

**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN-LEÓN**

**Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades
Departamento de Trabajo Social**



Tema:

Desempeño de los Egresados y Graduados de la Carrera de Trabajo Social de la UNAN – León. Modalidad Sabatina, que laboran en instituciones y organizaciones sociales de la ciudad de León.

Monografía para optar al título de Licenciados en Trabajo Social

Autores:

- ❖ **Róger Ernesto Centeno Silva**
- ❖ **Idania Verónica Mendoza Muñoz**
- ❖ **Audelia Guadalupe Reyes González**
- ❖ **Francis Alicia Rostrán Aburto**

Tutor:

Julio Argueta Jaen

León, 15 de Diciembre de 2006.

DEDICATORIA

A Dios:

Por darnos la vida y la oportunidad de cumplir nuestras metas.

A nuestras familias:

Por su apoyo incondicional y comprensión dada, ya que sin su ayuda esmerada no hubiéramos culminado nuestros estudios.

A todas:

Aquellas personas que de algún modo y formas nos han brindado parte de su tiempo y apoyo para nuestra formación profesional.

ROGER ERNESTO CENTENO SILVA.

IDANIA VERÓNICA MENDOZA MUÑOZ.

AUDELIA GUADALUPE REYES GONZÁLEZ.

FRANCIS ALICIA ROSTRÁN ABURTO

AGRADECIMIENTO

Al licenciado Julio Argueta por habernos brindado parte de su tiempo y orientado en todo el proceso de la investigación.

A departamento de Trabajo Social por abrirnos su puerta facilitándonos documentación, principalmente a los egresados por habernos brindado la información pertinente para enriquecer y fortalecer la tesis.

ÁREA:

Socio Laboral

TEMA:

Desempeño de los Egresados y Graduados de la Carrera de Trabajo Social de la UNAN – León. Modalidad Sabatina, que laboran en instituciones y organizaciones sociales de la ciudad de León.

PROBLEMA:

¿Cuál es la calidad del desempeño profesional de los Egresados y Graduados de la Carrera de Trabajo Social de la UNAN-León, modalidad sabatina, que se encuentran laborando en instituciones y organizaciones sociales de la ciudad de León, en el período de julio de 2005 a julio de 2006?

INDICE

I. Introducción.....	1
II. Justificación.....	3
III. Objetivos	4
IV. Marco Teórico.....	5 -22
V. Hipótesis.....	23
VI. Operacionalización de Variables.....	24
VII. Diseño Metodológico.....	25-29
VIII. Resultados.....	30-39
IX. Discusión y Análisis.....	40-48
X. Conclusiones.....	49
XI. Recomendaciones.....	50
XII. Bibliografía.....	51
XIII. Anexos	



I. INTRODUCCIÓN

El presente estudio de seguimiento a egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social generaciones 1998–2002 y 2000–2004 de la modalidad sabatina, Proporciona información sistematizada sobre la formación profesional de los egresados y graduados y la calidad del desempeño de estos profesionales que laboran en instituciones de impacto social.

Nuestro estudio aborda la calidad del desempeño profesional de estos egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.

En las dos promociones de egresados de Trabajo Social Sabatino, de la UNAN-León, que hasta ahora han habido, se observa que en la primera de éstas correspondiente al período académico 1998-2002, la matrícula inicial fue de 90 estudiantes de los cuales sólo 54 pudieron concluir sus estudios (60 % del total de la matrícula inicial). En la segunda promoción correspondiente al período 2000-2004, la matrícula inicial fue de 103 estudiantes, de éstos sólo egresaron 51 estudiantes, es decir casi el 50 %.

Un aspecto importante de este estudio es el referido al perfil ocupacional de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social de la UNAN-León, ya que se ha observado que muchos de éstos no desempeñan tareas relacionadas con la carrera, por ejemplo nos encontramos con profesionales que laboran en bancos, empacadores de productos en supermercados, voceadores, etc.

Así mismo en este trabajo se abordan una serie de aspectos tales como: El desempeño laboral de los egresados y graduados, tipos de instituciones donde están laborando, ubicación geográfica, áreas de intervención, utilización de los conocimientos proporcionados por el pensum de la carrera, valoración de los empleadores y beneficiarios de la labor que realizan los trabajos sociales, entre otros, lo que puede ayudar a ampliar expectativas de administradores, docentes y estudiantes.

En sumas este estudio nos permitió conocer si los egresados y graduados han logrado incorporarse al campo laboral propio de su perfil académico, y se están aplicando los instrumentos y técnicas estudiadas a lo largo de la carrera, así como la utilidad de las mismas y la pertinencia de la carrera de Trabajo Social.

En este apartado queremos dar a conocer los aspectos específicos que fueron abordados en esta investigación (factores y alternativas de evaluación para el éxito en el desempeño profesional de los egresados y graduados y el papel que este juega en los procesos de cambio social)



II. JUSTIFICACIÓN

Este trabajo monográfico parte de la necesidad particular de los integrantes del grupo de investigación por conocer cuál es el quehacer concreto de los egresados y graduados en Trabajo Social y así obtener datos relacionados con el desempeño laboral y la accesibilidad misma al mercado laboral para nosotros como futuros profesionales de esta carrera.

Con esta investigación pretendemos verificar si en realidad los Trabajadores Sociales desempeñan el rol de generadores de cambio social o no, si los estudios realizados les están sirviendo para el desempeño de sus funciones, o bien si sus labores no están relacionadas con el perfil de la carrera.

Este estudio tiene relevancia porque proporciona información que puede ser útil para mejorar la intervención social de los profesionales en la ejecución de diversos programas y proyectos, incidiendo así en la mejora del nivel de vida y convivencia de la sociedad.

Así mismo esta investigación puede servir de referencia al momento de elaborar planes de capacitación a sus profesionales para reforzar aquellas áreas o temas que sean de interés y que contribuyan a mejorar el desempeño de los Trabajadores Sociales y por ende que se produzcan mejores resultados.

Finalmente de nuestro estudio se extraerían algunos insumos para que el Departamento de Trabajo Social de la UNAN-León realice mejoras al pensum académico de la carrera en el pre-grado o se proponga el establecimiento de post-gradados. Todo con el propósito de mejorar la calidad de la formación de los profesionales del Trabajo Social así como su intervención para facilitar procesos de cambio social positivos.



III. OBJETIVOS

GENERAL:

Valorar el desempeño de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social de la UNAN-León, modalidad sabatina, que laboran en instituciones y organizaciones sociales de la ciudad de León.

ESPECÍFICOS:

- ❖ Caracterizar la labor que realizan los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.
- ❖ Conocer las percepciones de los empleadores acerca del desempeño laboral de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.
- ❖ Analizar la opinión de los representantes de los beneficiarios directos de los programas y proyectos en los que intervienen los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.



IV. MARCO TEÓRICO

Antecedentes del Problema.

En cuanto los antecedentes de la inserción laboral de egresados y graduados, de la carrera de Trabajo Social, de la UNAN – León, podemos decir que no existe un estudio de manera particular por parte del departamento de Trabajo Social acerca del seguimiento a egresados y graduados de esta carrera, que nos brinde información de la ubicación y desempeño laboral de los egresados y graduados.

Pero si existe un estudio de seguimiento a egresados y graduados de la UNAN-León de algunas facultades, realizado por un equipo de investigación conformado por docentes y por la coordinación de la dirección de análisis institucional y evaluación de la UNAN-León en el periodo de Mayo 2005/Agosto 2006, con apoyo de la cooperación ASDI/SAREC.

No obstante, por evidencia empírica tenemos referencia del desempeño de estos profesionales. En este sentido sabemos que existen egresados que ejercen roles no acordes con su preparación académica que se encuentran en el empleo informal o bien están desempleados y por otra parte nos encontramos con un porcentaje al parecer mayoritario que está inserto en instituciones de impacto social.

Esto último se debe, de un lado, a que muchos de los que optaron por los estudios de trabajo social desde el inicio de la carrera ya se desempeñaban de manera empírica en la profesión y una vez egresados y/o graduados continuaron laborando en las mismas instituciones y organizaciones sociales.

Como ya señalábamos, sabemos que otros estudiantes que cursaron los estudios de trabajo social han encontrado trabajo en área afines al perfil de la carrera y se encuentran aplicando parte de los conocimientos obtenidos en durante los años de estudio.

De lo que no tenemos evidencia es de la efectividad de las herramientas proporcionadas por los estudios de trabajo social en el desempeño de las labores de los que han cursado la carrera, así como de otros aspectos del trabajo social que sirvan de ventaja o desventaja para el campo laboral.



Fundamentación Teórica.

En Inglaterra en el año 1869 se creó la COS (Sociedad de Organización de la Caridad) con diferentes objetivos tales como:

- ❖ Reprimir la mendicidad.
- ❖ Ayudar a los verdaderos necesitados.
- ❖ Estimular la independencia y hacer entender que la familia era una gran unidad.
- ❖ Crear un buen sistema para que así no existiera el pauperismo.

La COS se creó en 1869, por la asistencia de sociedades caritativas privadas que daban soluciones rápidas y a corto plazo entonces los pobres del lugar no se molestaban en trabajar la COS propuso tres remedios para la pobreza:

- ❖ Evitar que se diera dinero indiscriminadamente
- ❖ Ofrecer amistad para el auto respeto
- ❖ Investigar las causas de la pobreza

En la COS igual que en toda Inglaterra, se produjo una divergencia entre aquellos que decían que la culpa de la pobreza era de cada individuo y aquellos que apuntaban que la culpa era del sistema social, proporcionando el fundamento, tanto al Trabajo Social con casos, como el Trabajo Social con Comunidades, basados en los siguientes principios:

- ❖ Ayudar a los pobres a la auto dependencia
- ❖ Tener un completo conocimiento para ayudar.
- ❖ Dar un socorro adecuado en calidad y en cantidad.
- ❖ Atender el caso debidamente.
- ❖ Dar ayuda solo a quienes lo merecen.
- ❖ Ocuparse del caso hasta el final y archivarlo.

