actualidad y si responde su actividad laboral al área de su formación. En definitiva, lo que concierne al estado actual en el que se encuentran laboralmente.

Tiempo promedio después de la graduación para encontrar el primer empleo en el área de formación

En la Gráfica 6 aparecen los egresados entre los años 2007-2011. Se observa que todos, menos 7 han encontrado en algún momento un trabajo relacionado con su profesión. Durante el primer año, 122 (84,1%) ha encontrado un trabajo durante el primer año después de la graduación. La mayoría (95,2%) ha encontrado un puesto laboral como Trabajador Social en algún momento determinado.

Llama la atención que ninguno haya respondido al ítem *Empleo no relacionado con Trabajo Social*. Más adelante se muestra quiénes están laborando en la actualidad y de estos, los que ejercen su profesión. El que la inmensa mayoría haya encontrado un trabajo, no quiere decir que en la actualidad esté laborando, de hecho es un grupo menor.

Gráfica 6. Meses transcurridos, después de la graduación, hasta encontrar el primer trabajo relacionado con Trabajo Social

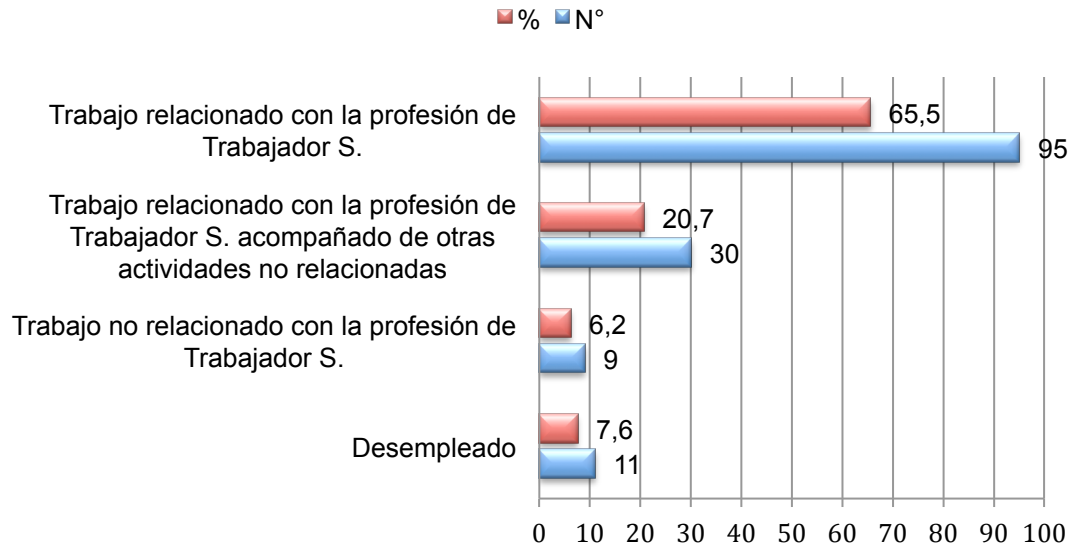


Actividades desarrolladas desde el tiempo de graduación

Los Trabajadores Sociales que se han dedicado la mayor parte del tiempo al ejercicio de su profesión han sido el 65,5% y el 20,7 %, acompañado de otras actividades no relacionadas (Gráfica 7). Son el 86,2% los que se han ocupado en el ejercicio de su profesión. Es un porcentaje muy positivo aunque lo deseable en este caso es que todos los egresados en Trabajo Social pudiesen encontrar un espacio laboral como Trabajadores Sociales, pues es la carrera que han estudiado. El porcentaje de los que han permanecido la mayor parte del tiempo desempleados, aun siendo pequeño (7,6%), se debe tener en cuenta.



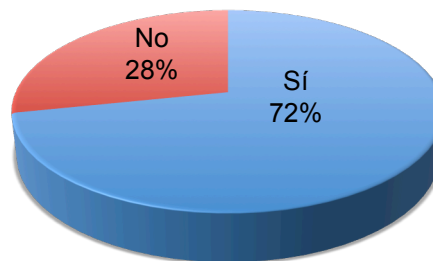
Gráfica 7. Actividad que ha ocupado la mayor parte del tiempo de los Trabajadores Sociales desde el momento de su graduación (%)



Porcentaje de egresados empleados y desempleados

En el momento de la encuesta, durante los meses de marzo y abril de 2013, el porcentaje de egresados de Trabajo Social (Gráfica 8) que se encontraban laborando era del 72% y el 28% se encontraba desempleado. Está por encima de la tasa global de desempleo en el país en el mes de marzo que era del 10,2%¹⁴⁷. Si bien es un dato general, hay una considerable diferencia proporcional.

Gráfica 8. Porcentaje de egresados de Trabajo Social que se encuentran laborando actualmente.



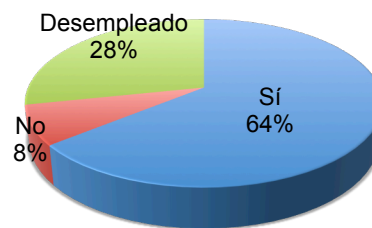
¹⁴⁷ Ver DIMENSIÓN LABORAL, en Condiciones de empleo.



Proporción de egresados laborando en el área de Trabajo Social con relación al total de egresados

En la Gráfica 9 se observa que casi dos terceras partes de los egresados en Trabajo Social (64%) labora en su propia área, es decir, como Trabajador Social. Lo ideal sería que el 100% de los Trabajadores Sociales que en la actualidad se encuentran laborando, lo hiciesen justo en el campo de su profesión, que es en lo que concretamente se han formado, pues se supone que se estudia en un área específica con vistas a poder desempeñarse como tal en el futuro.

Gráfica 9. Porcentaje de egresados que ejercen la profesión de Trabajador Social



Si se tiene en cuenta solamente el grupo que actualmente está laborando, hace un total de 104 egresados de los 145 que es la población consultada en el presente estudio. Por lo tanto, se deduce que el 64% de los que laboran ejerce la profesión de Trabajador Social, y un 8% se encuentra laborando en otra actividad.

El tipo de vinculación laboral (Gráfica 10), según han respondido los egresados en Trabajo Social, se da principalmente en la forma de prestación de servicios (46%) y le siguen a término fijo (36%) y en tercer lugar, a término indefinido¹⁴⁸ (16%).

¹⁴⁸ La ley laboral colombiana contempla dos tipos de contrato de trabajo; contrato de trabajo a término fijo y contrato de trabajo a término indefinido. El contrato a término fijo, como su nombre lo indica, tiene una duración determinada, limitada. El contrato a término indefinido, no tiene límite en el tiempo. Las obligaciones de los dos tipos de contrato son los mismos en cuanto al pago de las diferentes obligaciones derivadas del contrato, como es el pago de seguridad social, prestaciones sociales y aportes parafiscales. Estos conceptos se deben pagar sin importar que el contrato sea indefinido o a término fijo, si se trabaja un mes o diez años, por lo que respecto a este tipo de obligaciones, no existe diferencia alguna entre los dos tipos de contrato de trabajo.

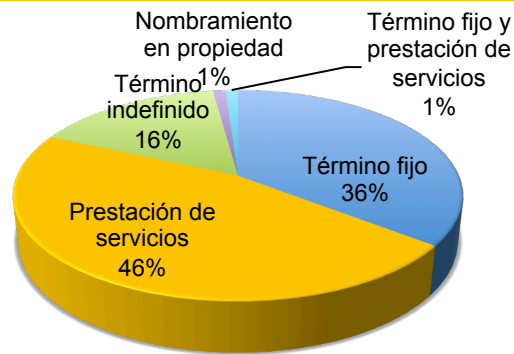
El contrato a término indefinido, respecto al contrato a término fijo, tiene la desventaja que la empresa no puede despedirlo en el momento en que por alguna razón considera que un determinado empleado no le es conveniente o ya no es necesario. Ver en: <http://www.gerencia.com/contrato-de-trabajo-a-termino-fijo-o-a-termino-indefinido.html>.

Un contrato de servicios no supone las mismas condiciones ni requisitos de un contrato laboral, puesto que en el caso de un contrato de servicios, la obligación es de hacer algo, mas no de cumplir un horario ni de tener una subordinación permanente, aunque en los dos casos, obviamente hay remuneración. [...] Este tipo de contratos no genera relación laboral ni prestaciones sociales y se celebran por el término estrictamente indispensable. Ver en:

<http://www.gerencia.com/contrato-de-servicios.html>.



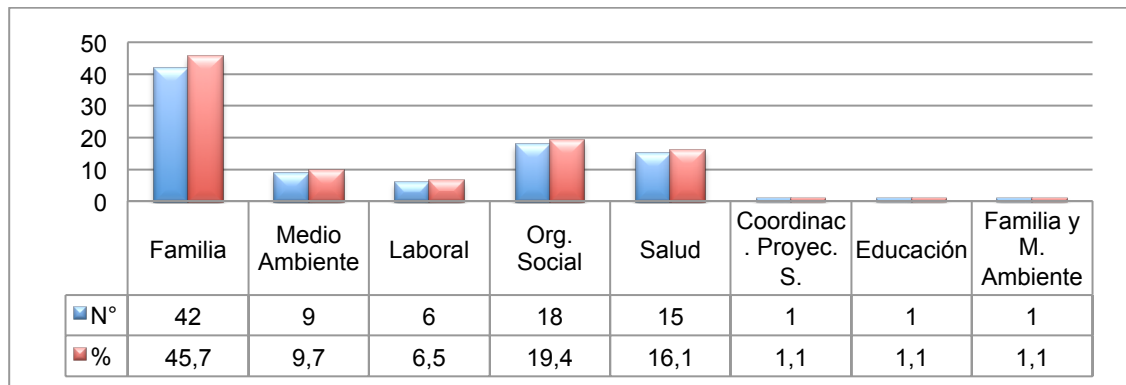
Gráfica 10. Tipo de vinculación laboral actual de los egresados en Trabajo Social



Área de desempeño de los Trabajadores Sociales

De la población objeto de estudio, 93 están ejerciendo en la actualidad su profesión como Trabajadores Sociales de los cuales el área familiar ocupa el primer lugar de desempeño, siendo casi la mitad (45,7%). A continuación le siguen quienes laboran en el área de organizaciones sociales (19,4%), salud (16,1%), medio ambiente (9,7%) y por último el área laboral (6,5%). (Gráfica 11).

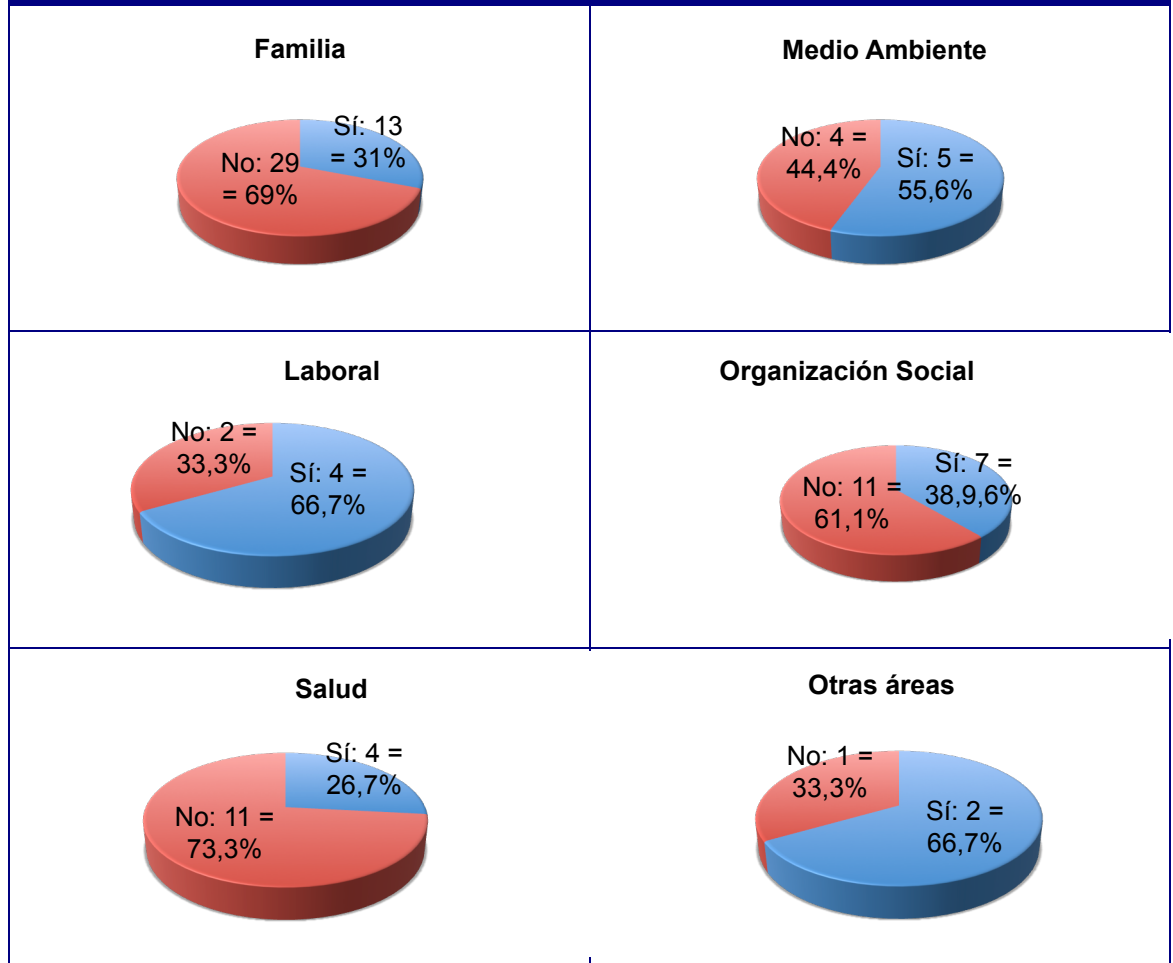
Gráfica 11. Área en la que principalmente se han desempeñado los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de Caldas



Quando se les ha preguntado a los Trabajadores Sociales si el área en la que laboran corresponde a aquella en la que profundizaron en su proceso de formación académica en la Universidad de Caldas, se observa que no hay una gran correspondencia a nivel general (Tabla 27). Casi dos terceras partes (62,4%) de los trabajadores sociales consultados no están laborando en el área de profundizaron en su proceso académico. En todas las áreas, salvo en las áreas de medio ambiente y laboral, predomina la no correspondencia con el área de profundización.



Tabla 27. Correspondencia del área de desempeño de Trabajo Social con la que profundizó en la Universidad de Caldas



Situación laboral actual

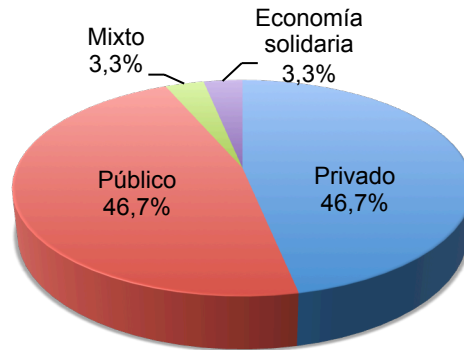
Con respecto a la situación laboral actual, se consultó tanto acerca del sector, como al ámbito al que pertenece la empresa. Adicionalmente, el grado de satisfacción con su ocupación actual y la forma como se adecúa la actividad laboral a nivel educativo y los salarios.

Sector económico

El porcentaje de Trabajadores Sociales que laboran en el sector público como en el privado es el mismo (46,7%); casi la mitad en cada uno de ellos. Los que laboran en el sector mixto como en economía solidaria (3,3% en cada uno), representan una minoría. (Gráfica 12).

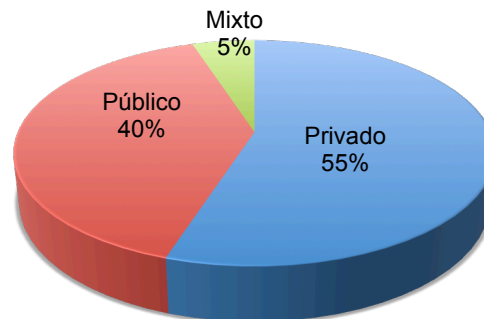


Gráfica 12. Sector al que pertenece la empresa donde laboran los Trabajadores Sociales



En el caso de los empleadores que han respondido a la encuesta (Gráfica 13), el sector mayoritario es el privado con el 55%. Le sigue el sector público con el 40%. El mixto representa un 5,5%. Proporcionalmente, son resultados semejantes a la realidad sectorial en la que trabajan los egresados de Trabajo Social. La empresa privada es la que más acoge egresados de Trabajo Social en sus lugares de trabajo.

Gráfica 13. Sector al que pertenece la empresa donde laboran los Trabajadores Sociales. Encuesta empleadores

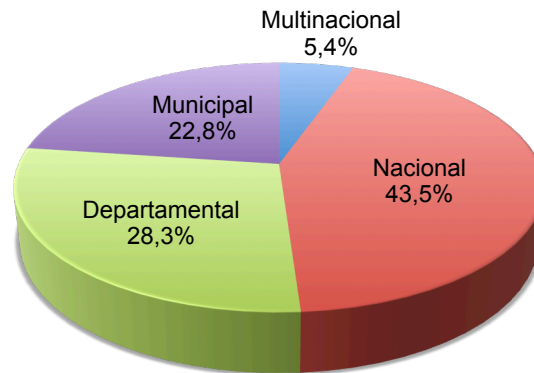


Ámbito de las empresa o instituciones donde laboran los egresados consultados

El 43,5% (Gráfica 14) de la población objeto de estudio se encuentra laborando en empresas o instituciones de nivel nacional. Le sigue casi en el mismo porcentaje el departamental con el 28,3% y el municipal con el 22,8%. El trabajo en el ámbito multinacional representa el 5,4%.

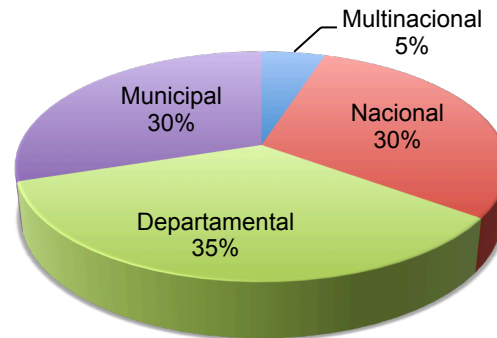


Gráfica 14. Nivel al que pertenece la empresa donde laboran los Trabajadores Sociales



El porcentaje de las empresas o instituciones que han respondido está repartido casi por igual en los niveles nacional (30%), departamental (35%) y municipal (30%). El ámbito multinacional representa un 5%, coincidiendo con las empresas o instituciones en las que trabajan los egresados que han respondido (Gráfica 15).

Gráfica 15. Nivel al que pertenece la empresa donde laboran los Trabajadores Sociales. Encuesta empleadores



Satisfacción

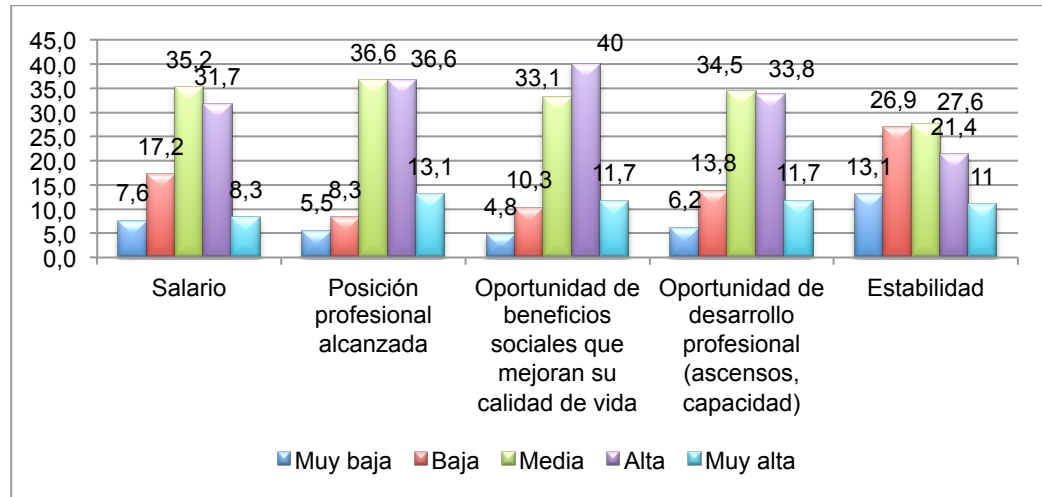
A la hora de identificar el grado de satisfacción de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas (Gráfica 16) con su ocupación actual se han estimado 5 ítems: el salario, la posición profesional alcanzada, la oportunidad de beneficios sociales que mejoran su calidad de vida, la oportunidad que le ofrece en cuanto a su desarrollo profesional (ascensos, capacitación) y la estabilidad laboral.

Si se observa el grado de satisfacción con la ocupación actual de los egresados, la valoración general de “muy alto”, es discreta, con un porcentaje promedio del 11,2%, y la “alta” concentra a la tercera parte de la población objeto de estudio (32,7%). Hay una satisfacción general positiva aunque no se llega a la mitad. El indicador con mayor porcentaje de respuesta positiva



es la oportunidad de beneficios sociales que mejoran su calidad de vida (51,7%). La estabilidad es el más bajo con un 32,4% de egresados satisfechos.

Gráfica 16. Grado de satisfacción de los egresados en Trabajo Social con la ocupación actual (%)



En un grado de satisfacción “**media**” es el lugar donde se encuentran la mayoría de las respuestas de los egresados, excepto en oportunidad de beneficios sociales que mejoran su calidad de vida. El mayor porcentaje lo tiene la posición profesional alcanzada (36,6%). El promedio está en un porcentaje del 33,4%. Demasiado elevado para ser una respuesta que no define con claridad la posición ante una situación concreta, como es en este caso, la satisfacción que produce su ocupación laboral.

La estabilidad y el salario concentran el mayor porcentaje de egresados insatisfechos; el 26,9% y el 17,2% respectivamente dan una valoración de “**baja**”. Igual sucede con estos dos indicadores al responder “**muy baja**”; en este caso con un 13,1% la estabilidad y el 7,6% el salario. Son resultados que representan un número considerable de egresados.

La valoración promedio de la calificación de satisfacción “**baja**” es del 15,3% y la “**muy baja**”, es de un porcentaje del 7,4%. Si bien siempre hay casos en los que refleja más una realidad personal que un sentir general, se debe tener en cuenta que es un porcentaje significativo pues supone casi la cuarta parte de insatisfacción en su contexto actual.

En cualquier campo laboral se encuentran aspectos que no satisfacen plenamente las expectativas de un profesional en todos los niveles. Casi siempre es el aspecto salarial el que aparece con un índice de satisfacción más bajo con relación a los demás; sin embargo, para los egresados de Trabajo Social, su profesión es percibida como un área ocupacional inestable.



Salarios

El Ministerio de Educación Nacional ha presentado los resultados obtenidos por el Observatorio Laboral para la Educación sobre las condiciones laborales de los graduados de la educación superior entre los años 2002 y 2011¹⁴⁹.

Según la información del Observatorio Laboral para la Educación, “se destaca que el 81,5% de los recién graduados de educación superior se encuentran trabajando en el sector formal, realizando aportes al Sistema de Seguridad Social. Esta cifra muestra las mejores condiciones de vinculación laboral que tienen las personas cuando obtienen un título de educación superior, ya que a nivel nacional esta cifra es apenas del 49,2%”¹⁵⁰.

El porcentaje de graduados que cotizan aumenta con el nivel de formación (Tabla 28). Si en la formación técnica, los graduados de 2010 trabajando en el sector formal era del 66,1%, los graduados en doctorado llegan al 94,3%. El nivel universitario alcanza el 78,8%. En los postgrados se alcanzan los mejores niveles.

Tabla 28. Vinculación al sector formal por nivel de formación de los recién graduados de 2010 (%). Nacional

Nivel de formación	Graduados trabajando
Técnica profesional	66,1%
Tecnológica	73,3%
Universitaria	78,8%
Especialización	91,9%
Maestría	91,5%
Doctorado	94,3%
Promedio	81,5%

Fuente: Ministerio de Educación Nacional¹⁵¹
Observatorio Laboral para la Educación

Al discriminar según el nivel de formación (Tabla 29), el salario para los recién graduados de educación superior en Colombia presenta una vinculación laboral promedio de los graduados del 2010 al año de graduarse de, \$ 1.115.116 para técnicos, \$ 1.265.388 para tecnólogos, \$ 1.873.495 para universitarios, \$ 3.003.759 para graduados de especialización, \$ 3.843.860 para maestrías, y \$ 5.681.108 para doctorados.

En el departamento de Caldas se observa que el salario para los graduados del año 2010 es inferior en todos los niveles de formación con relación al nacional. Con diferencias de -21,1% la formación técnica, -10,8% la tecnología, -4,5% la universitaria, -30,3% la especialización, -26,6% la maestría y -5,4% el doctorado. Son diferencias notables, especialmente en la

¹⁴⁹ MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, *Perfil académico y condiciones de empleabilidad de los graduados de la educación superior 2002 – 2011*, Bogotá D.C. 2012, en: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-195072_perfil_2012.pdf. Visitado 15 de mayo de 2013.

¹⁵⁰ Ibid., p 15.

Ver ANEXO 4: Vinculación 2011. Ingreso y tasa de cotizaciones por nivel de formación. En el anexo se presenta a nivel nacional, zona central (Caldas Caquetá, Huila, Quindío, Risaralda y Tolima), Departamento de Caldas y Manizales. Y la situación concreta de los Trabajadores Sociales en dichos contextos geográficos.

¹⁵¹ Ibid., p. 7.



formación técnica especialización y maestría. Donde menos diferencia hay es en los egresados en formación universitaria y doctorado.

Si se observa la situación salarial en Manizales, coincide con su departamento en la formación de maestría y doctorado. En el resto, se da una diferencia mínima a favor del municipio.

Tabla 29. Situación laboral/vinculación 2011 – Ingreso por nivel de formación. Total Manizales – Caldas – Nacional (Periodo de graduación 2010)

NIVEL DE FORMACIÓN	MANIZALES	CALDAS	COLOMBIA
Formación técnica profesional	\$ 891.737	\$ 879.666	\$ 1.115.116
Tecnología	\$ 1.140.557	\$ 1.128.566	\$ 1.265.388
Universitaria	\$ 1.795.895	\$ 1.790.014	\$ 1.873.495
Especialización	\$ 2.188.167	\$ 2.092.942	\$ 3.003.759
Maestría	\$ 2.822.993	\$ 2.822.993	\$ 3.843.860
Doctorado	\$ 5.376.880	\$ 5.376.880	\$ 5.681.108

Fuente: OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN¹⁵²

Continuando con los datos proporcionados por el Observatorio Laboral Para la Educación, el ingreso de un Trabajador Social a nivel nacional es superior al que labora en el departamento de Caldas en un 5,6%. Los datos del municipio de Manizales coinciden con los de su departamento. (Tabla 30).

Tabla 30. Situación laboral/vinculación 2011. Ingreso y tasa de cotizaciones en los Trabajadores Sociales

Nivel	Ingreso	Tasa de cotizantes
Nacional	\$1.467.810	79,1%
Caldas	\$1.386.156	83,4%
Manizales	\$1.386.156	83,4%

Fuente: OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN

Particularmente, según el Observatorio Laboral para la Educación, los egresados del Programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, en el período comprendido entre 2007 y 2011, presentan una tasa de cotizantes del 80% y un ingreso promedio de \$1.105.817; inferior al promedio general nacional para la formación universitaria y al particular de los trabajadores sociales a nivel nacional y local.

¹⁵² <http://www.graduadoscolombia.edu.co>. Visitado: 17 de mayo de 2013.



DIMENSIÓN PERCEPCIÓN DE EGRESADOS Y EMPLEADORES

En este capítulo se aborda el tema de las competencias generales y específicas desarrolladas en el proceso de formación académica y las requeridas en el ámbito laboral, desde el punto de vista de los egresados y los empleadores consultados.

Como complemento, se describe y valora la utilidad, impacto y expectativas de los egresados frente a la profesión.

Se termina el capítulo con un comentario sucinto del panorama en el proceso de formación continua de los egresados, quiénes han continuado estudios posteriores, para finalizar con la valoración del desempeño profesional de los egresados en la Universidad de Caldas.

Competencias generales y específicas

La sociedad vive en un cambio continuo. Ya sea desde el campo social, económico, productivo, financiero, tecnológico científico, los cuales introducen nuevas formas de vida, de producción y de trabajo. Tal situación es un llamado a que las IES formen sus propósitos hacia una educación, holística que forme personas creativas e innovadoras, capaces de generar desarrollo gracias a sus habilidades, destrezas y capacidades. Personas que sepan enfrentar los desafíos de un mundo cada vez más globalizado, que tengan una respuesta en la solución de los problemas sociales y productivos. Desde esta perspectiva, es importante que los planes y programas de estudio de la universidad, sean coherentes y respondan a las demandas de la sociedad actual y futura. Esto implica que las IES y, por ende, la Universidad de Caldas apueste por un modelo educativo por competencias, centrado en el aprendizaje, que promueva la formación integral del estudiante universitario conveniente a los cambios acelerados del contexto global.