Además de estos principios la COS estableció ocho puntos básicos:

- ❖ Cada caso será objeto de una encuesta escrita.
- ❖ Esta encuesta será presentada a una comisión que decidirá las medidas que deban tomarse.
- ❖ No se dará socorros temporales, sino una ayuda metódica y prolongada hasta que el individuo o la familia vuelva a sus condiciones normales.
- ❖ El asistido será el agente de su propia readaptación como también sus parientes, vecinos y amigos.
- ❖ Se solicitara ayuda a instituciones adecuadas en favor del asistido.



- ❖ Los agentes de esta obra recibirán instrucciones generales escritas y se formaran por medios de lectura y estados prácticos.
- ❖ Las instituciones de caridad enviaran las listas de sus asistidos, para formar un fichero formal con el objeto de evitar abusos y repeticiones de encuestas.
- ❖ Se formara un repertorio de obras de beneficencia que permitan organizarlas convenientemente.

En 1886 la COS instituyó un plan de formación para Trabajadores Sociales que contaban de conferencias y Trabajo Social práctico a través de las siguientes personas:

- ❖ Octavia Hill enseña sus métodos de ayuda a los pobres
- ❖ Margaret Sewell enseñó mediante conferencias y clases.

El 1890 los dos planes se unieron, después se instituyó un plan de formación profesional que se puso en marcha por medio de conferencias y trabajos prácticas convirtiéndose 1903 en una facultad de sociología.

En 1891 Inglaterra contaba con 75 COS, el Trabajo Social de casos, cambió durante las tres primeras décadas de su historia se transformó de un conjunto de directrices para orientar a los trabajadores sociales voluntarios en su tarea de visitadores amistosos con una filosofía y en una técnica que se podía transmitir. La COS era admirada por sus actos de caridad para con los demás, pero a la gente pobre la desagradaba ser investigada.

En la creación de la primera escuela de asistencia social, Mary Richmond propuso en 1897 la creación de una Escuela de Filantropía, aplicada al año siguiente de la propuesta de Richmond la COS de Nueva York organizó un curso de verano de seis semanas de duración.

Sin embargo no fue en los Estados Unidos, sino en Holanda en donde se creó la primera escuela de Servicio Social del mundo cuya finalidad era proporcionar una formación metodológica, teórica y práctica de quienes desean dedicarse a ciertas labores importantes en el campo del servicio social, esta escuela ofrecía cursos de dos años combinando estudios teóricos (especialmente Sociológicos y de Legislación Social) un entrenamiento práctico supervisado.

Para este tiempo se va dando otro fenómeno: La secularización de la asistencia social, esto quiere decir que el hombre deja por fuera toda explicación religiosa, sobrenatural, mítica y metafísica del mundo para ser reemplazada por la explicación a partir de las ciencias y de la propia existencia humana, por ultimo destacamos que en el siglo XIX la asistencia social como profesional ya ha nacido.



Institucionalización de la asistencia social

En Estados Unidos el 24 de Octubre de 1929 se produce la más terrible crisis del capitalismo, el mundo capitalista y el modelo del liberalismo, sufrieron una profunda conmoción, llegando al desorden y la perturbación de 1929 que se produjo inicialmente en Estados Unidos pero se propago inmediatamente a todos los países industrializados, las clases sociales más desamparadas fueron el proletariado industrial, campesino y trabajadores de las minas.

No solo la crisis económica mueve hacia la intervención estatal, si no que hay otros factores que juegan un papel muy decisivo: el miedo de la burguesía al movimiento obrero y la preocupación, porque el socialismo es una realidad, por primera vez después de la Revolución Francesa se les reconoce a los trabajadores el derecho de asociarse.

Hay dos hechos fundamentales del capitalismo del siglo XX para la aparición del servicio social institucionalizado.

La creciente intervención estatal no solo en la política económica, si no también en la política social, la promulgación de leyes de carácter social estrechamente ligado a lo anterior.

El neoliberalismo como concepción política- económica que sirva de encuadre al desarrollo del servicio social.

En el pensamiento de Keynes¹, se defiende la tesis de que un aumento del consumo, un descenso de los tipos de interés y una mayor inversión pública, son necesarios para garantizar el pleno empleo.

Keynes sugiere dos remedios para el desarrollo del servicio social:

- Lanzamiento de la circulación de dinero abundante.
- Aumento de la inversión pública.

¹ Economista británico, autor de la Teoría General de la Ocupación, el Interés y el Dinero (1936), Su doctrina tuvo una considerable influencia en el pensamiento y en las políticas económicas del siglo XX.



En 1938 fueron convocadas en Francia una serie de personalidades liberales de todo el mundo. Esta reunión se llamó el Coloquio Walter Lipmann. En el se sentaron las bases del neoliberalismo, que prescribía a diferencia del

Liberalismo toda forma de intervención del Estado en la producción pero respetando la propiedad privada de los bienes de producción.

Hay ciertos aspectos del neoliberalismo que pueden ayudarnos a una mejor comprensión del servicio social:

- ❖ Eliminar el desorden y la miseria.
- ❖ La necesidad un sistema de seguridad social.

Aparición y desarrollo de la asistencia social y profesional

La coyuntura histórica en que aparece el servicio social profesionalizado es el producto de la convergencia y conjunto de dos factores:

- ❖ La situación de la sociedad en un movimiento histórico determinado.
- ❖ La propuesta al desafío de esos problemas.

Si bien la primera escuela de asistencia social se crea en Holanda es en los Estados Unidos en donde se institucionaliza la profesión.

Greenwood al analizar la profesión de Trabajo Social en los Estados Unidos distingue tres fases:

1. La del surgimiento de la profesión desde fines del siglo pasado hasta terminada la Primera Guerra Mundial este periodo se caracteriza por una estrecha relación entre ciencias sociales y trabajo social.
2. Una segunda fase comprende el periodo de entre guerras donde se produce un creciente auge del psicoanálisis.
3. La tercera fase va desde 1945 hasta fines de los años 60 en donde se produce un nuevo acercamiento entre Ciencias Sociales y Trabajo Social de todos estos análisis se puede deducir que el servicio social no nace, si no que se transforma en corrector de disfuncionalidades, fue reformista en su nacimiento aunque después haya sido asimilado a fin de ponerlo comprometido con el estatus y a su servicio.



El libro Social Diagnosis² de Mary Richmond es la primera sistematización del servicio social profesionalizado.

Hay tres puntos importantes en este libro que debemos destacar.

- ❖ La empatía: llevarse bien el trabajador social con el cliente para que sea más fácil la comunicación.
- ❖ El medio del cliente a de ser conocido por el trabajador social.
- ❖ Las aptitudes y actitudes del trabajador social.

Evolución histórica del Trabajador Social en América latina

El modo de concebir las formas de acción social desde el momento en que comienza a profesionalizarse hasta la etapa actual, podemos distinguir tres grandes de ellas:

1. Asistencia social 1925-1940.
2. Servicio social 1945-1965.
3. Trabajo social 1965-hoy.

Asistencialismo en el Trabajo Social

Asistencia social

Es una etapa en donde tienen gran influencia las teorías y corrientes europeas al trabajador social se le consideraba como un técnico para hacer caridad es un asistente - técnico, un ejecutor de obras de caridad que se realizan gracias a la contribución de donantes motivados por razones moralistas religiosas y filantrópicas.

Como se ha comentado anteriormente a los Trabajadores Sociales no les asignaban un papel profesional específico a no ser la de auxiliar de nivel técnico intermedio, útiles para ayudar a la labor del médico, en algunos casos a la del abogado, la denominación profesional se solía utilizarse en ese entonces era la de visitadores sociales.

Nos parece obvio advertir aquí que todo esto ha de repugnar y sublevar a cualquier trabajador social, nos resulta difícil imaginar a un profesional del Trabajo Social que tenga un mínimo de dignidad “colaborando” en estas tareas asistencialistas y miserabilistas.

² El Social Diagnosis, es un libro desconocido especialmente entre los trabajadores de habla española porque no ha sido traducido a pesar de su importancia.



Servicio social

En esta etapa se distinguen dos momentos fundamentales:

1- Concepción aséptico desarrollista.

A partir de 1940 la influencia de la asistencia social del estilo pierde vigencia y el servicio social Norteamericano comienza a dar su sello y estilo al servicio social en Latino América.

Esta influencia norteamericana tubo las siguientes notas distintivas:

- ❖ Una mayor preocupación técnica-científica que en la etapa anterior.
- ❖ Elevación del estatus profesional.
- ❖ Acentuación psicologista de su marco teórico referencial y de su práctica.
- ❖ Un modo de hacer marcado por el estilo del tecnicismo aséptico.

Al servicio social se le atribuía como objetivo principal “la adaptación o ajuste del individuo con otros individuos o con su medio ambiente”, aquí se ve otro dato importante, el que no solo hay que resolver problemas de los individuos, sino que también hay que contribuir al funcionamiento de la sociedad.

2- Concepción desarrollista.

Es el momento en que comienza a considerarse la participación social como uno de los medios para lograr la integración de la población marginada al conjunto de la sociedad, en este contexto aparecen diferentes técnicas o practicas sociales del desarrollo comunitario, luego se habla de promoción social, o promoción popular, animación de base, animación popular etc.

Todas estas técnicas y modalidades operativas se apoyaban en el mismo supuesto básico:

A los marginados hay que integrarlos a la sociedad global mediante su participación activa en proyectos de desarrollo.



Trabajo social

Había un ambiente generalizado entre los trabajadores sociales acerca de la necesidad de elaborar respuestas a los problemas sustanciales que vivía el continente, de ahí nace el proceso de reconceptualización que constituye el paso más relevante en la historia del servicio social Latinoamericano.

El trabajo social en Nicaragua

Nicaragua dentro del mosaico de países que configuran Latinoamérica, reconoce aspectos coincidentes o similares a los demás países, pero lo más relevante, lo constituyen sus particularidades. Una de estas particularidades y que marcaron su especificidad histórica es su tardía incorporación al mercado mundial y esto se produce en la técnica y la ciencia, en particular en las ciencias sociales. En efecto las Escuelas de Trabajo Social en América Latina, emergen entre 1920-1930 con un acelerado incremento en 1940, en cambio en Nicaragua fue 20 años más tarde.