Se ha dado una polisemia en cuanto al concepto de competencia¹⁵³. Se puede verificar, que desde perspectivas distintas tienen todas ellas los elementos comunes que le son esenciales y ayudan a entenderla como el conjunto de actitudes, habilidades y conocimientos que se expresan mediante desempeños relevantes para dar solución a la problemática social, así como para generar necesidades de cambio y de transformación. Implican un saber conocer (contenidos conceptuales), saber hacer (contenidos procedimentales) y saber ser (contenidos actitudinales); sujeto a circunstancias que pueden ser transferidos con creatividad a cualquier contexto laboral o productivo.

¹⁵³ Cfr.: *Política pública sobre educación superior por ciclos y por competencias. Documento de discusión*, Bogotá, 21 de agosto de 2007, pp. 7-8.



El Ministerio de Educación Nacional¹⁵⁴ le ha apostado a elaborar competencias generales que sean transversales a todos los niveles educativos, como respuesta a las necesidades de la sociedad actual y al continuo cambio y avance de la tecnología. La formulación de tales competencias generales, que derivan en otras especializadas o específicas de cada campo profesional y/o disciplinar, constituye el horizonte de acciones de formación deseables en educación superior y a la vez son un referente de gran importancia para poder monitorear la calidad de la formación en todos los programas académicos de pregrado.

Las competencias generales son aquellas que se esperan de cualquier egresado de un programa académico, son las cualidades independientes del programa académico del que egresen. Son destrezas a nivel sociocultural, solución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo, comunicación, etc. En el caso del presente estudio, para la elaboración de las competencias generales se ha tomado como referencia los lineamientos que plantea el MEN y las propuestas por el Proyecto Tuning América Latina¹⁵⁵, adaptándolas a la realidad concreta del contexto y de la Universidad de Caldas. Dichas competencias han sido revisadas y definidas en última instancia por la dirección del Programa de Trabajo de la Universidad de Caldas. Son las siguientes:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa.
- Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos.
- Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
- Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas (procesadores de texto, hojas de cálculo, correo electrónico, etc.).
- Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente.
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes.
- Capacidad de pensamiento y acción crítica.
- Capacidad creativa e innovadora.
- Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal.
- Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales.

Las competencias específicas son las propias de la profesión, aquellas exclusivas de cada programa académico, las que garantizan el desempeño específico en el campo de aplicación concreta de su desenvolvimiento laboral. En el caso del programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, las competencias específicas que se definieron fueron las siguientes:

- Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable.
- Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto.
- Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social.

¹⁵⁴ Cfr.: MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, *Propuesta de lineamientos para la formación por competencias en educación superior*, [s.f.], p. 1.

¹⁵⁵ Cfr.: *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final – proyecto Tuning-América Latina 2004 -2007*. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen, pp. 44-55.



- Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.
- Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional.
- Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades.
- Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones.
- Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica.

Para evaluar en este estudio, tanto por egresados como por empleadores, cada una de las competencias generales y específicas se consideraron desde dos perspectivas: las adquiridas en el proceso de formación académica y las requeridas en el ámbito laboral.

Adquiridas en el proceso de formación

Los egresados han valorado, de acuerdo con su apreciación personal, basada en su propia vivencia, el grado en que las antedichas competencias generales y específicas fueron desarrolladas en la Universidad.

Los empleadores, por su parte, han puntuado de igual manera las competencias en función del grado en que los egresados de la Universidad de Caldas poseen las competencias, es decir, cómo ven que la universidad los ha preparado. En este caso, los empleadores valoran más desde fuera; sus referentes son los resultados y evidencias que encuentran en el trabajo de los egresados de Trabajo Social.

Requeridas en el ámbito laboral

Además de valorar los egresados de Trabajo Social las competencias desde la perspectiva de su formación, también le dan una puntuación según el grado en que estas competencias son requeridas en el ámbito laboral. Es la percepción que tienen desde la experiencia laboral. Con ambas apreciaciones analizan desde el sentir de los egresados, la respuesta que está dando la Universidad de Caldas a las demandas sociales para tener en sus filas profesionales de Trabajo Social.

Los empleadores también han valorado, desde la realidad concreta de la empresa o de la institución, cómo consideran que es requerida la competencia. Qué importancia o cuán necesaria es la formación en ella. De esta manera, se analizan qué tan necesarias son las competencias que se trabajan en la Universidad de Caldas, más allá del grado de preparación con el que salen los egresados. Pero también es posible identificar si aquellas competencias que consideran esenciales y necesarias, preparan a los egresados según el nivel de exigencia del empleador.

Un segundo análisis vendrá dado al confrontar la valoración de los egresados con los empleadores, qué coincidencias o diferencias se dan.



Competencias desarrolladas y requeridas en Trabajo Social valoradas por los egresados

Una parte esencial objeto de este estudio es el análisis de las competencias desarrolladas en el programa de Trabajo Social. Los egresados han calificado las competencias generales, un total de 14 y las específicas que son 8. A cada competencia le han dado una valoración según el grado en que han recibido la formación en la Universidad y el grado en que son requeridas en su empresa o institución. La escala de valoración ha sido la siguiente: 1: Muy baja; 2: Baja; 3: Media; 4: Alta; 5: Muy alta.

Competencias generales desarrolladas durante la carrera y requeridas en el ámbito laboral

Las competencias generales desarrolladas en la carrera (Tabla 31) fueron calificadas por los egresados con una diferencia de 2,1 puntos. Desde la menos valorada como ha sido la *Capacidad de comunicación en un segundo idioma*, con 2 puntos, a las competencias con mejor puntuación como son la *Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal* y la *Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales* con 4,1 puntos ambas. Le siguen la *Responsabilidad social y compromiso ciudadano* y la *Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos* con 4 puntos las dos. El resto de las competencias se encuentran por debajo de la puntuación de los 4 puntos. La segunda competencia que obtiene la puntuación más baja es la *Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas* (3 puntos). La calificación promedio global es de 3,7. Hay 10 competencias que superan o igualan este promedio y 4 lo tienen por debajo.

Los egresados de Trabajo Social califican las competencias generales según piensan ellos que son requeridas en el ámbito laboral, con una diferencia de 1,3 puntos. La que obtiene una puntuación más baja es la *Capacidad de comunicación en un segundo idioma*, con 3,4 puntos y las de mayor puntaje con 4,7 puntos, son la *Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones*, *Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal* y *Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales*. Todas las competencias superan los 4 puntos, salvo la de un segundo idioma. La calificación promedio global es de 4,5 puntos. Hay 9 competencias que igualan o superan al promedio y otras 5 que están por debajo.

Los egresados marcan la diferencia calificando las competencias generales según han sido desarrolladas en la universidad y cómo son requeridas en el ámbito laboral. Suponen 0,8 puntos. Todas las competencias generales han tenido una puntuación inferior al calificarlas en función a la formación recibida que a la hora de calificarlas según son requeridas en el ámbito laboral.



Tabla 31. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN LA U. DE CALDAS Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL (Promedio de una calificación de 1 a 5)

COMPETENCIA	Grado en que fue desarrollada en la universidad	Grado en que es requerida en el ámbito laboral
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,8	4,3
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4	4,4
Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa	3,8	4,6
Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos	4	4,6
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	2	3,4
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas	3	4,6
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	3,6	4,5
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	3,7	4,4
Capacidad de pensamiento y acción crítica	3,9	4,4
Capacidad creativa e innovadora	3,5	4,6
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	3,9	4,6
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	3,9	4,7
Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal	4,1	4,7
Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4,1	4,7
CALIFICACIÓN PROMEDIO	3,7	4,5

En la Tabla 32 aparecen las competencias generales adquiridas en el proceso de formación de mayor a menor calificación dada por los egresados de Trabajo Social de la universidad de Caldas (se resaltan las que igualan o superan el promedio).

Tabla 32. COMPETENCIAS GENERALES ADQUIRIDAS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL

COMPETENCIA	Promedio de 1 a 5
Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal	4,1
Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4,1
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4
Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos	4
Capacidad de pensamiento y acción crítica	3,9
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	3,9
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	3,9
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,8
Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza	3,8



argumentativa	
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	3,7
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	3,6
Capacidad creativa e innovadora	3,5
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas	3
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	2
PROMEDIO	3,7

En la Tabla 33 se observa la calificación de las competencias generales de mayor a menor puntaje, según consideran los egresados de Trabajo Social, que requieren las empresas o instituciones. Se entrevistó que los egresados sienten que no ha sido suficiente la formación de competencias generales (se resaltan las que igualan o superan el promedio).

Tabla 33. COMPETENCIAS GENERALES REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL

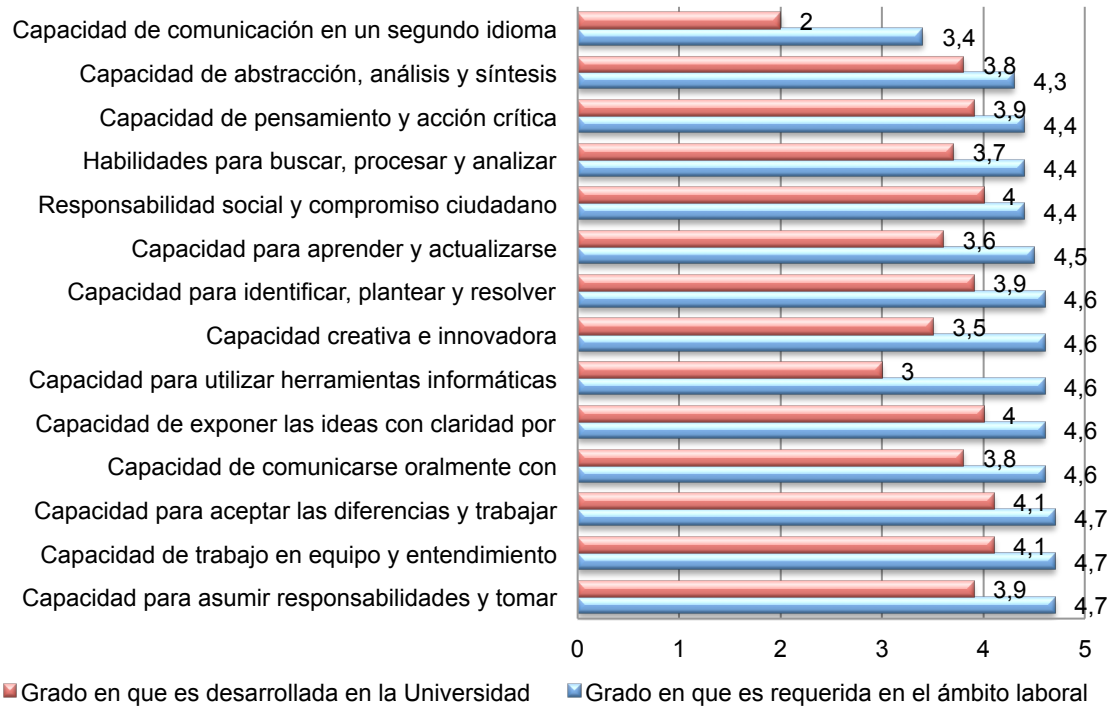
COMPETENCIA	Promedio de 1 a 5
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	4,7
Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal	4,7
Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4,7
Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa	4,6
Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos	4,6
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas	4,6
Capacidad creativa e innovadora	4,6
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4,6
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	4,5
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4,4
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	4,4
Capacidad de pensamiento y acción crítica	4,4
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	4,3
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	3,4
PROMEDIO	4,5

En la Gráfica 17 se observa comparativamente las competencias generales calificadas por los egresados, según han sido adquiridas y cómo son requeridas en el ámbito laboral.

Las diferencias más sensibles entre las competencias, según el grado en que han sido desarrolladas en la Universidad y el grado en que son requeridas en el ámbito laboral se encuentran en la *Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas* (1,6 puntos), la *Capacidad de comunicación en un segundo idioma* (1,4 puntos), y la *Capacidad creativa e innovadora* (1,1 puntos).



Gráfica 17. Calificación de competencias generales desarrolladas en la Universidad y requeridas en el ámbito laboral, según los egresados de Trabajo Social (Años 2007-2011) (Promedio de una calificación de 1 a 5)



El promedio general es de 3,7 puntos para las competencias generales según han sido adquiridas en la Universidad y 4,5 puntos según son requeridas en el ámbito laboral. Supone una diferencia notoria de 0,8 puntos.

Competencias específicas desarrolladas durante la carrera y requeridas en el ámbito laboral

Las competencias específicas del programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas son 8 (Tabla 34). Obtienen un promedio global de 3,8 puntos cuando los egresados valoran el grado en el que se han desarrollado en la Universidad. La que recibe mayor calificación es la competencia *Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto* (4,2 puntos). Esta misma, es la de mayor puntuación según el requerimiento en el ámbito laboral (4,6 puntos). El resto de las competencias está por debajo de los 4 puntos, si bien, dos de ellas, obtiene una puntuación de 3,9 puntos, y tres de 3,8 puntos. La de calificación más baja ha sido la *Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas* (3,5 puntos).

Todas las competencias específicas, a la hora de ser calificadas en función del requerimiento, las califican por encima de los 4 puntos, con un promedio global de 4,4 puntos. Las que han obtenido el puntaje menor son *Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional* (4,2 puntos) y la *Capacidad para*



promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas (4,3 puntos).

Al identificar las calificaciones desde cada uno de los puntos de vista, desarrolladas y requeridas, los egresados perciben que son demandadas en un grado mayor que el de la formación que han recibido. Se repite lo sucedido con las competencias generales. Se puede suponer que los egresados en Trabajo Social, en general, les parece que la formación recibida ha tenido algunas limitaciones o no ha respondido del todo cuando han incursionado en el ámbito laboral desde su profesión como Trabajadores Sociales.

La diferencia de calificación en las competencias específicas según han sido desarrolladas en la universidad y cómo son requeridas en el ámbito laboral, es de 0,6 puntos. Todas las competencias específicas han tenido una puntuación inferior al calificarlas en función a la formación recibida que a la hora de calificarlas según son requeridas en el ámbito laboral.

Tabla 34. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL

(Promedio de una calificación de 1 a 5)

COMPETENCIA	Grado en que fue desarrollada en la universidad	Grado en que es requerida en el ámbito laboral
Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable.	3,7	4,5
Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto.	4,2	4,6
Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social.	3,8	4,5
Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.	3,5	4,3
Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional.	3,8	4,2
Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades.	3,9	4,5
Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones.	3,8	4,5
Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica.	3,9	4,4
CALIFICACIÓN PROMEDIO	3,8	4,4

En la Tabla 35 aparecen las competencias específicas adquiridas en el proceso de formación de mayor a menor calificación dada por los egresados de Trabajo Social (se resaltan las que igualan o superan el promedio).



Tabla 35. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS ADQUIRIDAS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL

COMPETENCIA	Promedio de 1 a 5
Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto.	4,2
Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades.	3,9
Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica	3,9
Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social.	3,8
Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional.	3,8
Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones.	3,8
Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable.	3,7
Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.	3,5
PROMEDIO	3,8

En la Tabla 36 se observa la calificación de las competencias específicas de mayor a menor puntaje, según consideran los egresados de Trabajo Social, que requieren las empresas o instituciones (se resaltan las que igualan o superan el promedio).