En 1960 a 1965 se crea la escuela de Trabajo Social en Nicaragua por iniciativa del sector público bajo el auspicio del Instituto Nicaragüense de seguridad social (INSS).

Esta carrera fue diseñada con buenas intenciones, pero esta no es coherente con el programa académico ya que carece de base científica, carencia de la que va a padecer aun después de su incorporación a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua (UNAN - Managua). Los primeros trabajadores sociales egresados fueron absorbidos en dos campos:

- ❖ Vivienda.
- ❖ Seguridad social.

Posteriormente con la modernización que impulsa la burguesía financiera y los nuevos empresarios, se deja sentir la necesidad de “tecnificar” más la carrera por lo que un técnico de la ONU (Organización de Naciones Unidas) hace un intento de implementar en la escuela un plan de contenido desarrollista el cual no se logra por la inexistencia de recursos humanos capaces.

Así como en todos los países Latinoamericanos, surgió el movimiento de la reconceptualización del Trabajo Social, el cual era necesario para una crítica a los métodos tradicionales en la profesión y además a la ideología que lo sustenta.

Periodo de 1965 – 1972

A partir de 1965 se inicia en el cono sur un fuerte movimiento encabezado por docentes y estudiantes de la carrera de trabajo social, que demandaban la necesidad urgente de un replanteamiento de la profesión con el fin de responder



de mejor manera a los sectores empobrecidos de América latina. Exigía una mayor reflexión sobre su quehacer, cuestionaba el perfil de la profesión, instaba a la redefinición de la metodología tradicionalmente utilizada por el trabajador social y cuestionaba fuertemente los procesos de formación académica dicho movimiento fue conocido en América latina como movimiento de reconceptualización.

Nicaragua vive su propio proceso con una dictadura militar, en una sociedad con grandes desigualdades sociales, con el nacimiento de una organización guerrillera fuertemente arraigada a nivel popular y sobretodo a nivel de los jóvenes, y una intensa lucha por la construcción de una sociedad más igualitaria, con justicia social, con posibilidades de autodeterminación, menos influenciada y más independiente de las políticas de Estados Unidos como país hegemónico.

A partir de 1969 empiezan a manifestarse las primeras inquietudes entre estudiantes y docentes sobre la necesidad de iniciara ese proceso de reflexión de al carrera de trabajo social, que en 1970 se traduce en un seminario, considerando también que la escuela de trabajo social debía estar en razón de la transformación y del desarrollo social. Además que esto debía reformarse con más apego a las teorías científicas que señalan lo inevitable del cambio a favor de estructuras más adecuadas a las necesidades de las grandes mayorías (Macías y Lacayo, 1971). En los años 1971 a 1973, se avanza en un proceso amplio de discusión que culmina en cambios significativos en el proceso de formación, con elaboración de planes de estudios con una fuerte tendencia “sociologizante”, y muy poco énfasis en aspectos metodológicos para la intervención profesional.

Otra característica de este proceso fue el énfasis que se puso en desarrollar en los y las estudiantes actitudes críticas ante el sistema y el compromiso en la practica política.

Periodo 1973 -1979

Igualmente se da este movimiento en Nicaragua, con la diferencia de tiempo principalmente, pero con similares objetivos. Y es en los meses de Enero y Febrero de 1974, cuando alumnos y profesores de la Escuela de Trabajo Social de la UNAN - MANAGUA realizan un seminario con el objetivo principal de intentar una reconceptualización o replanteamiento de las acciones del trabajador social y por ende adecuar la formación profesional de los trabajadores sociales de acuerdo a cambios concretos que se dan en nuestra sociedad tanto en lo económico, social y político.

No obstante los profesionales egresados recibieron una formación reformista abordando siempre los problemas muy superficialmente, dedicándose a hacer visitas a instituciones, barrios, comunidades, orfanatos, sistemas carcelarios, etc.



A pesar de que en el campo de acción el Trabajador Social seguía siendo asistencialista, orientador, promotor. Se recalcó que lo más importante era que la actuación no se diera de manera alienante e incondicional.

Sin embargo, hay que señalar que el país como tal vivía una etapa preinsurreccional, ante la cual algunos estudiantes y profesionales del trabajo social asumieron compromisos con la lucha de liberación que llevaría posteriormente al proceso revolucionario. Diversas fuerzas se fueron aglutinando alrededor de un movimiento popular envolvente y ascendente que logro involucrar a diversos sectores, incluyendo a la Universidad y todas sus instancias, situación que se convirtió en terreno fértil para que los conocimientos teóricos y las propuestas planteadas desde la reconceptualización fueran apropiadas por los futuros profesionales del trabajo social.

Periodo de la Revolución 1979 – 1990

El año 1979 marca un hito en la historia del país, al producirse el triunfo de la Revolución Popular Sandinista, que trastoca a toda la sociedad Nicaragüense, al Estado mismo y por ende a las Instituciones. Desde sus inicios uno de sus planteamientos básicos fue buscar alternativas a un rezago social existente, que se evidenciaba en indicadores concretos, como que el 50% de la población fue analfabeta y el tener una de las más altas tasas de mortalidad infantil producto de enfermedades inmuno-prevenibles.

Por esto, la política social del Estado Revolucionario se caracterizó por corresponder a objetivos estratégicos de la Revolución para el sector social, los cuales eran:

- ❖ Elevar el nivel de vida de la población Nicaragüense.
- ❖ Mejorar la calidad y cantidad de fuerza de trabajo productivamente empleada
- ❖ Transformar la conciencia política de la población
- ❖ Impulsar la participación popular para avanzar en las soluciones conjuntas entre Estado y pueblo organizado (CELATS, 1982: 18).

En el año 1984 se oferta en la universidad Centroamericana (UCA), la carrera de Trabajo Social con un perfil acorde a las necesidades del momento y una titulación a nivel de licenciatura en Trabajo Social, los estudiantes que ingresan a la carrera proceden de diferentes regiones del país, siendo minoritario los procedente de la región II según registro de la secretaria académica de la facultad de Humanidades de la UCA..



En 1990 significó entrar de lleno a los procesos de ajustes estructurales que ya se encontraban avanzados en el resto de países de América Latina, la implicación más inmediata de esta situación fue la modificación del mercado laboral para el trabajo social. El Estado disminuyó considerablemente en términos cuantitativos los cargos de trabajo social, pero además hubo una modificación de concepciones y visiones sobre la realidad, a los problemas sociales, los métodos de intervención, viviéndose una situación de retroceso en términos de modelos de atención.

Contexto actual

El inicio del siglo XXI ha estado marcado por la intensificación de la globalización y los cambios que de ella se han derivado los cuales han tenido un impacto en las Ciencias Sociales en general y en el trabajo social en particular. En la carrera de trabajo social de la Universidad Centroamericana, ha existido una preocupación constante del colectivo docente para analizar la viabilidad de la carrera en un contexto donde se vive una crisis de vocación por lo social, y donde el mercado aparece como elemento esencial para determinar la vigencia o no de una profesión.

Para responder a los cambios mundiales y a las nuevas demandas de profesionales con capacidad técnica, habilidades y audacia para enfrentar con sentido propositivo y crítico los problemas que aquejan a la sociedad.

Los cambios en los espacios laborales que se iniciaron en los años 90 se han profundizado, en el Estado a parece más una labor en términos de asistencia y en área de organismos no gubernamentales las opciones se han multiplicado, en términos de temática y sectores con los que se trabaja; para el año 2003 se estimaba que aproximadamente 800 organizaciones no gubernamentales, se encontraban trabajando en la promoción de desarrollo humano en áreas tales como :

Derechos de la niñez y las mujeres, agroecología, salud, derechos humanos, etc.

Creación de la carrera de Trabajo Social en la UNAN-LEÓN

Desde hace varios años se llevan a cabo gran cantidad de proyectos de desarrollo comunitario a través de organismos gubernamentales y no gubernamentales con apoyo y financiamiento internacional, los cuales están dirigidos a favorecer sectores populares y del área productiva para dar respuesta a necesidades con vivienda, empleo, infraestructura, saneamiento ambiental, salud integral, cultura, etc..

Al observar estas necesidades se llevó a cabo un estudio realizado por la Facultad de Ciencias de la Educación y Preparatoria, apoyado por la Universidad de Zaragoza y debido a esto se ha puesto de manifiesto una serie de conclusiones en relación con:



1. Necesidades y problemas sociales a los que la carrera de Trabajo Social intentaría dar respuesta.
2. Estrategias de intervención ante estas necesidades y problemas de parte de los organismos gubernamentales y no gubernamentales.
3. Existencia de otras titulaciones universitarias en el ámbito social.

La determinación de las necesidades y problemas existentes en la región II (León y Chinandega) se ha realizado a partir de los derechos consignados en la Constitución política de la República de Nicaragua en la declaración universal de los derechos humanos.

Con base a esos derechos se ha identificado la necesidad de la población que justifica la puesta en marcha de los diferentes planes y proyectos de intervención.

Las estrategias de intervención ante estas necesidades vienen definidas por tres rasgos fundamentales:

1. Intervención integral.
2. Intervención para las mediaciones y negociación.
3. Intervención con la participación de la población desde un doble enfoque.

Nuestra Universidad UNAN-LEON y en particular la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades se empeñó en dar respuesta a las necesidades más sentidas.

En 1996 gracias a la firma del convenio marco entre la Universidad de Zaragoza - España y la UNAN León, se implementa una asesoría técnica desde la Escuela Universitaria de Estudios Sociales de la Universidad de Zaragoza, quien en conjunto con el hermanamiento León- Zaragoza gestiona ante el gobierno de Aragón-España apoyo financiero para la creación y puesta en marcha de la titulación "Técnico superior en Trabajo Social".

Dentro del marco del convenio de colaboración con la Universidad de Zaragoza España se contempla un programa de formación del profesorado, dirigido por profesores de esa Universidad para capacitar al personal docente de la UNAN - LEON que serán los futuros profesores de la carrera. Por tal razón se consideró viable plantear la posibilidad de apertura de la carrera para el curso lectivo 1998 con dos modalidades:

Sabatina: Debido a la demanda existente por parte de Instituciones de impacto social que requerían preparación científica de sus trabajadores sociales empíricos.