Tabla 36. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN SEGÚN LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL

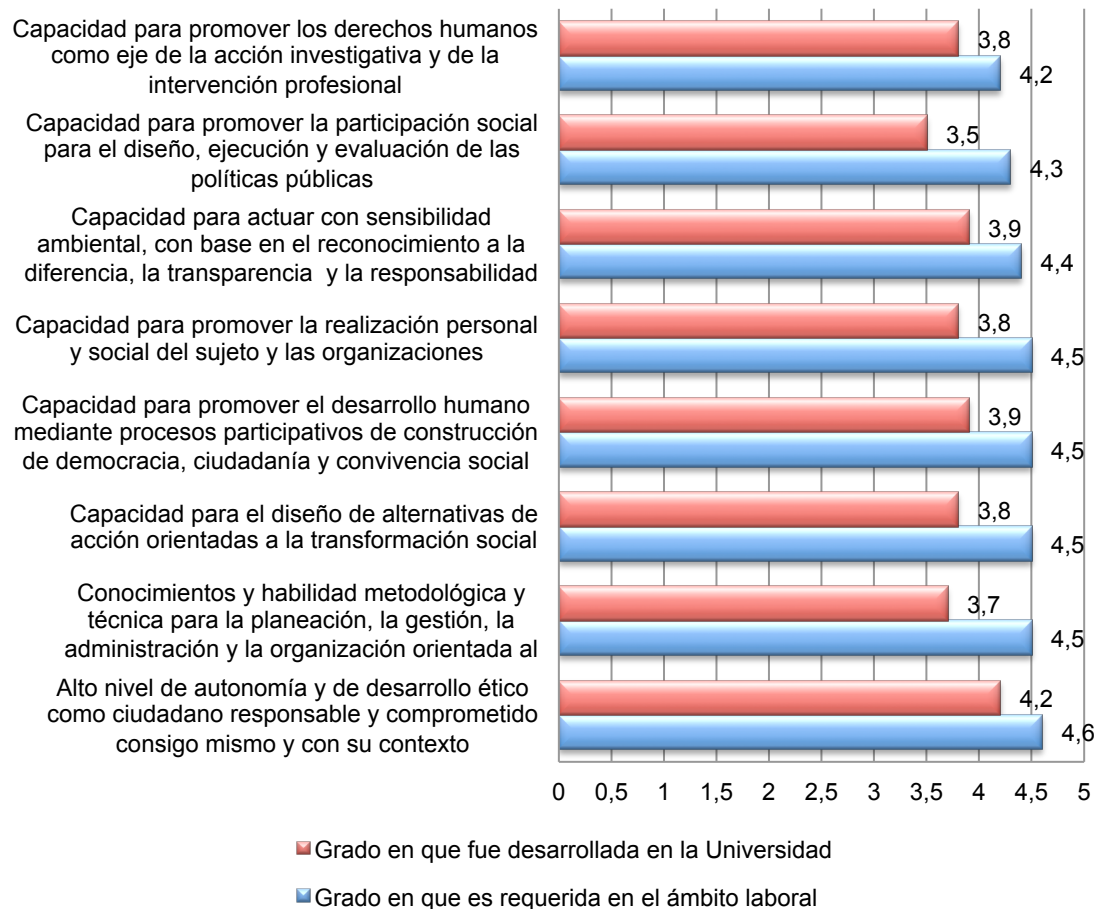
COMPETENCIA	Promedio de 1 a 5
Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto.	4,6
Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable.	4,5
Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social.	4,5
Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades.	4,5
Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones.	4,5
Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica.	4,4
Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas.	4,3
Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional.	4,2



PROMEDIO	4,4
----------	-----

En la Gráfica 18 se observa comparativamente las competencias específicas calificadas por los egresados, según han sido adquiridas y cómo son de requeridas en el ámbito laboral.

Gráfica 18. Calificación de competencias específicas desarrolladas en la Universidad y requeridas en el ámbito laboral, según los egresados de Trabajo Social. (Años 2007 – 2011). (Promedio de una calificación de 1 a 5)



El promedio general es de 3,8 puntos para las competencias específicas según han sido adquiridas en la Universidad y 4,4 puntos según son requeridas en el ámbito laboral. Supone una diferencia de 0,6 puntos.

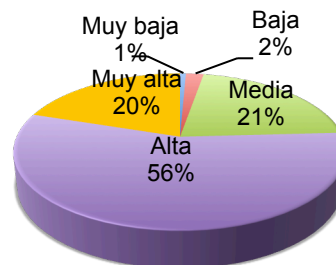
Las competencias con mayor diferencia entre cómo han sido desarrolladas en la Universidad y su requerimiento laboral son la *Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas* y *Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable* (0,8 puntos).



Valoración de la carrera de Trabajo Social

La calificación que dan los egresados acerca de la calidad del programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas (Gráfica 19) es bastante satisfactoria; el 76%, da una valoración de “muy alta” o “alta”. Sólo el 3% la califica negativamente, con una apreciación de “baja” o “muy baja”.

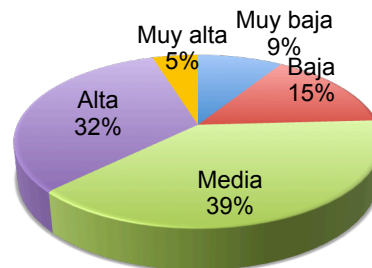
Gráfica 19. Valoración de la calidad del programa de Trabajo Social por los egresados de la Universidad de Caldas



Cuando se trata de valorar la capacidad de respuesta que tiene el programa de Trabajo Social a sus necesidades (Gráfica 20), la apreciación positiva es discreta, el 37% responde satisfactoriamente, apenas supera algo más de un tercio de la población objeto de estudio.

Es también mucho mayor el porcentaje que no se define (39%), dando una respuesta de “media”, a la capacidad de respuesta de su profesión.

Gráfica 20. Valoración del programa de Trabajo Social: capacidad de respuesta a las necesidades de sus egresados



Prácticamente una cuarta parte de los egresados, el 24%, considera que el programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas no responde a las necesidades de los egresados de Trabajo Social. Es un porcentaje llamativo y que no está muy en sintonía con la valoración de la calidad del programa, pero que sí lo estaría con el desarrollo de las competencias generales y específicas en el proceso de formación académica.

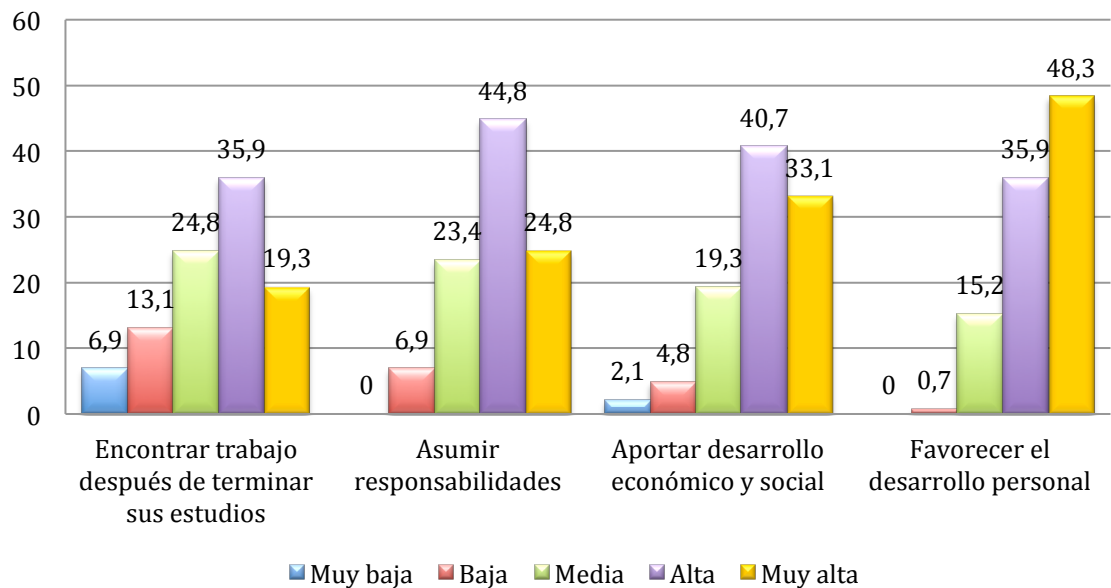


Utilidad de lo aprendido durante la carrera para el trabajo

Los egresados han valorado la utilidad de lo aprendido durante la carrera de Trabajo Social (Gráfica 21) con respecto a: la facilidad para encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios, las responsabilidades profesionales, el aporte al desarrollo económico y social del país y el desarrollo personal.

Si se observa en general el grado de utilidad de lo aprendido durante la carrera para el desempeño laboral, la estimación **“muy alta”** y **“alta”**, es positiva en los cuatro ítems; superan las dos terceras partes en tres y en uno, más de la mitad. Así lo valora el 84,2% cuando responde a lo referente a *favorecer en su desarrollo personal*, el 73,8% en *aportar al desarrollo económico y social del país*, el 69,6% en cuanto a *asumir las responsabilidades que el ejercicio profesional les ha exigido*, y el 55,2% el *encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios*.

Gráfica 21. Calificación de las posibilidades del programa de Trabajo Social. (%)



La carrera de Trabajador Social representa una utilidad negativa para un porcentaje poco significativo de egresados, a excepción del ítem *encontrar un trabajo adecuado después de terminar sus estudios*. El 6,9% lo considera **“muy bajo”** y el 13,1%, **“bajo”**. También hay un porcentaje algo negativo en el ítem relativo al *desarrollo personal*, con un 15% que lo considera **“bajo”**, pero, a su vez, es el más valorado por los egresados de Trabajo Social, casi la mitad, el 48,3% lo califica **“muy alto”** y el 35,9%, **“alto”**.

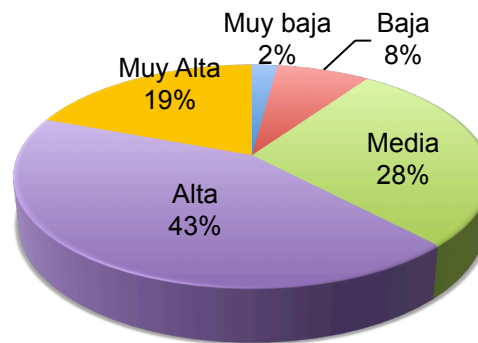
El encontrar un trabajo después de terminar la carrera, muy relacionado con la estabilidad, y el salario, es una constante que preocupa a los egresados; no responde a sus expectativas. Se podría decir que no es suficiente que la carrera responda satisfactoriamente en el plano del desarrollo personal, si bien es muy importante, pues hace que la persona se sienta realizada en su formación profesional; es necesario que eso se pueda ver plasmado desde un trabajo adecuado que responda a su estudio.



Expectativas frente a la profesión

Los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas han valorado la medida en que lograron alcanzar las expectativas profesionales que tenían cuando terminaron su carrera (Gráfica 22). Para cerca de dos terceras partes, el 62%, considera que ha visto cumplidas las expectativas profesionales como Trabajadores Sociales. Los que no han logrado encontrar respuesta a sus expectativas representan el 10%. Algo más de una cuarta parte no se define de manera concreta.

Gráfica 22. Calificación de las expectativas profesionales de los egresados de Trabajo Social (%)



El alcanzar las expectativas es el resultado de haber logrado, en la formación que se ha recibido desde el programa de Trabajo Social, cumplir las esperanzas, las posibilidades profesionales, laborales, la satisfacción personal, la económica, etc., que el estudiante imaginaba o esperaba adquirir y así poder hacer frente, una vez egresado, a las demandas de la sociedad en una realidad concreta, la de su profesión.

Estudios posteriores

Los estudios posteriores reflejan de alguna manera la preocupación o el interés de lo que viene a llamarse una formación continua o permanente. Es cierto que también hay que tener en cuenta que para ello son necesarios unos recursos y posibilidades que no están fácilmente al alcance de todos, por ejemplo, el factor económico. También hay quienes encuentran enseguida trabajo y dejan de lado los estudios, o se toman un tiempo y más adelante emprenden de nuevo el estudio. De todas maneras, es evidente que la formación universitaria no termina en absoluto en los primeros estudios realizados. Más bien es el comienzo por parte del egresado de un largo proceso que le obliga a adquirir unas competencias propias para estar a la altura del progreso en su área de estudio, que sepa caminar al mismo ritmo con que avanza el conocimiento.

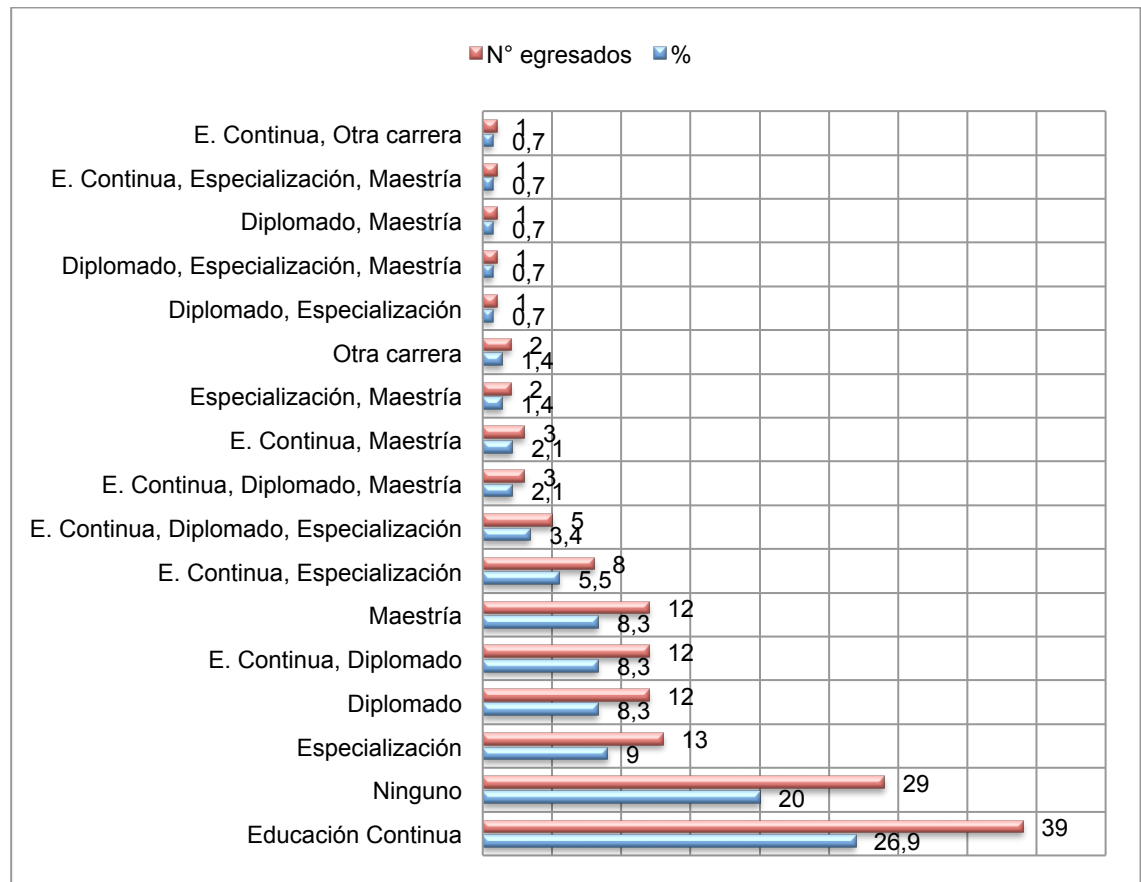
Tipo de grado

La Gráfica 23 revela que de un total de 145 egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, 29 (20%) no han realizado estudios después de graduarse, y 39 (26,9%) han seguido



algún tipo de educación continua como cursos cortos, seminarios, talleres, etc. Supone casi la mitad el grupo que aún no ha obtenido unos estudios de diplomado o especialización que es a lo que mínimamente se debería de aspirar.