Diurna: Dirigida a egresados de estudios secundarios (bachilleres)



Además contando con el financiamiento del gobierno de Aragón a través del hermanamiento León-Zaragoza y el apoyo técnico de la Universidad de Zaragoza que servirá para cubrir gastos que en conceptos de materiales didácticos y equipos, bibliografías, entre otras cosas.

Cabe destacar que el personal docente de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades en un 95% aproximadamente han concluido o están por concluir la maestría en didáctica y formación del profesorado a cargo de la Universidad de Barcelona España.

Posteriormente se crea la opción a licenciatura en ambas modalidades:

- Cursos sabatinos.
- Cursos regulares.

Dotándolos con:

- ✓ Capacidad para interpretar la realidad, identificando las causas que determinan los fenómenos sociales desde los diferentes modelos de intervención social.
- ✓ Formación técnica para intervenir en la realidad y contribuir a los procesos de cambio social.

Para todo esto se desarrollan contenidos sociológicos, políticos,

Económicos, Psicológicos, legales, antropológicos, de dirección, gestión e investigación.

En un mundo altamente complejo y cambiante no es posible una formación especializada para toda la vida, habrá que dotar al estudiante de un abanico de conocimientos que facilite su inserción y actuación en el mercado de trabajo a la vez que su desarrollo personal y profesional, por todas estas consideraciones creemos que la carrera de Trabajo Social viene a dar respuesta no solo a las aspiraciones académicas de ciertos sectores estudiantiles, sino también a promotores empíricos, coadyuvando al desempeño eficaz de unos y otro en el proceso de intervención social que promueve la transformación y el cambio social. Para ello se ha creado la misión y visión de la carrera las cuales son:

Misión: La formación de un profesional calificado, para la intervención social que le permite trabajar desde y con la comunidad y los diferentes grupos para facilitar los cambios sociales, culturales, económicos y políticos de la sociedad.



Visión:

- ✓ La profesionalización de los promotores sociales empíricos de las diferentes instituciones sociales, públicas y no gubernamentales.
- ✓ La formación de profesionales con capacidad de identificarse con la problemática social de su entorno para su transformación.
- ✓ Formación de profesionales con capacidad comunicativa, orientadora, crítica, autocrítica, creativa, investigativa y con alta sensibilidad social.

Esto aplicado en intervenciones sociales y de desarrollo local mediante la interacción personal y organizacional en las que se promueven la solución de muchos de los problemas y necesidades sociales de la población. El egresado y graduado de trabajo social cuenta con la preparación, para investigar, diagnosticar y tratar situaciones, problemas a nivel individual, grupal y comunitario, con capacidad para elaborar, ejecutar y evaluar planes, programas y proyectos que tienden a la prevención, crecimiento y desarrollo social, evaluando y clasificando recursos, procurando una adecuada utilización y distribución de los mismos. Pudiendo desempeñar también en las siguientes competencias:

- ✓ Trabajo social con el menor y la familia.
- ✓ Trabajo social penitenciario.
- ✓ Trabajo social hospitalario.
- ✓ Trabajo social escolar.
- ✓ Trabajo social industrial.
- ✓ Promoción y asistencia a comunidades urbanas y rurales.
- ✓ Organización y administración de servicios sociales.
- ✓ Ejercicio de la docencia.

En Nicaragua todo trabajado remunerado esta normado por el Código Laboral vigente el cual hace referencia a:

- ❖ La retribución económica del trabajador, lo que comprende además del pago de sus prestaciones sociales (vacaciones, treceavo mes, liquidación, etc.)
- ❖ La frecuencia de pago (mensual, Quincenal).
- ❖ Jornada laboral (8 horas diarias).
- ❖ Descanso (12 horas) después de 6 días trabajados.



- ❖ Asistencia cursos de capacitación.
- ❖ Régimen de seguridad social entre otros.

En cuanto al seguimiento que dan universidades de otros países a los egresados y graduados de Trabajo Social, así como de otras carreras, nos encontramos que en Latinoamérica (Argentina, Cuba, Chile, entre otros) se realiza el seguimiento a los profesionales mediante la creación de directorios y expedición del carné de egresados, con información contenida en una base de datos sistematizada, la cual contiene el nombre y apellido del egresado, dirección(es), teléfono(s) etc.

Igualmente se ha dado la Creación de una Bolsa de Empleo institucional. Su objetivo es orientado a contribuir en la ubicación laboral de los egresados de las diferentes facultades mediante convocatorias para empleo mediante la conformación de la asociación de egresados en coordinación con las diferentes facultades, reuniones periódicas.

La administración del seguimiento dentro de otras funciones está el realizar estudios relacionados con la caracterización y los antecedentes del egresado.

Este último incluye los estudios previos a la educación superior, al ingresar a la educación superior y al terminar la educación superior. Dicho estudio se realiza con los estudiantes del último semestre de cada una de las carreras y los programas universitarios tanto de pre-grado como de postgrado. Este ha sido un programa que ha permitido que los egresados encuentren un nuevo mecanismo que les ayuda a ubicarse laboralmente.

No obstante, la pertinencia de los estudios de pre-grado, específicamente lo referido al quehacer de los trabajadores sociales una vez que han egresado de la carrera, es una labor pendiente por analizar.



Conceptos.

Asistencialismo: Atender, asistir, brindar ayuda a una persona necesitada. Con esto no se resuelven problemas humanos y sociales sino que se atenúa el problema. (Historia del Trabajo Social, 1994)

Auto dependencia: Facultad de los pobladores de una comunidad, de no estar subordinados, ni ser dependientes de otra persona. (Introducción al Trabajo Social Tomo I, 1994).

Capacidad Profesional: Conjunto de actitudes y potencias que deben poseer una o varias personas, para realizar actividades que permitan su progreso económico y profesional. (Diccionario Enciclopédico IBALPE, 2004)

Capital Social: Se constituye por las reglas, normas y capacidades de reciprocidad y confianza que están supuestas en las relaciones, estructuras e instituciones sociales que les permite a los miembros lograr objetivos individuales y comunitarios. (Nadayan Deepa, 1997)

Desempeño Profesional: Es la labor que realiza una persona producto del ejercicio de la profesión en la que se ha formado. (Grupo de investigación, 2006)

Eficacia: Capacidad para producir el efecto deseado, en que se alcanzan los objetivos y metas. (Diccionario Esencial de la Lengua Española VOX, 2005)

Eficiencia: Capacidad para realizar logros de objetivos esperados o cumplir adecuadamente una función. (Diccionario Esencial de la Lengua Española VOX, 2005)

Egresado: Finalización o culminación de estudios académicos previo a la graduación. (Diccionario Esencial de la Lengua Española VOX, 2005)

Estatus Profesional: Posición, prestigio y prerrogativas con las que cuentan las personas que ejercen una profesión. (Grupo de investigación, 2006)

Ética Profesional: Conjunto de valores comunes y universales, considerados o identificados como principios y conductas deseables, mejores y justas que favorecen la actividad profesional. (Código Internacional de Ética Profesional para el Trabajador Social, 1994)

Experiencia Profesional: Conjunto de conocimientos adquiridos con el uso y la práctica de una actividad profesional. (Diccionario Enciclopédico IBALPE, 2004).

Graduado: Persona con algún grado universitario. Dar el grado y título de bachiller, licenciado o doctor en una facultad. (Diccionario Esencial de la Lengua Española VOX, 2005)



Inserción Laboral: Empleo y lugar que ocupa el profesional del Trabajo Social (Grupo de investigación, 2006)

Integración Institucional de los Profesionales: Proceso mediante el cual un profesional se incorpora a una institución u organización y se apropia de las funciones establecidas en la misma. (Grupo de investigación, 2006)

Intervención Social: Proceso de actuación del Trabajo Social que suele aparecer acompañado del término asesoramiento. La intervención está centrada en roles, relaciones e interacciones más que en aspectos intrapersonales. Esto supone contemplar también factores ambientales y todo aquello que vinculado con el cambio demandado y la problemática social presentada. (Trabajando con familias teoría y práctica, 2004)

Mendicidad: Estado, situación de mendigo. Acción de mendigar por necesidad o por vicio. (Diccionario Enciclopédico IBALPE, 2004)

Mercado de Trabajo: Es la actividad humana cuya función es la venta de servicios profesionales llevadas a cabo en diferentes tipos de empresas e instituciones. (Diccionario de Sociología, 1999)

Metódico: Hecho con método, que usa método, modo de obrar o proceder. (Diccionario Enciclopédico IBALPE 2004 y Diccionario Esencial de la Lengua Española VOX, 2005).

Pauperismo: Existencia de gran número de pobres en un estado en particular. (Diccionario Enciclopédico IBALPE, 2004).

Pertinencia: Que es adecuado, oportuno, conveniente. (Diccionario Esencial de la Lengua Española VOX, 2005).

Profesión: Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. (Diccionario Esencial de la Lengua Española VOX, 2005).

Promotor: Que promueve una cosa, haciendo las diligencias conducentes para su logro. (Diccionario enciclopédico IBALPE, 2004).

Responsabilidad Profesional: Rendir o fructificar, mediante su desempeño en un cargo u obligación. (Diccionario enciclopédico IBALPE, 2004).

Servicio Social: Es la utilidad o provecho que resulta a uno de lo que otro ejecuta en atención suya. (Grupo de investigación, 2006).

Trabajador Social: Es el egresado o graduado de la carrera de Trabajo Social. (Grupo de investigación, 2006)



Trabajador Social Empírico: Es la persona que realiza labores propias de la profesión del Trabajo Social sin tener el grado universitario correspondiente. (Grupo de investigación, 2006)



V. HIPÓTESIS:

La mayoría de los Egresados y Graduados de Trabajo Social, que al momento de concluir sus estudios de profesionalización contaron con experiencia de pre-grado, tienen mejor desempeño laboral que los que no tuvieron experiencia de pre-grado.

Variable Independiente: Concluir sus estudios de profesionalización contaron con experiencia de pre-grado.

Variable Dependiente: Tienen mejor desempeño laboral que los que no tuvieron experiencia de pre-grado.