Gráfica 23. Estudios de postgrado realizados por los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas



Nota: Educación continua se refiere a cursos cortos, talleres, seminarios, etc.

Es positivo observar que hay un grupo de 23 que han obtenido una maestría y alguno de estos complementado con una especialización o diplomado. Con estudios de especialización aparecen 31; diplomado 35; y 3 otra carrera. Si se tiene en cuenta que los egresados son a partir del año 2007, es normal que no haya a la fecha egresados con un doctorado.

El continuar o no la formación académica tiene una serie de consecuencias evidentes. Hoy se vive en un continuo cambio y avance científico, tecnológico. En poco tiempo, el conocimiento progresa cada vez más rápido en todos los campos de la ciencia. Lo que hoy es válido y sirve, mañana, con seguridad, quedará sin vigencia; es necesario no conformarse con el aprendizaje adquirido en un pregrado.

En el terreno laboral se exige cada vez más personas capacitadas y preparadas para afrontar los desafíos y las necesidades que demanda la sociedad, que sean agentes competentes y colaboradores en el desarrollo económico, social y cultural del país.



Un reto aún por mejorar en el que todos: el Estado, las instituciones de educación superior y las empresas e instituciones, tienen una responsabilidad en ofrecer los recursos y estrategias a su alcance para facilitar, sensibilizar y hacer consciente a la población estudiantil universitaria de la importancia de una formación permanente.

Competencias generales y específicas desarrolladas y requeridas en Trabajo Social valoradas por los empleadores

Los empleadores han calificado las mismas competencias generales y específicas que los egresados del programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas. De igual manera, lo han hecho desde dos perspectivas. Han valorado el grado en que los egresados de la Universidad de Caldas poseen las competencias y el grado en que su empresa las requiere.

Competencias generales desarrolladas durante la carrera y requeridas en el ámbito laboral

Las competencias generales desarrolladas en la carrera, es decir el grado en que los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas poseen las competencias, (Tabla 37) fueron calificadas por los empleadores, con un promedio de 4 puntos, que supone una calificación alta. Igual o superior al promedio hay 9 competencias. Las más valoradas son: *Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal* (4,5 puntos) y *Responsabilidad social y compromiso ciudadano* (4,4 puntos). La calificación más baja ha sido en la *Capacidad de comunicación en un segundo idioma* (2,5 puntos); y la *Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas* (3,8 puntos).

Se observa que una competencia ha sacado una calificación menor que la que han dado los egresados, es decir, la estimación que tienen sobre sí mismos los egresados en la formación que han recibido es mayor que la que tienen los empleadores. Se refiere a la competencia, *Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos* (3,9 puntos de los empleadores frente a los 4,4 puntos de los egresados). El resto de las competencias, los empleadores ponderan la formación recibida de los egresados por encima de la que ellos se han dado.

Según el grado en que son requeridas en el ámbito laboral, los empleadores califican todas las competencias por encima de los cuatro puntos, excepto una competencia que es la *Capacidad de comunicarse en un segundo idioma*, con 3,1 puntos. El promedio global es de 4,4 puntos. Hay 12 competencias que igualan o superan el promedio global y 2 están por debajo.

Los empleadores han calificado positivamente la formación de los egresados en sus competencias generales, pero mayor ha sido la exigencia con que son requeridas. Todas superan la calificación salvo una de ellas que obtiene el mismo puntaje. La competencia relativa al segundo idioma, es la que menos se ve desarrollada en la universidad y al mismo tiempo, la que menos calificación obtiene cuando se valora el grado de requerimiento. Todas las demás, superan los 4,3 puntos, salvo una con igual calificación.



Las competencias *Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal* (4,5 puntos) y la *Responsabilidad social y compromiso ciudadano* (4,4 puntos) son las más valoradas por los empleadores en la formación de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas y las competencias, *Responsabilidad social y compromiso ciudadano*, *Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa*, *Habilidades para buscar procesar y analiza información de diversas fuentes*, *Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas*, y *Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal*, son las que mayor puntuación han obtenido como requeridas en el ámbito laboral con 4,6 puntos cada una.

Llama la atención que el idioma sea la competencia que menos calificación tiene desde las dos perspectivas, y es muy necesaria en un mundo globalizado en el que se hace casi esencial el conocimiento y dominio de, al menos una segunda lengua, para poder comunicarse y relacionarse a nivel internacional. Cada día crece el número de instituciones educativas bilingües en muchos contextos culturales, precisamente por la importancia que tiene.

Tabla 37. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, DE LOS EGRESADOS EN TRABAJO SOCIAL, SEGÚN LOS EMPLEADORES

(Promedio de una calificación de 1 a 5)

COMPETENCIA	Grado en que fue desarrollada en la universidad	Grado en que es requerida en el ámbito laboral
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,9	4,5
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4,4	4,6
Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa	3,9	4,6
Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos	3,9	4,5
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	2,5	3,1
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas	3,8	4,4
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	4,3	4,3
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	4,1	4,6
Capacidad de pensamiento y acción crítica	4	4,5
Capacidad creativa e innovadora	4,1	4,5
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4	4,6
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	4,1	4,5
Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal	4,5	4,6
Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4	4,5
CALIFICACIÓN PROMEDIO	4	4,4



En la Tabla 38 se presenta la calificación de las competencias generales adquiridas en el proceso de formación de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, de mayor a menor calificación dada por los empleadores (se resaltan las que están en el promedio o lo superan).

Tabla 38. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN EL PROCESO DE FORMACIÓN DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN, SEGÚN LOS EMPLEADORES	
COMPETENCIA	Promedio de 1 a 5
Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal	4,5
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4,4
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	4,3
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	4,1
Capacidad creativa e innovadora	4,1
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	4,1
Capacidad de pensamiento y acción crítica	4
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4
Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,9
Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa	3,9
Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos	3,9
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas	3,8
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	2,5
CALIFICACIÓN PROMEDIO	4

En la Tabla 39 se detalla la calificación de las competencias generales de mayor a menor calificación, según consideran los empleadores que son requeridas en el ámbito laboral, a los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas (se resaltan las que están en el promedio o lo superan).

Tabla 39. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL DE MÁYOR A MENOR CALIFICACIÓN, SEGÚN LOS EMPLEADORES	
COMPETENCIA	Promedio de 1 a 5
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4,6
Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa	4,6
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes	4,6
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4,6
Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal	4,6
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	4,5
Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos	4,5



Capacidad de pensamiento y acción crítica	4,5
Capacidad creativa e innovadora	4,5
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	4,5
Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4,5
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas	4,4
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	4,3
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	3,1
PROMEDIO	4,4

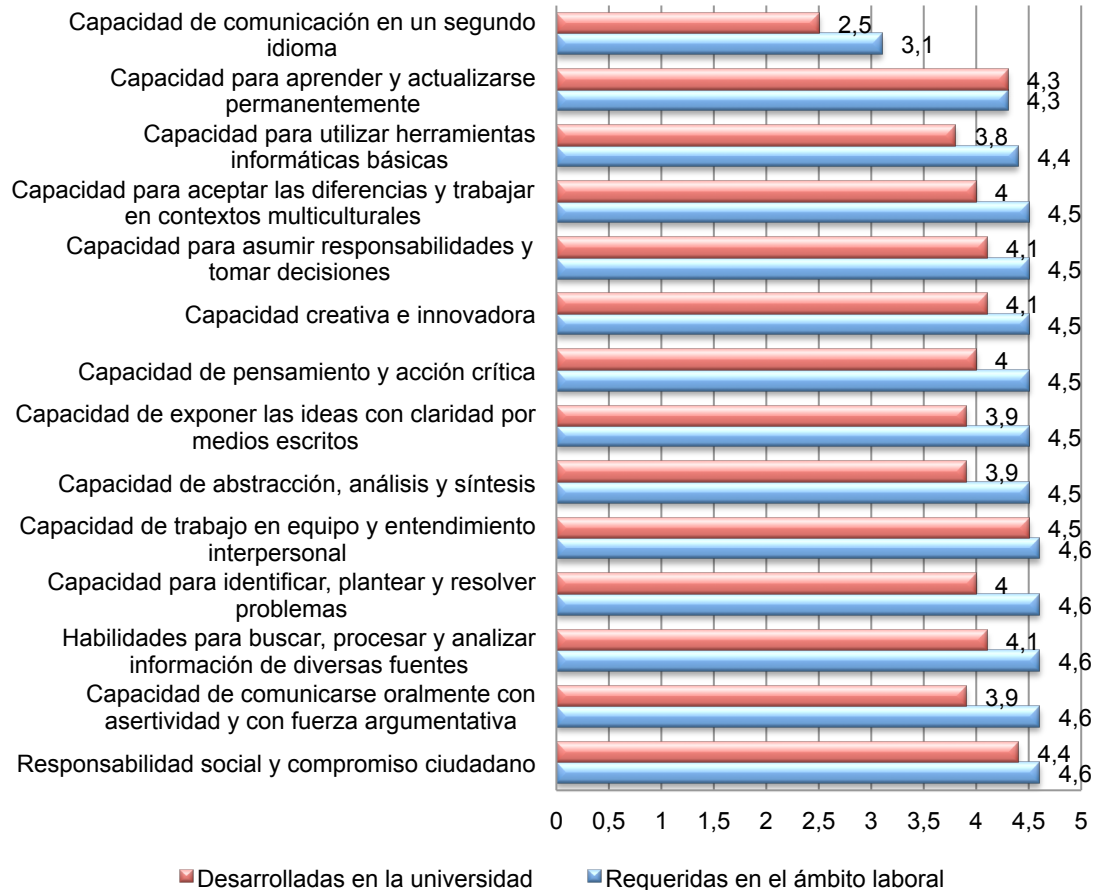
La calificación dada al logro de las competencias generales es alta, pero más aún ha sido la calificación en cuanto al grado de requerimiento o exigencia que demandan los empleadores. Se puede entender como una indicación a los egresados en el sentido de que algunas de las competencias que no han sido del todo desarrolladas, son desde el punto de vista de los empleadores, muy necesarias.

La importancia del segundo idioma queda en último lugar. Hay un nivel de requerimiento discreto de 3,1 puntos. La única competencia que no supera los 4 puntos. Si bien quedó con una apreciación negativa como competencia desarrollada (2,5 puntos), se tiene la impresión que tampoco sea para los empleadores un requerimiento esencial en el ámbito laboral de los Trabajadores Sociales.

En la Gráfica 24 se puede observar comparativamente las competencias generales calificadas por los empleadores según han sido adquiridas por los egresados en la Universidad, y el grado en que son requeridas por la empresa o institución. No se da una gran diferencia, oscila entre la coincidencia de calificación de la competencia *Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente*, a los 0,7 puntos de la *Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa*, con 0,7 puntos.



Gráfica 24. Calificación de competencias generales desarrolladas en la Universidad y requeridas en el ámbito laboral de los Trabajadores Sociales según los empleadores. (Promedio de una calificación de 1 a 5)



Competencias específicas desarrolladas durante la carrera y requeridas en el ámbito laboral

Los egresados de Trabajo Social la Universidad de Caldas (Tabla 40) han obtenido una calificación promedio de sus competencias específicas por parte de los empleadores, en función al grado en que fueron desarrolladas en la universidad de 4,1 puntos. Es una calificación alta. Todas las competencias igualan o superan los 4 puntos, siendo tres las que sobrepasan el promedio; la relativa al *Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto* (4,4 puntos), la *Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica* (4,2 puntos) y la *Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones* (4,2 puntos) que a su vez, es la mayor requerida con 4,7 puntos. Las 5 competencias específicas restantes han obtenido una calificación por parte de los empleadores de 4 puntos.



Los empleadores ponderan todas las competencias específicas en función a la formación recibida de los egresados por encima de la que ellos se han dado.

A la hora de calificar los empleadores el grado en que deben ser requeridas en el ámbito laboral, aumenta la exigencia, con un promedio de 4,6 puntos.

Tabla 40. CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, DE LOS EGRESADOS EN TRABAJO SOCIAL, SEGÚN LOS EMPLEADORES (Promedio en una calificación de 1 a 5)

COMPETENCIA	Grado en que fue desarrollada en la universidad	Grado en que es requerida en el ámbito laboral
Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable	4	4,5
Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto	4,4	4,6
Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social	4	4,6
Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas	4	4,6
Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional	4	4,5
Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades	4	4,6
Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones	4,2	4,7
Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica	4,2	4,5
PROMEDIO	4,1	4,6

La Tabla 41 se detalla la calificación de las competencias específicas de mayor a menor puntaje, según consideran los empleadores que son adquiridas en el proceso de formación de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas.



Tabla 41. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD DE CALDAS, SEGÚN LOS EMPLEADORES DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN

COMPETENCIA	Promedio de 1 a 5
Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto	4,4
Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones	4,2
Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica	4,2
Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable	4
Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social	4
Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas	4
Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional	4
Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades	4
PROMEDIO	4,1

La Tabla 42 se detalla la calificación de las competencias específicas de los Trabajadores Sociales de la Universidad de Caldas, de mayor a menor puntaje, según el grado en que son requeridas en el ámbito laboral, según los empleadores.

Tabla 42. COMPETENCIAS ESPECÍFICAS REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL, SEGÚN LOS EMPLEADORES DE MAYOR A MENOR CALIFICACIÓN

COMPETENCIA	Promedio de 1 a 5
Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones	4,7
Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto	4,6
Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social	4,6
Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas	4,6
Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades	4,6
Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable	4,5
Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional	4,5
Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica	4,5



PROMEDIO	4,6
-----------------	------------

En la Gráfica 25 se puede observar comparativamente las competencias específicas calificadas por los empleadores según han sido adquiridas por los egresados de Trabajo Social en la Universidad y el grado en que son requeridas por la empresa o institución.

No se dan diferencias notables. Tres competencias son las que presentan mayor diferencia entre la formación recibida y la requerida con 0,6 puntos de diferencia: *Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social*, *Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas* y la *Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades*.