VI. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DEFINICIONES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍNDICES
<p><u>Variable Independiente</u></p> <p>Los Egresados y Graduados de Trabajo Social, que al momento de concluir sus estudios de profesionalización contaron con experiencia de pre-grado.</p>	<p>Es la profesionalización de los Trabajadores Sociales empíricos</p>	<p>Educativa</p>	<p>Egresados y graduados con experiencia de pre-grado.</p>	<p>Muchos</p> <p>Pocos</p> <p>Ninguno</p>
<p><u>Variable dependiente:</u></p> <p>Tienen mejor desempeño laboral que los que no tuvieron experiencia de pre-grado.</p>	<p>Es el balance positivo en el ejercicio profesional de los Trabajadores Sociales producto del trabajo empírico.</p>	<p>Profesional</p>	<p>Desempeño de los profesionales:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Sin experiencia de pre-grado ▪ > 0 y < 1 año de experiencia de pre-grado ▪ = / > 1 y < 3 años de experiencia ▪ = / > 3 y < 5 años de experiencia de pre-grado ▪ = / > 5 años de experiencia de pre-grado 	<p>Excelente</p> <p>Muy Bueno</p> <p>Bueno</p> <p>Regular</p> <p>Deficiente</p>



VII. DISEÑO METODOLÓGICO

TIPO DE ESTUDIO:

Según el enfoque de nuestro estudio es del tipo cuantitativo. Es cuantitativo porque se creará una base con datos estadísticos mediante el procesamiento de la información numérica que será recopilada. Es cualitativo porque obtendremos información producto de entrevistas en las que para procesar las mismas será necesario elaborar categorías de respuestas que faciliten el análisis.

Por lo que hace al análisis y alcance de los resultados es descriptivo y analítico por cuanto la investigación está dirigida a caracterizar el desempeño laboral de los Trabajadores Sociales y porque se analizarán los factores que inciden en el desempeño de los profesionales.

Debido al tiempo de ocurrencia de los hechos el estudio se clasifica como retrospectivo, por cuanto indagaremos sobre hechos ocurridos en el pasado así como en el presente, por ejemplo valorar en cómo los estudios de Trabajo Social ha incidido o no en la mejora del desempeño profesional.

Referente al período o secuencia de la investigación, nuestro trabajo es transversal porque las variables estudiadas se plantean en un período de tiempo y espacio determinado.

AREA DE ESTUDIO:

Son los 59 egresados y graduados de Trabajo Social, de la UNAN-León, modalidad sabatina, que viven en la ciudad de León y que pertenecen a las generaciones 1998-2002 y 2000-2004.

UNIVERSO:

- | | |
|------------|--|
| 18 | Egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social que laboran en instituciones y organizaciones sociales en la ciudad de León. |
| 18 | Representantes y directores de instituciones y organizaciones sociales de la ciudad de León, en las que laboran los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social. |
| 80 | Representantes de los beneficiarios directos de los programas y proyectos en los que intervienen los egresados y graduados de la carrera de trabajo social. |
| 116 | Total |



MUESTRA:

- 9 Egresados y graduados (50% del segmento, 8% del total del universo y 24% del total de la muestra).
 - 9 Representantes y directores de instituciones (50% del segmento, 8% del total del universo y 24% del total de la muestra).
 - 20 Representantes de los beneficiarios directos de los programas y proyectos. (25% del segmento, 17% del total del universo y 36% del total de la muestra)
- 38 Total (53% del total del universo).**

El tipo de muestra que identificamos es no probabilística por que tomamos los casos o unidades que estaban disponibles, siendo seleccionadas por conveniencia propia de la investigación, lo cual responde a los objetivos propuestos en el estudio.

DESCRIPCIÓN DE LAS UNIDADES DE ANÁLISIS:

El centro de nuestra investigación son los Egresados y Graduados de la carrera de Trabajo Social de la modalidad sabatina, que se encontraban laborando en instituciones del Estado, ONG's nacionales y extranjeros, organizaciones sociales, etc.

seleccionamos la modalidad sabatina debido a que otro grupo monográfico lleva a cabo el estudio de iguales características con la modalidad diurna.

No obstante, para valorar de mejor manera el desempeño de los Trabajadores Sociales obtuvimos información de dos segmentos más:

1. Los representantes y/o directores ejecutivos de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales en donde se encontraban insertos laboralmente los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.
2. Los representantes de los beneficiarios directos de los programas y proyectos en donde realizaban intervención social los egresados y graduados.

MÉTODO DE OBTENCIÓN DE INFORMACIÓN:

Entrevistas semiestructuradas: Dirigidas a representantes de las instituciones y organizaciones sociales, con preguntas abiertas y cerradas, donde laboran los Egresados y Graduados de Trabajo Social.



Cuestionario estructurado: Con preguntas cerradas, dirigidas a los Egresados y Graduados de Trabajo Social, modalidad sabatina, de las generaciones 1998-2002, 2000-2004.

Entrevista grupal: Dirigidas a los beneficiarios directos de los programas y proyectos en donde realizan intervención social los egresados y graduados. Para los grupos focales se elaborará una guía de preguntas.

PLAN DE TABULACIÓN, PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS:

En esta fase realizamos los pasos siguientes:

Introducción de datos: La cual consiste en llevar a cabo la organización de la información obtenida y luego introducirla a un programa informático, el cual nos permitirá realizar una serie de operaciones con la información obtenida. (Cruces de variables, porcentajes, gráficos, etc.).

Análisis: Posterior a la presentación de los resultados de acuerdo a los objetivos específicos, realizamos el análisis de la información obtenida haciendo uso de la interpretación de datos mediante cuadros de captura y variables, cruces de variables y triangulación de resultados, así como del marco teórico. Finalmente las conclusiones se plantearon en atención al objetivo general y las recomendaciones en correspondencia a la justificación del estudio.



TRIANGULACION DE INSTRUMENTOS

ACAPITE	CUESTIONARIO ESTRUCTURADO	ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA	ENTREVISTA GRUPAL
Labor que realizan los profesionales del Trabajo Social.	Objetivo Especifico I: P14- Capacitaciones y cursos de actualización por parte de la institución.	Objetivo Especifico I: P1- Capacitaciones y cursos de actualización por parte de la institución. P2- Capacitaciones que ha recibido el trabajador social ha contribuido en su desempeño profesional	
	Objetivo Especifico II: P3.5 Capacitación permanente (como factor de éxito).	Objetivo Especifico II: P-1 Imparte capacitaciones el trabajador social. P-2 Calidad de las capacitaciones impartidas por el trabajador social. P9-5 Capacitación permanente.	
Valoración de los empleadores sobre los Trabajadores Sociales.	Objetivo Especifico II: P1- Ha cumplido las expectativas esperadas por la institución. P2- toma en cuenta sugerencias que usted hace como trabajador social.	Objetivo Especifico II: P3- valorar el desempeño del trabajador social en relación a los fines por los que fue contratado. P4- Ha cumplido las expectativas esperadas por la institución. P5- Aceptación de	Objetivo Especifico II: P1- Opinión que tienen los empleadores de la labor que realizan los trabajadores sociales



	P3- Factores para el para el éxito en su desempeño como trabajador social.	aportes y sugerencias en la institución. P8- Toma en cuenta los aportes que sugiere el trabajador social P9- Factores para el éxito en el desempeño del trabajador social.	
	Objetivo Especifico II: P4 Alternativas en relación con su desempeño como trabajador social en la institución. P4 – 11 contacto con los beneficiarios	Objetivo Especifico II: p- 10 Alternativas en relación al desempeño del trabajador social en la institución. P10-11 Contacto con los beneficiarios.	Objetivo Especifico III: P- 10 Alternativas en relación al desempeño del Trabajador Social en la comunidad P10-9 Contacto con los beneficiarios.
	Objetivo Especifico I: P8- Sector de cobertura en que labora el trabajador social		Objetivo Especifico I: P1- Programas sociales en el que interviene el trabajador social
	Objetivo Especifico I: P9- tipo de beneficiarios con los que interviene el trabajador social. P10- Con quienes interviene el trabajador social		Objetivo Especifico I: P2- tipo de beneficiarios con los que interviene el trabajador social
Valoración de los representantes de los beneficiarios sobre los Trabajadores Sociales.	Objetivo Especifico III: P1- Opinión de los representantes de los beneficiarios sobre su desempeño como	Objetivo Especifico III: P1- Opinión de los representantes de los beneficiarios sobre el desempeño laboral de los trabajadores	Objetivo Especifico I: P-1 creencia de los representantes de los



	trabajador social	sociales	beneficiarios, acerca de la opinión y valoración de los representantes de instituciones acerca del desempeño laboral de los Trabajadores Sociales.
--	-------------------	----------	--



VIII. RESULTADOS

Los resultados descritos a continuación son el fruto de la recopilación de datos proporcionados por 3 segmentos objetos de la investigación. La secuencia en que se presentan es de acuerdo a los objetivos específicos planteados en este estudio monográfico.

Objetivo Específico No. 1:

Caracterizar la labor que realizan los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.

- 1) Acerca de los Años o meses de experiencia de pre-grado obtuvimos los siguientes resultados:
 - *Menos de 1 año 33%*
 - *2-6 años 22%*
 - *7-14 años 11 %*
 - *15- a más años 34%*

- 2) Según el área de la institución donde se encuentran ubicados los egresados y graduados de la carrera de trabajo social obtuvimos:
 - Promotoría social Un 22%
 - Planificación 22%
 - El 56% correspondió a la categoría de otros (ejercen la docencia en centros escolares y universidad).

- 3) Respecto al Tiempo de laborar en la institución como Trabajador Social estos respondieron:
 - *Menos de 1 año 33%*
 - *2-6 años 22%*
 - *7-14 años 33 %*
 - *15- a más años 12%*

- 4) Entre los Cargos que ha desempeñado como Trabajador Social dentro de la institución encontramos que sus funciones realizadas son: Consejería escolar un 22%, enfermería 12%, En docencia un 44% y coordinadores o ejecutores de programas y proyectos un 22%.

- 5) En relación al Tiempo de desempeño en el cargo actual del Trabajador Social dentro de la institución:
 - *Menos de 1 año 33%*
 - *2-6 años 67%*
 - *7-14 años 0 %*
 - *15- a más años 0%*



6) Sobre las Labores que debe realizar el Trabajador Social en el cargo actual figuran las siguientes: Labores de oficina un 33%, labores de campo un 11% y tanto de oficina y campo un 56%.

7) Los egresados y graduados encuestados refieren que realizan el trabajo de campo en las siguientes zonas, En la zona urbana un 67%, en la zona rural un 11% y un 22% en ambas zonas (urbana y rural).

8) Sector de cobertura en el que actualmente labora el Trabajador Social : Los participantes confirmaron trabajar en las siguientes instancias, En el sector salud un 11%, en el sector educativo un 78% y un 11% en vivienda.

9) Referente a los Tipos de beneficiarios con los que interviene el Trabajador Social obtuvimos que:

- El 56% Niñez y adolescencia,
- El 33% con jóvenes
- El 11% con población en general.

10) Los encuestados participantes en la muestra manifestaron que intervienen con: Comunidades el 56%, Con grupos de población El 33% y con instituciones el 11%.

11) Respecto a la descripción de funciones según el cargo actual que desempeña obtuvimos los siguientes resultados :

- Capacitación, ayuda social 22%
- Diagnostico y formulación de proyectos un 22%
- 56% ejercen la docencia.

12) A quien o quienes se encuentra subordinado el Trabajador Social dentro de la institución: Los encuestados respondieron de la siguiente manera: El 78% se encuentra subordinado a directores de centros escolares e instituciones, y el 22% se encuentra subordinados a jefes de departamento.

13) Según la estructura orgánica y niveles jerárquicos; el 89% de los Trabajadores Sociales manifestó no tener personal subordinado dentro de la institución y el 11% restante tienen de subordinados al personal de mantenimiento.

14) Al consultar si Cuentan con capacitaciones y cursos de actualización por parte de la institución, El 78% de los encuestados manifestaron que cuentan con capacitaciones y cursos de actualización por parte de la institución y El 22% expresaron que no reciben capacitaciones ni cursos de actualización por parte de la institución.

15)Otros profesionales con los que se relaciona el Trabajador Social:



- El 67% se relaciona con maestros
- El 11% con médicos
- El 22% con administradores.

16) Respecto a las condiciones ambientales en que los Trabajadores Sociales desempeña sus labores, encontramos lo siguiente:

- El 67% expresó que sus condiciones ambientales son buenas
- El 33% expresó que son óptimas.

17) Que agregarías a tus condiciones de trabajo:

De los resultados obtenidos los encuestados consideraron necesario agregar lo siguiente:

- Mejor salario 44%
- Actualización de conocimientos 44%
- Equipos de oficina 12%

18) Cuenta el Trabajador Social con cursos y capacitaciones:

Un 78% de los directores y representantes de instituciones brindan capacitaciones y cursos para sus trabajadores sociales por parte de la institución y un 22% no facilitan capacitaciones.

19) Contribución de las capacitaciones en el desempeño del Trabajo Social dentro de la institución: El 67% de directores y representantes de instituciones indicó que las capacitaciones contribuyen mucho, el 11% respondió poco y el 22% aducen que no contribuyen en nada.

20) Programa social en el que actualmente interviene el Trabajador Social dentro de la comunidad, el 100% de los representantes de los beneficiarios manifestaron que éstos intervienen en programas de educación. (Planificación, promotoría, charlas educativas, participación ciudadana, etc.).

21) Los representantes de los beneficiarios aducen que el Trabajador Social interviene dentro de la comunidad con:

- a. Jóvenes El 33%
- b. Con niñez y adolescencia 56%
- c. Población en general 11%

22) En relación a la Descripción de la actuación del Trabajador Social en la comunidad los representantes de los beneficiarios aportaron la siguiente información:

- El 11% coordina y ejecuta programas y proyectos dentro de la comunidad
- El 33% planifica y evalúa programas sociales
- El 56% Docencia.



Objetivo Específico No. 2:

Analizar la valoración que tienen los empleadores acerca del desempeño laboral de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.

- 1) Respecto al cumplimiento de expectativas esperadas por parte de la institución, el 100% de los egresados y graduados aducen que ha llenado las expectativas esperadas por la institución valorándose positivamente.
- 2) En cuanto a la aceptación de sugerencias del Trabajador Social dentro de la institución, el 78% de egresados y graduados expresó que sus aportes o sugerencias son aceptadas dentro de la institución donde trabajan y el otro 22% respondió que nunca son aceptadas sus aportes o sugerencias.

3) En cuanto a los factores más importantes para el éxito en el desempeño del Trabajador Social dentro de la institución que labora, los egresados y graduados encuestados opinaron así:

No.	Factor	Calificación				
		Mucho	Poco	Nada	Sin Resp.	%
1	Experiencia de pre-grado	78%	11%	11%	-----	100%
2	Buen estudiante universitario	78%	11%	-----	11%	100%
3	Buen talento	56%	22%	-----	22%	100%
4	Buena disposición al trabajo	100%	-----	-----	-----	100%
5	Capacitación permanente	56%	11%	22%	11%	100%
6	Buena actitud del profesional	100%	-----	-----	-----	100%
7	Buenas relaciones humanas	100%	-----	-----	-----	100%
8	Ambiente laboral adecuado	78%	11%	-----	11%	100%
9	Otro ¿Cuál?	11%	11%	-----	78%	100%



4) cuando se hace referencia a las alternativas de evaluación en relación al desempeño del egresado o graduado de la carrera de Trabajo Social en la Institución los encuestados comentaron que:

Aspecto a evaluar	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Sin resp.	%
1. Calidad del trabajo realizado.	33%	56%	11%	-----	-----	-----	100%
2. Uso correcto de las técnicas de su especialidad	11%	67%	11%	-----	-----	11%	100%
3. Iniciativa para resolver problemas	44%	56%	-----	-----	-----	-----	100%
4. Orden y limpieza en el área de trabajo	44%	44%	12%	-----	-----	-----	100%
5. Cumple con las tareas encomendadas	56%	33%	11%	-----	-----	-----	100%
6. Capacidad para trabajar bajo presión	44%	34%	11%	11%	-----	-----	100%
7. Apropiación de misión y o visión de la institución	33%	67%	-----	-----	-----	-----	100%
8. Receptividad a las críticas y sugerencias.	11%	56%	22%	11%	-----	-----	100%
9. Habilidad al expresarse	11%	56%	22%	11%	-----	-----	100%
10. Habilidades para la comunicación escrita	78%	22%	-----	-----	-----	-----	100%
11. Contacto con los beneficiarios	89%	11%	-----	-----	-----	-----	100%
12. Uso y manejo de los equipos de oficina	44%	33%	12%	-----	-----	11%	100%
13. Cooperación con el colectivo	56%	44%	-----	-----	-----	-----	100%
14. Asistencia y puntualidad	33%	44%	12%	11%	-----	-----	100%
15. Presentación personal	11%	67%	-----	11%	-----	11%	100%
16. Relaciones humanas	33%	67%	-----	-----	-----	-----	100%
17. Confianza y seguridad en sí mismo	56%	44%	-----	-----	-----	-----	100%



5) Los entrevistados al consultarles si imparten capacitaciones los Trabajadores Sociales se manifestaron así:

56% no imparte capacitaciones, 44% si imparte capacitaciones.

6) Sobre la calidad de las capacitaciones impartidas encontramos que:

- 56% no tiene calidad
- 33% excelente
- 11% muy bueno.

7) Referente a la Valoración del desempeño de los egresados y graduados de Trabajo Social su respuesta fue:

- 33% respondió a la categoría excelente, el 56% muy bueno, el 11% bueno.

8) Al valorar el Cumplimiento de las expectativas esperadas por las instituciones, los representantes y directores de estas, argumentaron que el 100% de los trabajadores sociales han llenado las expectativas esperadas por la institución.

9) Es necesario que las instituciones cuenten con los servicios de trabajadores sociales: sobre este aspecto la percepción de los representantes fue la siguiente un 89% respondieron que sí, es necesario contar con los servicios de Trabajadores Sociales y el 11% respondieron que no.

10) Al consultar la Necesidad de contratar más Trabajadores Sociales encontramos el siguiente resultado: 33% necesitan contratar más Trabajadores Sociales y 67% no respondió.

11) Al valorar Cuantos Trabajadores Sociales más necesitan dentro de la institución los entrevistados emitieron las siguientes respuestas: 33% necesitan a 3 Trabajadores Sociales más, y un 67% respondieron que no necesitan más Trabajadores Sociales.

12) Al consultar a los entrevistados acerca de la Aceptación de aportes y sugerencias del Trabajador social en la institución estos confirmaron lo siguiente: El 100% de empleadores entrevistados responden que sí aceptan los aportes que sugiere el Trabajador Social.



13) En cuanto a los factores más importantes para el éxito en el desempeño del Trabajador Social dentro de la institución que labora, los representantes y directores de las instituciones entrevistadas opinaron así:

No.	Factor	Calificación			Sin Resp.	%
		Mucho	Poco	Nada		
1	Experiencia de pre-grado	89%	11%	-----	-----	100%
2	Buen estudiante universitario	78%	-----	-----	22%	100%
3	Buen talento	67%	-----	11%	22%	100%
4	Buena disposición al trabajo	89%	11%	-----	-----	100%
5	Capacitación permanente	78%	11%	11%	-----	100%
6	Buena actitud del profesional	78%	11%	-----	11%	100%
7	Buenas relaciones humanas	89%	11%	-----	-----	100%
8	Ambiente laboral adecuado	78%	11%	-----	11%	100%
9	Otro ¿Cuál?	11%	-----	-----	89%	100%

14) Cuando se hace referencia a las alternativas de evaluación en relación al desempeño del egresado o graduado de la carrera de Trabajo Social a los representantes y directores de las instituciones entrevistadas comentaron que:

Aspecto a evaluar	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Sin resp.	%
1. Calidad del trabajo realizado.	44%%	44%%	12%	-----	-----	-----	100%
2. Uso correcto de las técnicas de su especialidad	22%	56%	-----	-----	-----	22%	100%
3. Iniciativa para resolver problemas	67%	11%	22%	-----	-----	-----	100%
4. Orden y limpieza en el área de trabajo	44%	44%	12%	-----	-----	-----	100%
5. Cumple con las tareas encomendadas	67%	22%	11%	-----	-----	-----	100%
6. Capacidad para trabajar bajo presión	44%	22%	22%	-----	-----	12%	100%
7. Apropiación de misión y o visión de la institución	56%	44%	-----	-----	-----	-----	100%
8. Receptividad a las críticas y sugerencias.	11%	89%	-----	-----	-----	-----	100%
9. Habilidad al expresarse	33%	44%	-----	12%	-----	11%	100%



10.Habilidades para la comunicación escrita	22%	56%	22%	-----	-----	-----	100%
11.Contacto con los beneficiarios	67%	22%	11%	-----	-----	-----	100%
12.Uso y manejo de los equipos de oficina	33%	44%	-----	12%	-----	11%	100%
13.Cooperación con el colectivo	56%	22%	11%	11%	-----	-----	100%
14.Asistencia y puntualidad	22%	44%	22%	12%	-----	-----	100%
15.Presentación personal	22%	56%	-----	11%	-----	11%	100%
16.Relaciones humanas	67%	22%	11%	-----	-----	-----	100%
17.Confianza y seguridad en sí mismo	56%	33%	11%	-----	-----	-----	100%

15) Al aplicar la entrevista grupal a los representantes de los beneficiarios acerca de su creencia de la opinión y valoración que tienen los empleadores acerca del desempeño del Trabajador Social dentro de la institución y en la comunidad: El 100% de estos opinaron positivamente acerca de la valoración que tienen los empleadores.