Gráfica 25. Calificación de competencias específicas desarrolladas en la Universidad y requeridas en el ámbito laboral, según los empleadores (Promedio de una calificación de 1 a 5)



Una vez que se han analizado las competencias generales y específicas en cuanto han sido desarrolladas y cómo son requeridas, según la información de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas y la de los empleadores, se pueden relacionar ambos resultados y sacar algunas apreciaciones (Tabla 43 y 44):

A) Cómo han sido valoradas las **competencias generales** en la **formación recibida** en la Universidad:



- De las 14 competencias generales, a la hora de calificar hasta dónde fueron alcanzadas en el proceso de formación académica, los egresados dan en 13 de ellas una valoración menor de la que les dan los empleadores.
- El promedio que resulta de los egresados es de 3,7 puntos y el de los empleadores, de 4 puntos. Es superior la valoración otorgada por los empleadores con respecto al desarrollo de las competencias generales.
- Las competencias que mejor han sido desarrolladas en la Universidad según los egresados son: la *Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal* y la *Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales* (4,1 puntos ambas) y para los empleadores: la *Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal* (4,5 puntos).
- Las competencias menos desarrolladas para ambos es la *Capacidad de comunicación en un segundo idioma*. La califican con 2 puntos, los egresados y 2,5 puntos los empleadores. Le sigue la *Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas* que obtiene 3 puntos por parte de los egresados y 3,8 puntos por parte de los empleadores.
- Las diferencias de puntuación entre unos y otros no es significativa. La competencia que califican con mayor diferencia es *Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas*, con 0,8 puntos. Valorada más por los empleadores que por los egresados.

B) Cómo han sido valoradas las **competencias generales** según son **requeridas en el ámbito laboral**:

- De las 14 competencias generales, a la hora de calificar cómo estiman que son requeridas en el ámbito laboral, los egresados dan en 4 una valoración menor de la que les dan los empleadores, en 8 está por encima y en 2, es la misma. Normalmente, salvo excepciones aisladas, la calificación que dan los egresados en función a cómo piensan ellos que son requeridas las competencias generales en el ámbito laboral, es inferior. En este caso, en la mayor parte de las competencias, son los empleadores quienes han dado una calificación menor.
- El promedio de calificación obtenido por los egresados es de 4,5 puntos y el de los empleadores, de 4,4 puntos. Es una diferencia mínima de 0.1 puntos.
- Los egresados han calificado todas las competencias por encima o igual de los 4,3 puntos, salvo una con 3,4 puntos, la del segundo idioma. De igual manera, los empleadores califican todas con una puntuación igual o superior a 4,3 puntos, salvo el segundo idioma (3,1 puntos).
- Las competencias con mayor puntaje por parte de los egresados son tres, con un misma calificación de 4,7 puntos. Son éstas: la *Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones*, *Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal* y *Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales*. En el caso de los empleadores, son cinco las competencias con 4,6 puntos cada una como calificación máxima. Ellas son: la *Responsabilidad social y compromiso ciudadano*, *Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad*



y con fuerza argumentativa, Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes, Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas y la Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal.

- La competencia que menos importancia tiene tanto para empleadores como para egresados en orden a la exigencia es la *Capacidad de comunicación en un segundo idioma* (3,4 puntos la califican los egresados y 3,1 puntos los empleadores).
- Las competencias que coinciden en calificación para egresados y empleadores son: *Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa* y la *Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas* (4,6 puntos en ambos).
- No hay una diferencia de puntuación entre egresados y empleadores sensible. Las competencias generales según son requeridas, han sido calificadas por ambas partes con una valoración muy pareja.

Se constata que tanto egresados como empleadores, no dan al segundo idioma la importancia que requiere tal como se ha visto en diferentes documentos, donde a nivel nacional se le quiere dar un impulso en el ámbito educativo, por verlo de gran necesidad. Se manifiesta que los estudiantes egresan con una formación en el segundo idioma básica, pero al mismo tiempo, no se considera que sea de gran importancia.

C) Cómo han sido valoradas las **competencias específicas** en la **formación recibida** en la Universidad:

- Los egresados dan a todas las competencias específicas una valoración menor que los empleadores.
- El promedio que resulta de los egresados es de 3,8 puntos y la calificación promedio que dan los empleadores es de 4,1 puntos. Una pequeña diferencia de 0,3 puntos que está a favor de los egresados.
- Sólo una competencia calificada por los egresados pasa los 4 puntos, y el resto se acerca a dicha puntuación, mientras que los empleadores le califican a los egresados en cinco competencias con 4 puntos y tres superan dicha puntuación.
- Tanto los egresados como los empleadores, la competencia que mejor califican es la relativa al *Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto* (4,2 puntos los egresados y 4,4 puntos los empleadores).
- La competencia con menos puntuación por parte de los egresados es: *Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas* (3,5 puntos). Es una de las que los empleadores le dan una calificación de 4 puntos. Es también la competencia que más se separa en diferencia de calificación por ambas partes. El resto tiene una puntuación bastante similar.

D) Cómo han sido valoradas las **competencias específicas** según son **requeridas**:

- Los empleadores han calificado seis competencias específicas, según son requeridas, por encima del puntaje dado por los egresados y dos tienen la misma puntuación. En general, hay una discreta mayor exigencia por parte de los empleadores.



- El promedio que resulta de los egresados es de 4,4 puntos. El de los empleadores, 4,2 puntos. La diferencia es pequeña, supone 0,2 puntos.
- La competencia específica con mayor calificación por parte de los egresados es el *Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto* (4,6 puntos). La misma puntuación obtiene de los empleadores. Estos, dan la mayor calificación a la competencia relativa a *Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones* (4,7 puntos).
- Los egresados califican con el menor puntaje a la competencia *Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional* (4,2 puntos). Para los empleadores es también una de las que menos calificación obtienen, 4,5 puntos. Igual puntuación conceden a las competencias *Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable, y Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica.*

Las siguientes tablas (Tablas 43 y 44) representan la comparación de las competencias generales y específicas vistas desde el egresado (columna con fondo blanco) y desde el empleador (columna fondo violeta).

Como conclusión final, se puede decir que tanto en las competencias generales como las específicas, hay una gran coincidencia general entre la calificación de los egresados y la de los empleadores. Los resultados hablan de una buena formación recibida en los Trabajadores Sociales egresados de la Universidad de Caldas, así como una calificación en función del requerimiento en el ámbito laboral alta tanto de egresados como de empleadores. Tal resultado no ignora que siempre hay la posibilidad de mejorar la calidad y exigencia de la formación en algunas de las competencias.

Tabla 43. COMPARACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS GENERALES DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL
(Promedio de una calificación de 1 a 5)

COMPETENCIA	Grado en que fue desarrollada en la Universidad		Grado en que es requerida en el ámbito laboral	
	Egresado	Empleador	Egresado	Empleador
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	3,8	3,9	4,3	4,5
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4	4,4	4,4	4,6
Capacidad de comunicarse oralmente con asertividad y con fuerza argumentativa	3,8	3,9	4,6	4,6
Capacidad de exponer las ideas con claridad por medios escritos	4	3,9	4,6	4,5
Capacidad de comunicación en un segundo idioma	2	2,5	3,4	3,1
Capacidad para utilizar herramientas informáticas básicas	3	3,8	4,6	4,4
Capacidad para aprender y actualizarse permanentemente	3,6	4,3	4,5	4,3
Habilidades para buscar, procesar y analizar	3,7	4,1	4,4	4,6



información de diversas fuentes				
Capacidad de pensamiento y acción crítica	3,9	4	4,4	4,5
Capacidad creativa e innovadora	3,5	4,1	4,6	4,5
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	3,9	4	4,6	4,6
Capacidad para asumir responsabilidades y tomar decisiones	3,9	4,1	4,7	4,5
Capacidad de trabajo en equipo y entendimiento interpersonal	4,1	4,5	4,7	4,6
Capacidad para aceptar las diferencias y trabajar en contextos multiculturales	4,1	4	4,7	4,5
PROMEDIO	3,7	4	4,5	4,4

Tabla 44. COMPARACIÓN DE LA CALIFICACIÓN DE COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DESARROLLADAS EN LA UNIVERSIDAD Y REQUERIDAS EN EL ÁMBITO LABORAL
(Promedio de una calificación de 1 a 5)

COMPETENCIA	Grado en que fue desarrollada en la Universidad		Grado en que es requerida en el ámbito laboral	
	Egresado	Empleador	Egresado	Empleador
Conocimientos y habilidad metodológica y técnica para la planeación, la gestión, la administración y la organización orientada al desarrollo sustentable	3,7	4	4,5	4,5
Alto nivel de autonomía y de desarrollo ético como ciudadano responsable y comprometido consigo mismo y con su contexto	4,2	4,4	4,6	4,6
Capacidad para el diseño de alternativas de acción orientadas a la transformación social	3,8	4	4,5	4,6
Capacidad para promover la participación social para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas públicas	3,5	4	4,3	4,6
Capacidad para promover los derechos humanos como eje de la acción investigativa y de la intervención profesional	3,8	4	4,2	4,5
Capacidad para promover el desarrollo humano mediante procesos participativos de construcción de democracia, ciudadanía y convivencia social con diferentes sujetos, organizaciones sociales y comunidades	3,9	4	4,5	4,6
Capacidad para promover la realización personal y social del sujeto y las organizaciones	3,8	4,2	4,5	4,7
Capacidad para actuar con sensibilidad ambiental, con base en el reconocimiento a la diferencia, la transparencia y la responsabilidad social y ecológica	3,9	4,2	4,4	4,5
PROMEDIO	3,8	4,1	4,4	4,6

Las observaciones presentadas llevan a la conclusión general, de un resultado positivo de cómo se encuentran las competencias generales y específicas del programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas. La puntuación promedio de los empleadores se aproxima a 4



puntos (3,65) al calificar la formación recibida de los egresados y superior a 4 puntos (4,55) en la importancia que tienen en el ámbito laboral.

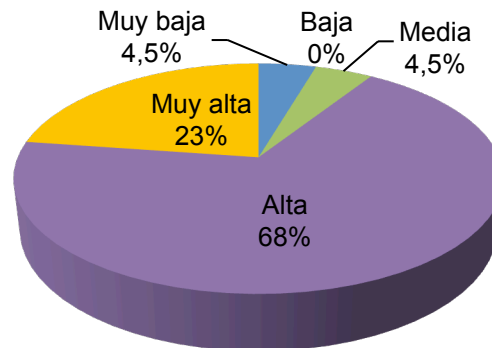
Valoración del desempeño profesional de los egresados de la Universidad de Caldas: Grado de satisfacción de los empleadores

El grado de satisfacción que han manifestado los empleadores sobre el desempeño profesional de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas (Gráfica 26) es “muy alta” para casi una cuarta parte (23%), y más de dos terceras partes la considera “alta” (68,2%). Es el 91% de los empleadores que valora positivamente el trabajo de los profesionales egresados de la Universidad de Caldas.

Se pueden observar que la valoración general que dan los empleadores es muy positiva, y sólo un 4,5% la valora “muy baja”¹⁵⁶.

Aunque la aspiración siempre es llegar al máximo de calidad posible, el resultado es muy positivo. En este caso, el desafío se encuentra en lograr que aumente el grado de satisfacción haciendo desaparecer la apreciación media, que sin ser negativa, es una respuesta que no se decanta de manera concreta. Así aumentará el porcentaje de los empleadores que encuentran en los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, personas capaces de satisfacer plenamente, en todas sus expresiones, las demandas del sector propio de su profesión, de la sociedad colombiana

Gráfica 26. Grado de satisfacción de los empleadores en el desempeño profesional de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas



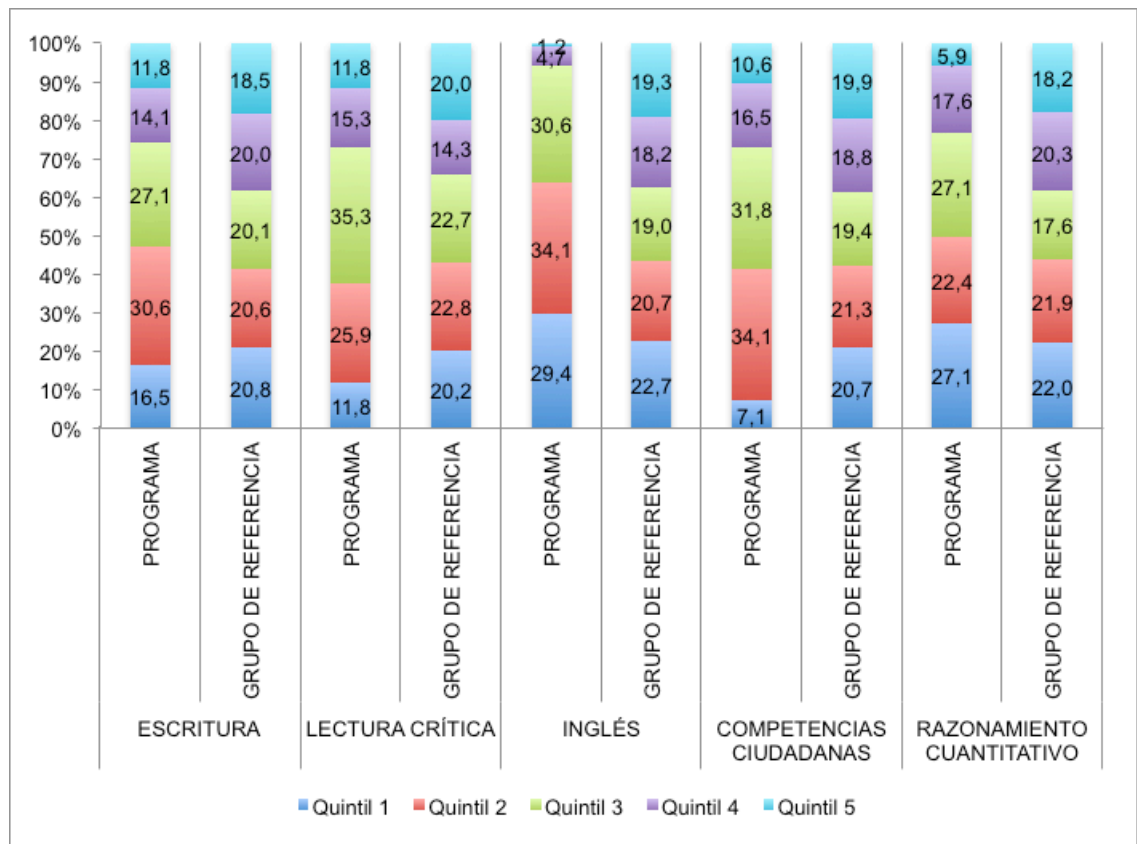
¹⁵⁶ Equivale a la respuesta de una sola institución. Es cuestionable la validez de dicha valoración por el siguiente cuestionamiento: cuando se ha tratado de valorar competencia por competencia, tanto las generales como las específicas, la valoración ha sido en todas de 3 ó 4 puntos. Eso supondría hipotéticamente una satisfacción, en el peor de los casos de “media”, pero nunca de muy baja. En las observaciones o comentarios, es de los empleadores que dice textualmente: “La encuesta está bien elaborada y es completa. Gracias por tenerme en cuenta”, no menciona observación alguna de mejora del programa o queja de los egresados que laboran en la empresa.