Objetivo Específico No. 3:

Valorar la opinión de los representantes de los beneficiarios directos de los programas o proyectos, sobre la labor que realizan los egresados y graduados de la carrera de Trabajo social.

1) Cuando abordamos a los encuestados acerca de su creencia, de cual es la opinión que tienen los representantes de los beneficiarios de los programas o proyectos sobre su desempeño como trabajador social, Un 78% de egresados y graduados se auto valoran con una opinión positiva con respecto a su desempeño dentro de la comunidad, el 22% sin opinión.

2) Opinión que tienen los representantes de los beneficiarios de los programas o proyectos sobre el desempeño laboral de los egresados y graduados en Trabajo Social en la comunidad.

- a. Excelente 22%
- b. Muy bueno 33%
- c. Bueno 44%

3) Opinión que tienen los representantes de los beneficiarios acerca de su actuación como director de la institución que usted dirige.

- a. Muy bueno 22 %
- b. Bueno 34%
- c. Sin opinión 44%



4) Cuando se hace referencia a las alternativas de evaluación en relación al desempeño de los egresado o graduados de la carrera de Trabajo Social dentro de la comunidad los representantes de los beneficiarios argumentan lo siguiente:

Aspecto a evaluar	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo	Sin resp.	%
1. Calidad del trabajo realizado.	50%	50%	-----	-----	-----	-----	100%
2. Iniciativa para resolver problemas	50%	-----	50%	-----	-----	-----	100%
3. Orden y limpieza en el área de trabajo	50%	-----	50%	-----	-----	-----	100%
4. Cumple con las tareas encomendadas	50%	-----	50%	-----	-----	-----	100%
5. Capacidad para trabajar bajo presión	50%	-----	-----	50%	-----	-----	100%
6. Receptividad a las críticas y sugerencias.	50%	-----	-----	50%	-----	-----	100%
7. Habilidad al expresarse	50%	-----	-----	50%	-----	-----	100%
8. Habilidades para la comunicación escrita	50%	50%	-----	-----	-----	-----	100%
9. Contacto con los beneficiarios	50%	50%	-----	-----	-----	-----	100%
10. Asistencia y puntualidad	50%	-----	-----	50%	-----	-----	100%
11. Presentación personal	100%	-----	-----	-----	-----	-----	100%
12. Relaciones humanas	50%	50%	-----	-----	-----	-----	100%
13. Confianza y seguridad en sí mismo	50%	-----	-----	50%	-----	-----	100%



IX. DISCUSIÓN Y ANÁLISIS

Labor que realizan los profesionales de Trabajo Social.

Contrastando los instrumentos aplicados a los encuestados (egresados y graduados de la carrera) y entrevistados (representantes de instituciones y organizaciones sociales), se observa que existe plena coincidencia entre ambos segmentos en cuanto a que los Trabajadores Sociales en un 78% cuentan con capacitaciones y cursos de actualización por parte de la institución en que laboran y sólo un 22% no cuentan con este beneficio.

En cuanto a la contribución de las capacitaciones recibidas por el Trabajador Social en la mejora del desempeño de sus funciones, los representantes de instituciones y organizaciones sociales entrevistadas refirieron que contribuyen mucho con el 67%, poco 11% y nada 22%.

Las capacitaciones y cursos de actualización parecen tener en este caso mayor relevancia en la mejora del desempeño del Trabajador Social, destacando mejores resultados en programas y proyectos sociales llevados a cabo, por lo que existe un alto porcentaje de representantes y directores de instituciones que están conscientes que las capacitaciones y cursos de actualización son efectivos según los resultados obtenidos.

Llama la atención la coincidencia entre ambos segmentos, los encuestados y entrevistados, en el sentido que un 22% manifestó la ausencia de capacitaciones y cursos de actualización a Trabajadores Sociales. Relacionado con el mismo dato un 22% de los representantes de instituciones y organizaciones que aduce que las capacitaciones y cursos de actualización no contribuyen en nada en la mejora del desempeño del Trabajador Social.

A nuestro criterio esta respuesta es producto de la falta de visión de algunos representantes de instituciones, en cuanto al provecho que tienen para el éxito en la ejecución de proyectos la capacitación del personal.

No obstante, sobre la capacitación permanente como factor importante para el éxito en el desempeño del Trabajador Social, los encuestados valoran en un 78% como de mucha importancia, un 11% le da poca importancia y un 11% nada importante.

Creemos que la respuesta de ambos segmentos en un alto porcentaje refiere la necesidad de recibir capacitaciones, ya que éstas contribuyen a la mejora del desempeño profesional de los egresados y graduados en el ejercicio de sus funciones.



Respecto a que si los egresados y graduados imparten capacitaciones, el segmento entrevistado (representantes de instituciones y organizaciones sociales), en un 44% refirieron que los Trabajadores Sociales imparten capacitaciones, un 56% del mismo segmento aduce que los Trabajadores Sociales no imparten capacitaciones.

En cuanto a la valoración de la calidad de las capacitaciones impartidas por el Trabajador Social, el 33% de entrevistados valora la calidad de las capacitaciones como excelente, un 11%, como muy bueno, de lo expresado anteriormente, percibimos la satisfacción de los entrevistados, en relación a la buena calidad del desempeño en la institución.

Valoración de los empleadores sobre los Trabajadores Sociales.

Referente al cumplimiento de los trabajadores sociales sobre las expectativas que de ellos tiene la institución, existe similitud entre encuestados y entrevistados, quienes respondieron estar satisfechos en un 100% con el desempeño de los trabajadores sociales.

En este sentido pareciera ser que hasta ahora está teniendo buenos resultados la misión universitaria referida a la formación de un profesional calificado, para la intervención social que le permita trabajar desde y con la comunidad y los diferentes grupos para facilitar los cambios sociales, culturales, económicos y políticos de la sociedad.

Por tanto la autoestima de los egresados y graduados en torno a su desempeño como tal es alta y los representantes de las instituciones se encuentran satisfechos por el cumplimiento de sus expectativas respecto al desempeño del trabajador social, ya que a decir de ambos se ha cumplido con las metas y objetivos de la institución con eficiencia.

Los representantes y directores de instituciones y organizaciones, en referencia a la valoración del desempeño de los egresados y graduados obtuvimos que un 33% catalogó el desempeño como excelente, un 56% muy bueno y el 11% bueno. Por tanto, obtenemos de manera general una valoración positiva del 100% por parte de los entrevistados.

Al comparar los resultados de la aceptación de aportes y sugerencias que hace el Trabajador Social dentro de la institución, existe una clara diferencia entre ambos segmentos (encuestados y entrevistados), ya que un 78% de egresados y graduados afirman que siempre son aceptados sus aportes y sugerencias contrario al 22% que dice lo contrario. En cambio los representantes de instituciones aseguran en un 100% que siempre son aceptados los aportes y sugerencias que hace el Trabajador Social. Ambos resultados reflejan un consenso importante sobre la aceptación de sugerencias.



Triangulando los resultados de los factores más importantes en el desempeño del trabajador social; obtuvimos lo siguiente:

Experiencia de pre-grado: Respecto a este factor los encuestados aseguran en un 78% mucha importancia en la mejora del desempeño como Trabajador Social, lo mismo aseguran con un 89% el segmento de los entrevistados.

Algunos de los egresados y graduados expresan haber trabajado en proyectos sociales de manera empírica, permitiéndoles un mejor desempeño al egresar de la carrera y poner en práctica los conocimientos adquiridos científicamente.

Buen estudiante universitario: En este caso ambos segmentos, encuestados y entrevistados, tienen coincidencia con un 78% en la categoría de mucho, en que hay que ser buen estudiante universitario para tener mayores probabilidades de éxito.

Buen talento: En este factor no existe tanta coincidencia entre encuestados y entrevistados, ya que los primeros afirman que este factor en nivel de importancia para la mejora del desempeño un 56% lo ubican en la categoría de mucho, un 22% en poco y sin respuesta 22%. Por su parte los entrevistados lo ubican en la categoría de mucho en un 67%, nada 11% y sin respuesta 22%. Independientemente de estas diferencias numéricas lo que está claro es que tanto empleadores como trabajadores sociales dan mucha importancia a la capacidad como factor clave para el éxito en el desempeño.

Buena disposición al trabajo: Los encuestados lo ubican en la categoría de mucho en un 100% y los entrevistados lo ubican en las siguientes categorías: Mucho 89%, poco 11%, por lo que en ambos segmentos podemos decir que en un alto porcentaje lo determinan como un factor muy importante, ya que si no existe buena disposición al trabajo independientemente de poseer herramientas y conocimientos básicos, no se pueden realizar las funciones con calidad y por o tanto el desempeño será deficiente.