Desempeño de los estudiantes en las pruebas SaberPro EN 2012 con relación al grupo de referencia: Ciencias Sociales

Finalmente, a propósito del tema de las competencias, cabe traer a colación el comportamiento de los estudiantes de Trabajo Social en los resultados de las pruebas Saber-Pro del año 2012 (Gráfica 27) en las competencias generales que allí se evalúan. El quintil 1 representa el porcentaje de estudiantes que obtuvieron los puntajes más bajos en las pruebas de las competencias genéricas con respecto al grupo de referencia al que pertenece el programa. (Ver Tabla 45, descripción de los quintiles). El quintil 5 (Q5) es el porcentaje de estudiantes que obtuvieron la puntuación más alta en la prueba.

Gráfica 27. DISTRIBUCIÓN POR QUINTILES DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS DE TRABAJO SOCIAL CON RESPECTO AL GRUPO DE REFERENCIA A NIVEL NACIONAL (CIENCIAS SOCIALES). PRUEBAS SABER PRO 2012

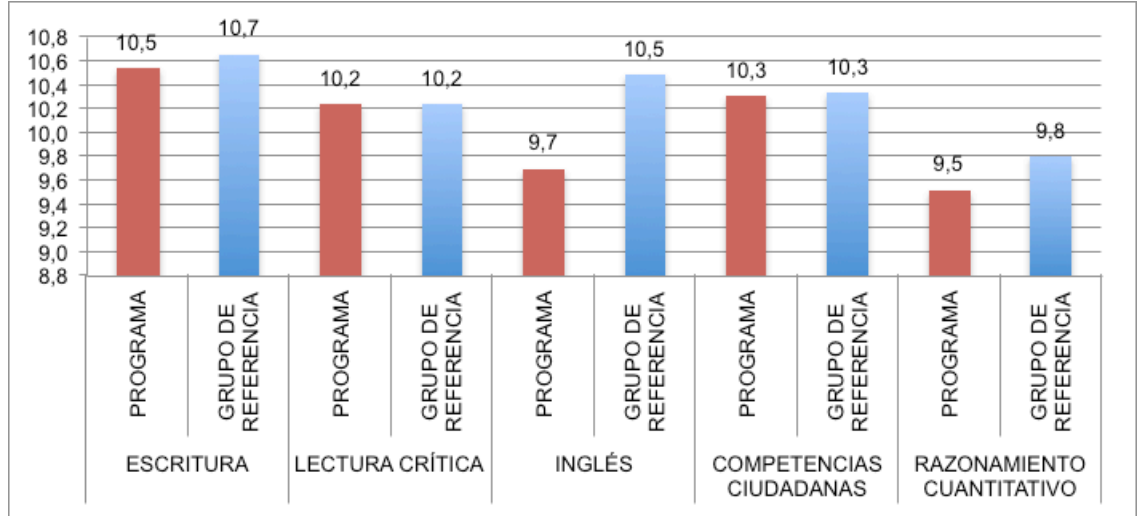


Fuente: Icfes

La Gráfica 28 representa el desempeño de los estudiantes de Trabajo Social en competencias genéricas de las Pruebas Saber Pro de 2012, donde, salvo lectura crítica, se advierte una calificación promedio inferior a la de su grupo de referencia a nivel nacional (Ciencias Sociales), lo cual podría ser criterio de revisión de los procesos formativos.

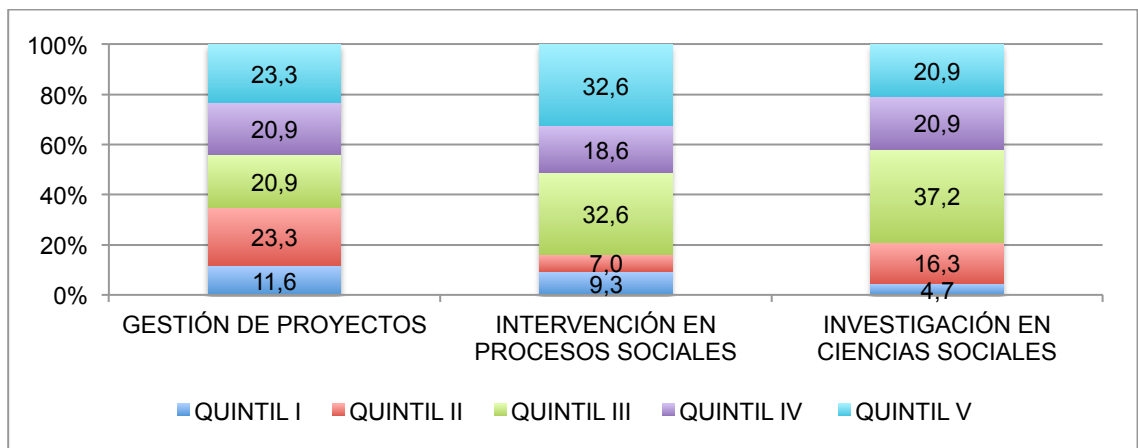


Gráfica 28. CALIFICACIÓN PROMEDIO DE LAS COMPETENCIAS GENERALES CON RESPECTO AL GRUPO DE REFERENCIA (CIENCIAS SOCIALES)



En la Gráfica 29 se observa la distribución por quintiles de las competencias específicas de Trabajo Social con respecto al grupo de referencia a nivel nacional. La competencia específica de Trabajo Social, *intervención en procesos sociales* es la que obtiene un mejor resultado en el Q5, con un porcentaje del 32,6%. En el caso del puntaje más bajo (Q1), se da en *gestión de proyectos* con un 11,6%.

Gráfica 29. DISTRIBUCIÓN POR QUINTILES DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE TRABAJO SOCIAL CON RESPECTO AL GRUPO DE REFERENCIA A NIVEL NACIONAL (CIENCIAS SOCIALES). PRUEBAS SABER PRO 2012-2. PROGRAMA TRABAJO SOCIAL UNIVERSIDAD DE CALDAS



Fuente: Icfes



SÍNTESIS CONCLUSIVA

Como base a los referentes relacionados con la dimensión educativa, la dimensión económica social y la dimensión laboral, así como la percepción de los egresados y empleadores, se puede concluir lo siguiente:

- En la **dimensión educativa** se constata una coherencia de intenciones en articular y aunar todos los esfuerzos para desarrollar una formación académica ajustada en todos los niveles, hacia los futuros profesionales, que sea competitiva, innovadora y responda a las demandas de la sociedad actual, ya sea a nivel nacional como departamental y local, sin menoscabar la apertura a las necesidades fuera de las fronteras del país.

La Universidad de Caldas y en su caso concreto el Programa de Trabajo Social son conscientes de la importancia de liderar tales exigencias formando “Trabajadores Sociales integrales, que conocedores de la realidad nacional, regional y local propicien por medio de sus praxis en los diferentes contextos, sectores, áreas y de la realidad, el enriquecimiento de las interacciones y la generación de procesos sociales propicios para el desarrollo humano y social: en condiciones de sostenibilidad, equidad y justicia social”¹⁵⁷.

- En la **dimensión económica social** se verifica el trabajo por superar un mutuo desconocimiento tanto por parte de las universidades frente a la realidad de los sectores empresariales, como el de las empresas sobre las capacidades de las IES. Existe todavía una cierta desarticulación entre la Universidad y la Empresa. Es un reto por parte de las universidades ahondar cada vez más en el campo investigativo y su inserción en la sociedad para generar mayores procesos de apropiación social del conocimiento. Esto supone superar la exclusiva actividad pedagógica centrada en la enseñanza y potenciar cada vez más la labor investigadora para lograr la inserción de los estudiantes en la era de la información y el conocimiento en el siglo XXI. En la medida en que universidades y empresas se apoyen mutuamente cada una desde sus potencialidades conseguirán construir una mayor capacidad innovadora en el sector productivo que permita desarrollar mayores capacidades competitivas.

El Programa de Trabajo Social de la Universidad de Caldas, en sintonía con el Proyecto Educativo Institucional, promueve la “reflexión e investigación permanente para generar y transformar el conocimiento, siendo agente de cambio social y cualificador del sistema educativo”¹⁵⁸. El empeño por la creatividad e innovación son dos constantes que se tratan tener presentes en la formación de los estudiantes, a través de metodologías pertinentes y suscitándoles la capacidad de indagación y búsqueda que le posibiliten formular problemas y alternativas de solución. El Programa de Trabajo Social “la acción investigativa se constituye en un recurso insustituible para gestar proyectos de desarrollo humano y socio-ambiental para producir procesos de seguimiento a los mismos y para

¹⁵⁷ *Plan curricular con base en los Lineamientos de la política curricular. Programa profesional de Trabajo Social, en: UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO ACADÉMICO, Acuerdo N° 37 (Acta 11 – 22 de junio de 2010) Por medio del cual se aprueba el ajuste al plan curricular del Programa de Trabajo Social, p. 4.*

¹⁵⁸ PEI UC 2006-2010, p. 1.



conocer su impacto mediante la comprensión de las interacciones humanas y la explicación de los procesos sociales. En la actualidad, es impensable la pertinencia y el impacto de la gestión social al margen de procesos investigativos¹⁵⁹.

- En la **dimensión laboral**, el país tiene unas condiciones favorables para poder ofertar un lugar en la sociedad a los Trabajadores sociales cuya actividad profesional se dirige a potenciar todas las dimensiones de la persona humana, de las familias, de los grupos, de las organizaciones y comunidades en que desarrolla su vida, para conseguir el máximo de bienestar social y calidad de vida en las áreas de la salud, las organizaciones sociales y la participación, la familia, el bienestar social laboral, la protección del ambiente, entre otros.

Los egresados de Trabajo Social consultados que actualmente se encuentran laborando en su profesión en el país, están distribuidos en 43 municipios de 13 departamentos. Más de la mitad se encuentra concentrado en el departamento de Caldas (56,99%), y su capital Manizales, el que más porcentaje acoge (32,27%). En el eje Cafetero se encuentra el 65,59% y si a este dato se añade los que laboran en la zona de influencia, es decir, junto con Tolima y Valle del Cauca, resulta más de las dos terceras partes, el 77,41%.

El 72% de los Trabajadores Sociales consultados, laboran en la actualidad, frente al 28% que se encuentra desempleado. De los que tienen un empleo, el 64%, ejerce en el área específica de su profesión, con una vinculación laboral de prestación de servicios en el 46% y le sigue a término fijo con el 36%.

Las áreas en las que principalmente se desempeñan son en la de familia (45,7%), organización social (19,4%) y salud (16,1%). En menor porcentaje, medio ambiente (9,7%) y laboral (6,5%). El 62,4% no está laborando en el área que profundizó durante su formación en la Universidad de Caldas.

El sector en el que laboran está repartido en igual porcentaje (46,7%), entre el público y el privado y en el mixto y economía solidaria, el 3,3% cada uno.

El 43,5% labora en empresas o instituciones del nivel nacional; el 28,3% en el departamental; el 22,8% municipal y el 5,4% multinacional.

La respuesta de los egresados de Trabajo Social en cuanto a su satisfacción en función a su ocupación actual es positiva en el 43,9% de los encuestados. El ítem en el que expresan su mayor satisfacción es la oportunidad de beneficios sociales que mejoran su calidad de vida (51,7% responden con “muy alta” o “alta”). La mayor preocupación o insatisfacción se encuentra, en la estabilidad profesional (40% responden “baja” o “muy baja”). El salario no pasa desapercibido (24,8% responden “baja” o “muy baja”).

- En la **dimensión percepción de los egresados y empleadores**, la calificación que dan los egresados acerca de la calidad del programa de Trabajo Social es “muy alta” o “alta” para el 76%. Sin embargo, al valorar la capacidad de respuesta que tiene a sus necesidades, varía considerablemente al responder “muy alta” o “alta” el 37% y “baja” o “muy baja” el 24%.

La mayoría de los egresados de Trabajo Social valora positivamente la utilidad de lo aprendido durante la carrera para su desempeño laboral. Para un 84,2%, le favorece en el desarrollo personal, el 73,8%, le favorece en el aporte al desarrollo económico y social

¹⁵⁹ Plan curricular con base en los Lineamientos de la política curricular..., p. 9.



que supone para el país. La posibilidad de encontrar trabajo adecuado fue valorada en forma negativa por el 20% de los egresados encuestados.

La calificación que han recibido tanto las competencias generales como específicas por parte de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas y los empleadores consultados, coincide en que ambos consideran que en la formación académica no se logra desarrollar plenamente las competencias que son requeridas en el ejercicio profesional.

Casi dos terceras partes (62%) de los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Caldas han visto cumplidas positivamente las expectativas profesionales que tenían cuando terminaron su carrera.

Los Trabajadores Sociales que no han continuado estudios posteriores representa el 20%. Es positivo observar que hay un grupo de 23 que han obtenido una maestría y 31 poseen estudios de especialización.

El grado de satisfacción que han manifestado los empleadores sobre el desempeño profesional de los Trabajadores Sociales de la Universidad de Caldas es muy positivo. El 91% lo califica de “muy alta” o “alta”.





BIBLIOGRAFÍA

AA.VV., *Eje Cafetero. Un pacto por la región - Resumen Ejecutivo. Informe Regional de Desarrollo Humano*, Manizales, 2004.

ACOSTA RAMÍREZ, Martha Lucía et al., *Trabajo Social en el área de salud. Perfiles y competencias profesionales básicas en el área de salud*, Bogotá, septiembre de 2012.

AGENCIA NACIONAL DE EVALUACIÓN DE LA CALIDAD Y ACREDITACIÓN – ANECA, *Libro blanco. Título de Grado en Trabajo Social*, Madrid 2005.

ARANGO GAVIRIA, Oscar, Comité técnico alma mater. Universidad Tecnológica de Colombia. *Eco-región Eje Cafetero: una experiencia de desarrollo regional en Colombia*. ACE© año III, núm7, junio 2008.

ASAMBLEA DEPARTAMENTAL DE CALDAS, *Ordenanza n° 6. Por la cual se funda la Universidad Popular y se dictan otras disposiciones*, 24 de mayo de 1943, en:

http://www.ucaldas.edu.co/docs/Ordenanza_6_del_24_de_Mayo_1943.pdf.

BANCO DE LA REPUBLICA. Colombia. *Boletín Económico Regional. VI trimestre de 2012. Eje Cafetero. Caldas/ Quindío/ Risaralda*, marzo de 2013.

BOTERO GARCÍA, J., *Educación desde la infancia: la tarea está pendiente*, en *El Colombiano* (27.04.2011) 1C.

CENTRO VIRTUAL DE NOTICIAS DE LA EDUCACIÓN - CVNE, *En 2013 la gran apuesta de MinEduación es el acceso con calidad a la educación superior*, 09 de Enero de 2013.

CENTRO VIRTUAL DE NOTICIAS DE LA EDUCACIÓN – CVNE, *Trabajo Social de la Universidad de Caldas renueva su acreditación*, 13 de julio de 2009, en: <http://www.mineduacion.gov.co/cvn/1665/w3-article-195943.html>.

CIFUENTES PATIÑO, María Rocío y GARTNER ISAZA, Lorena, *María Carulla de Vergara. Entre la tradición y el Progreso*, agosto 2003.

CIFUENTES PATIÑO, María Rocío y GARTNER ISAZA, Lorena, *La primera escuela de servicio social en Colombia*, en: *Trabajo Social N° 8*, Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, (2006).



CHAPARRO, Fernando, *Una estrategia de desarrollo basado en el conocimiento para el Eje Cafetero: Reflexiones sobre su potencialidad y cómo medirlo*, Pereira, diciembre 13 de 2006.

CONSEJO NACIONAL DEL TRABAJO SOCIAL, *Acuerdo N° 004 de 2002. Por el cual se adapta el Código de Ética Profesional de los Trabajadores Sociales en Colombia*, en: Diario Oficial N° 44597, 7 de octubre de 2002, pp. 13-15. En: <http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/Acuerdos%20y%20resoluciones/codigo%20de%20etica%20Profesional.html>.

CONSEJO NACIONAL PARA LA EDUCACIÓN EN TRABAJO SOCIAL – CONETS Colombia, *Informe sobre competencias para la formación en Trabajo Social*. Fotocopia.

CONSEJO PRIVADO PARA LA COMPETITIVIDAD DE COLOMBIA, *Informe nacional de competitividad. Resumen ejecutivo 2011-2012*, Bogotá 2011.

CONSEJO PRIVADO PARA LA COMPETITIVIDAD DE COLOMBIA, *Informe nacional de competitividad. Resumen ejecutivo 2012-2013*, Bogotá 2012

Declaración de la Conferencia Regional de Educación Superior de en América Latina y el Caribe. (CRES), 4-6 de junio de 2008, Cartagena de Indias (Colombia).

Declaración de la Sorbona. Declaración conjunta para la armonización del Diseño del Sistema de Educación Superior Europeo (a cargo de los cuatro ministros representantes de Francia, Alemania, Italia y el Reino Unido). La Sorbona, París, 25 de mayo de 1998; en:

http://www.eees.es/pdf/Sorbona_ES.pdf.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE CIENCIA, TECNOLOGÍA E INNOVACIÓN – COLCIENCIAS, *Ciencias, Tecnologías e Innovación de las áreas Sociales y Humanas*, Colombia, en:

http://www.colciencias.gov.co/programa_estrategia/ciencias-tecnolog-e-innovaci-n-de-las-reas-sociales-y-humanas. Visitado el 6 de mayo de 2013.

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (DANE), *Principales indicadores del mercado laboral. Marzo de 2013*, en: DANE, Boletín de prensa, Bogotá, D.C., 30 de abril de 2013.

- *Indicadores coyunturales*, mayo 8 de 2013.
- *Producto Interno Bruto. Cuarto trimestre de 2012 – Base 2005*, en: DANE, Boletín de prensa N°12, Bogotá D.C., 21 de marzo de 2013.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, *Agenda interna para la productividad y la competitividad. Documento Regional Caldas*, Bogotá 2007.

DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, *Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014. Prosperidad para todos*, Bogotá D.C. 2011. **BPND 2010-2014**.



EL ESPACIO EUROPEO DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR. Declaración conjunta de los ministros europeos de educación reunidos en Bolonia el 19 de junio de 1999; en: http://www.eees.es/pdf/Bolonia_ES.pdf.

Evaluación de la articulación del Plan Educativo del departamento de Caldas con el Plan Sectorial y el Plan Decenal de Educación. Plan de Desarrollo Departamental 2008 – 2011: “Para hacer de Caldas nuestra mejor empresa”, 2008.

FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE TRABAJADORES SOCIALES (IFSW), *Definición global del trabajo Social*, en: <http://ifsw.org/get-involved/global-definition-of-social-work/> . Visitado 4 de junio de 2013.

GÄRTNER, Lorena, *Lineamientos para evaluar la pertinencia de los programas académicos de la Universidad de Caldas*, Manizales, noviembre 2010.

GIBBONS, Michael, *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*, [1998].

GOBERNACIÓN DE CALDAS, *Agenda Prospectiva de Ciencia, Tecnología e Innovación del Departamento de Caldas*. Manizales, 2005.

GUASCH I FIGUERAS, Salvador, *Las relaciones intangibles cuantificadas en la contabilidad relacional*, (Universidad Rovira i Virgili, Presidente del Forum Gestió Integral), en: http://www.accid.org/revista/documents/RCD_1_NT5CAS.pdf . Visitado el 18 de septiembre de 2011.

JARAMILLO ÁLVAREZ, F. J., *Índice de competitividad: Colombia frente al mundo*, en “LUPA Empresarial” N° 13, julio-diciembre 2011 (Sabaneta, Colombia). Ver en: http://www.ceipa.edu.co/m21_gallery/5650.pdf.

JEFES DE ESTADO Y DE GOBIERNO DE LOS PAÍSES IBEROAMERICANOS, *xv Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Declaración de Salamanca*, Salamanca, España, 14 y 15 de octubre de 2005.

LEAL L., Gloria y MALAGÓN B., Edgar, “Historia del Trabajo Social en Colombia: De la doctrina social de la Iglesia al pensamiento complejo”, en: AA.VV., *Cuatro décadas de compromiso académico en la construcción de la nación*, Universidad Nacional de Colombia. Facultad de Ciencias Humanas, Bogotá 2006. Visitado en: http://aprendeenlinea.udea.edu.co/lms/moodle/file.php/177/Historia_T.S_Colombia_Gloria_Leal.pdf.

Lineamientos estratégicos del Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014

MALAGÓN BELLO, Edgar, *Hipótesis sobre la historia del Trabajo Social en Colombia*, en: Trabajo Social N° 3, Revista del Departamento de Trabajo Social, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia, (2001).

MEJÍA CUBILLOS, Javier, *Perfil económico del Eje Cafetero. Análisis con miras a la competitividad territorial*, enero de 2013. En: <http://mpru.ub.uni-muenchen.de/43873/>



MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, *Diálogo nacional por la educación superior*, en “Boletín informativo” N° 17, mayo 2011.

MINISTERIO DE EDUCACION NACIONAL, *Educación Superior 20. Capital humano para el avance colombiano*. Boletín N° 20, abril 2012, p. 10-13. Consultado en http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-92779_archivo_pdf_Boletin20.pdf, visitado el 06 de julio de 2012.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, *Educación para el desarrollo y trabajo humano. Guía N° 20. Verificación de los requisitos básicos de funcionamiento de programas de formación para el trabajo y el desarrollo humano*, 2008, p. 15, en: http://www.mineduccion.gov.co/1621/articles-157798_archivo_pdf.pdf.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL, *Propuestas de lineamientos para la formación por competencias en educación superior*, [s.f.].

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL, *Resumen ejecutivo departamento de Caldas*, octubre 19 de 2010

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SUBDIRECCIÓN DE DESARROLLO SECTORIAL, *Resumen ejecutivo departamento de Caldas*, septiembre 20 de 2011

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SNIES). *Programas académicos*. Ver en: <http://snies.mineduccion.gov.co/consultasnies/programa/buscar.jsp?control=0.4419275859062397>. Visitado el 15 de abril de 2013.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SNIES), *Estadísticas de Educación Superior*, en: http://menweb.mineduccion.gov.co/seguimiento/estadisticas/principal.php?seccion=12&id_categoria=1&consulta=mat_nivel_form&nivel=12&dpto=17&mun=&ins=&sede=. Visitado: 10 de abril de 2013.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL - SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR (SNIES), *Estadísticas del sector educativo. Educación Básica y Media*, en: http://menweb.mineduccion.gov.co/seguimiento/estadisticas/principal.php?seccion=2&id_categoria=2&consulta=mat_grado&nivel=2&dpto=1. Visitado: 10 de abril 2013.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – VICEMINISTERIO DE EDUCACIÓN SUPERIOR, *Perfil académico y condiciones de empleabilidad de los graduados de la educación superior 2002 – 2011*, Bogotá D.C. 2012, en: http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/articles-195072_perfil_2012.pdf. Visitado 15 de mayo de 2013.

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN, *Graduados de Educación Superior por nivel de formación, periodo 2001-2011*, en:



<http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3portal/jdesktop.jsp>. Visitado: 28 de noviembre de 2012.

OBSERVATORIO LABORAL PARA LA EDUCACIÓN, *Graduados por departamento*, en: <http://www.graduadoscolombia.edu.co:8080/o3portal/index.jsp>. Visitado 10 de diciembre de 2012.

ORGANIZACIÓN DE ESTADOS IBEROAMERICANOS PARA LA EDUCACIÓN, LA CIENCIA Y LA CULTURA (OEI), *2021 Metas educativas. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios. Documento final*, Madrid 2010.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO – OIT, *Panorama laboral 2011. América Latina y el Caribe*, Perú 2011.

Plan Decenal de Educación 2006-2016. Pacto social para la educación. PNDE 2006-2016.

Política pública sobre educación superior por ciclos y por competencias. Documento de discusión, Bogotá, 21 de agosto de 2007.

PRESIDENCIA REPÚBLICA DE COLOMBIA, *Informe al Congreso. Juan Manuel Santos*, Imprenta Nacional, 2011.

PROYECTO 6X4. INFORME FINAL (2008) en: <http://www.6x4uealc.org/site2008/p01/13.pdf>, http://www.6x4uealc.org/site2008/6x4_p01.htm.

RED ECONOLATIN. EXPERTOS ECONÓMICOS DE UNIVERSIDADES LATINOAMERICANAS, Colombia, abril de 2012.

Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Informe final – proyecto Tuning- América Latina 2004 -2007. Universidad de Deusto y Universidad de Groningen.

REPÚBLICA DE COLOMBIA – DEPARTAMENTO NACIONAL DE PLANEACIÓN, *Agenda de conectividad*, Documento CONPES 3072, Bogotá D.C. 9 de febrero de 2000. Ver en: <http://nsrc.org/STHAM/CO/conpes.pdf>

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA, *Caracterización ocupacional de la Teleinformática en Colombia 2008*, 24 de marzo de 2009.

SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE, SENA – Observatorio Laboral, *NotiempleaT*, Boletín n° 5, febrero, Bogotá, febrero de 2012.

SISTEMA NACIONAL DE INFORMACIÓN DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR, en: <http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>. Visitado el 1 de febrero de 2013.



UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Autoevaluación con fines de reacreditación. Programa de Trabajo Social. Universidad de Caldas*, Manizales, [2007].

UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Plan de desarrollo. Universidad de Caldas 2009-2018*, Centro Editorial de la Universidad de Caldas, Manizales 2009. **PDUC 2009-2018**.

UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Programa de Trabajo Social. Autoevaluación. Informe de autoevaluación con fines de acreditación*, Manizales, febrero 2002.

UNIVERSIDAD DE CALDAS, *Visión hacia el futuro. Proyecto Educativo Institucional de la Universidad de Caldas. 1996-2010. PEI UC 2006-2010*.

UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO ACADÉMICO, *Acuerdo 029 (Actas 20 y 21 – 16, 17 y 23 de septiembre de 2008). Por medio del cual se adopta la Política Curricular Institucional de la Universidad de Caldas*.

UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO ACADÉMICO, *Acuerdo N° 37 (Acta 11 – 22 de junio de 2010) Por medio del cual se aprueba el ajuste al plan curricular del Programa de Trabajo Social*.

UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO SUPERIOR, *Acuerdo N° 064. Estatuto general de la Universidad de Caldas*, 11 de diciembre de 1997.

UNIVERSIDAD DE CALDAS. CONSEJO SUPERIOR, *Acuerdo N° 08, Acta 3 del 23 de marzo de 2006*.

UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE PEREIRA – UNIVERSIDAD DEL QUINDÍO – FUNDACIÓN UNIVERSIDAD EMPRESA ESTADO DEL EJE CAFETERO – RED ALMA MATER, *Necesidades y demanda tecnológica del Eje Cafetero. Un estudio en los sectores de Salud, Software y Transporte*. Informe final 2008.

VALLEJO MEJÍA, César, *Competitividad y desarrollo humano en el Eje Cafetero*, Pereira, diciembre 13 de 2006.

WASSERMAN, Moisés, *V Encuentro Universidad Empresa Estado. Políticas en Ciencia y Tecnología para el Desarrollo*, Universidad Nacional de Colombia, Bogotá, 28 de noviembre de 2006, pp. 2-3. En:

<http://www.unal.edu.co/rector/documentos/Discursos/UniversidadEmpresaEstado281106.pdf>.

Visitado el 20 de septiembre de 2011.

LEGISLACIÓN COLOMBIANA

Leyes

COLOMBIA, *Ley 53 de 1977. Por la cual se reglamenta el ejercicio de la profesión de trabajador social y se dictan otras disposiciones*, 23 de diciembre de 1977, en Diario Oficial N°



34940, 26 de enero de 1978, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103914_archivo_pdf.pdf.

Decretos

COLOMBIA, *Decreto 1576 de 1952. Por el cual se reglamenta la Ley número 25 de 1948 (octubre 27), sobre Escuelas de Servicio Social*, 1 de julio de 1952, en Diario Oficial AÑO LXXXIX N° 27973, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103438_archivo_pdf.pdf.

COLOMBIA, *Decreto 2833 de 1981. Por el cual se reglamenta la Ley 53 de 1977*, 9 de octubre de 1981, en Decreto Oficial N° 35876, 3 de noviembre de 1981, en: http://www.mineducacion.gov.co/1621/articulos-103320_archivo_pdf.pdf.

Acuerdos

COLOMBIA - CONSEJO NACIONAL DE TRABAJO SOCIAL, *Acuerdo N° 004 de 2002. Por el cual se adopta el Código de ética profesional de los trabajadores sociales en Colombia*, 25 de enero de 2002, en Diario Oficial N° 44957, lunes 7 de octubre de 2002, Bogotá D.C., en:

<http://www.consejonacionaldetrabajosocial.org.co/Acuerdos%20y%20resoluciones/codigo%20e%20etica%20Profesional.html>.

CORREOS ELECTRÓNICOS:

- <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN NACIONAL – SNIES:
<http://www.mineducacion.gov.co/sistemasdeinformacion/1735/w3-article-212400.html>.
Visitado, 1 de febrero de 2013.
- <http://www.gerencie.com/contrato-de-servicios.html>.
- <http://www.graduadoscolombia.edu.co/html/1732/article-195063.html>. Visitado, 18 de abril de 2013.