Capacitación permanente: Respecto a este factor no existe coincidencia entre ambos segmentos, debido a que los encuestados lo distribuyen de la siguiente manera: 56% mucho, 11% poco 22% nada y 11% sin respuesta. En cambio los entrevistados dijeron en un 78% que muy importante la capacitación, 11% poco, 11% nada, reflejando de esta manera que falta una mejor valoración de la capacitación por parte de los empleadores.

En la continuación del análisis encontramos que el 100% del segmento de los encuestados coinciden con los representantes de instituciones en una valoración del 78%, de que la buen actitud del profesional del trabajador social es muy importante en el desempeño de sus funciones.



Una valoración similar se tiene sobre las buenas relaciones humanas, en el sentido que ambos segmentos (100% de los encuestados y 89% de los representantes de instituciones), coinciden bastante en afirmar que este es un aspecto muy importante para el buen desempeño de los trabajadores sociales.

Ambiente laboral adecuado: Prosiguiendo con el análisis tanto los encuestados como entrevistados manifestaron que para el desempeño este factor es muy importante para el 78%, 11% poco importante y 11% sin respuesta.

En este caso los egresados y graduados, coinciden plenamente con los representantes de instituciones en porcentajes y categorías, con lo cual podemos ver claramente que es de gran importancia este factor en la mejora del desempeño y funciones de los trabajadores sociales y creemos que de existir un ambiente laboral lo más óptimo posible, dentro del alcance y presupuesto que las instituciones poseen, incidirá en la buena o mala calidad en el desempeño.

En cuanto a la evaluación del desempeño laboral de egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social, se obtuvo lo siguiente:

En relación a la calidad del trabajo realizado los encuestados reflejan: excelente 33%, muy bueno 56% y bueno el 11%. En cambio el segmento de los entrevistados un 44% lo valoró como excelente, 44% muy bueno y el 12% como bueno. En tanto el segmento de los grupos focales excelente 50% y muy bueno 50%.

La coincidencia en una valoración positiva de los 3 segmentos nos refleja que los egresados y graduados están desempeñándose con calidad dentro de las instituciones donde están laborando, lo cual es bien valorado tanto por las instituciones donde se desempeñan los trabajadores sociales como por los representantes de los beneficiarios de los programas y proyectos en los que interviene.

Uso correcto de las técnicas de su especialidad: En este caso los dos segmentos abordados (encuestados y entrevistados), tienen coincidencia en las mismas categorías, pero con ciertas diferencias porcentajes. Los encuestados se refieren al uso de las técnicas en un 11% como excelente, 67% muy bueno, 11% bueno y un 11% no respondió. Los entrevistados calificaron el uso antes señalado en un 22% como excelente, muy bueno 56% y el 22% no respondió.

Podemos observar que ambos segmentos le atribuyen una alta valoración al uso correcto de las técnicas de su especialidad y muy pocos desconocen el uso correcto de éstas técnicas.

Iniciativa para resolver problemas: Los tres segmentos abordados coinciden en relacionar las categorías, pero difieren en los porcentajes, no obstante se mantienen dentro del rango de lo positivo y en ningún momento reflejan deficiencia en la solución de problemas.



Los encuestados categorizan los resultados como excelente en un 44% y muy bueno 56%. Los entrevistados excelente 67%, muy bueno 11% y bueno 22%. Por su parte los grupos focales excelente 50% y muy bueno 50%.

Estos resultados demuestran que los Trabajadores Sociales han dado respuesta de manera eficiente y eficaz a las problemáticas y necesidades de la institución y la comunidad.

Orden y limpieza en el área de trabajo: Los tres segmentos abordados señalan lo siguiente; encuestados y entrevistados coinciden con las mismas categorías y porcentajes; excelente 44%, muy bueno 44% y bueno 12%; en cambio, los grupos focales valoraron este aspecto en un 50% como excelente y el otro 50% como bueno.

Con lo que podemos aseverar que el orden limpieza por parte del Trabajador Social en las diferentes funciones que desempeña

Cumple con las tareas encomendadas: En relación a este aspecto evaluativo obtenemos igualmente una opinión satisfactoria por parte de los tres segmentos abordados con la diferencia en porcentajes, pero sí dentro del rango de lo satisfactorio.

Encuestados: excelente 56%, muy bueno 33% y bueno 11%.
Entrevistados: excelente 67%, muy bueno 22% y bueno 11%.
Grupos focales: excelente 50%, bueno 50%.

Observamos que se refleja una clara satisfacción en el cumplimiento de tareas por todos los segmentos objetos de este estudio.

Capacidad para trabajar bajo presión: Sobre esto los encuestados se auto evaluaron de la forma siguiente: como Excelente 44%, como muy bueno 34%, bueno 11% regular 11%. Como se observa sólo una minoría reconoce que tiene dificultades para trabajar bajo presión.

Sin embargo, lo más llamativo es que los entrevistados respondieron bastante similar a los anteriores: excelente 44%, muy bueno 22%, bueno 22% y sin respuesta 12%.

Son los grupos focales (representantes de los beneficiarios), los que tienen una opinión bastante dividida. En este sentido respondieron que los trabajadores sociales de forma excelente en un 50% tienen capacidad para trabajar bajo presión y el otro 50% tiene dificultades en este aspecto.

Apropiación de misión y visión de la institución: en este caso los dos segmentos abordados coinciden en que el Trabajador Social se apropia de la misión y visión de la institución con porcentajes diferentes.



Encuestados excelente 33%, muy bueno 67%, entrevistados excelente 56%, muy bueno 44%. Por lo tanto el Trabajador Social obtiene una valoración positiva y satisfactoria por parte de los representantes de instituciones y organizaciones sociales.

Continuando con el análisis de los datos encontramos que el 89% de encuestados, el 100% de entrevistados y el 50% de los grupos focales coinciden de manera positiva aunque con porcentajes diferentes en relación a la receptividad a las críticas y sugerencias por parte del Trabajador Social, contribuye en la mejora del desempeño y actuación del mismo dentro de la institución y en la comunidad.

Habilidad al expresarse: al respecto los tres segmentos manifestaron en su mayoría el cumplimiento de este aspecto en el desempeño de los Trabajadores Sociales, con una mínima deficiencia plasmando las siguientes categorías: los encuestados en este caso lo ubican como excelente un 11%, como muy bueno un 56%, como bueno el 22% y regular un 11%.

Por su parte los entrevistados refieren en cuanto a la habilidad para expresarse del Trabajador Social, se obtuvo lo siguiente, la ubicación en la categoría de excelente un 33%, como muy bueno el 44%, regular un 12% y sin respuesta el 11%. En cambio los Grupos focales al referirse a este mismo aspecto respondieron como excelente el 50% y regular un 50%. De los participantes en la muestra.

Podemos deducir que esta alternativa es de gran importancia en el desempeño del trabajador social, tanto dentro de la institución como en la comunidad en la que realizan intervenciones ya que esta habilidad es necesaria para poder llevar a cabo comunicaciones efectivas.

En referencia al aspecto habilidad para la comunicación escrita: los tres segmentos de la muestra utilizada respondieron lo siguiente:

Los encuestados respondieron en un 78% que esta habilidad por parte del Trabajador Social es excelente y el 22% que es muy bueno, en tanto los entrevistados al referirse a este mismo aspecto de evaluación del desempeño de los Trabajadores Sociales refieren en un 22% excelente, un 56% como muy bueno y el 22% como bueno por su parte los Grupos focales relativo a este mismo aspecto se expresan de los siguientes resultados un 50% excelente y un 50% muy bueno.

Los tres segmentos valoran el cumplimiento de esta alternativa de evaluación del Trabajador Social dentro de lo positivo, expresando la buena calidad de informes escritos y redacción técnica.



Continuando con el análisis de estos aspectos del desempeño del Trabajador Social, los tres segmentos abordados señalan que el contacto del Trabajador Social con lo beneficiarios, según los encuestados es excelente en un 89% y como muy bueno el 11%, según los entrevistados es excelente con el 67%, muy bueno un 22% y como bueno un 11%. Por su parte los Grupos focales reflejan que es excelente con un 50% y muy bueno un 50%.

Al examinar los resultados de la variable contacto con los beneficiarios los 3 segmentos de la muestra en estudio coinciden en valorar de manera positiva el contacto existente entre el Trabajador social y los beneficiarios esto nos conduce a valorar la eficiencia del desempeño del trabajador social tanto a nivel institucional y comunitario.

Uso y manejo de los equipos de oficina: en este aspecto los dos segmentos abordados respondieron lo siguiente según los instrumentos aplicados: Encuestados excelente un 44%, el 33% muy bueno, el 12% bueno, y sin respuesta el 11%. En tanto los entrevistados respondieron en excelente el 33%, muy bueno el 44%, regular un 12%, y sin respuesta el 11%. En torno a este aspecto analizamos que un porcentaje bastante considerable de ambos segmentos coinciden en una valoración positiva respecto al uso y manejo de los equipos de oficina.

Cooperación con el colectivo: En este aspecto se conoció la opinión de los encuestados de la siguiente manera: como excelente un 56%, y muy bueno 44%. En cambio los Entrevistados respondieron como excelente el 56%, muy bueno el 22%, bueno un 11%, y regular el 11%.

Por lo tanto ambos segmentos valoran con altos porcentajes este aspecto como positivo; ya que la cooperación en colectivo conlleva al éxito en las labores e intervenciones que llevan a cabo los Trabajadores Sociales.

Así mismo analizamos que la asistencia y puntualidad de los resultados obtenidos los encuestados aportaron que es excelente un 33%, muy bueno un 44%, bueno el 12%, y regular el 11%.

Por su parte los entrevistados manifestaron que el 22% es excelente, muy bueno un 44%, bueno el 22%, y regular el 12%.

En tanto los grupos focales reflejan como excelente un 50% y regular el 50%.

Por lo que podemos deducir que los tres segmentos abordados argumentaron así su valoración favorable en relación al cumplimiento de horarios establecidos.

Presentación personal:

En este aspecto obtuvimos un alto porcentaje positivo de los tres segmentos abordados: Ya que los encuestados opinaron que es muy bueno con el 67%, en cambio los entrevistados aducen que es muy bueno con un 56% y los grupos focales opinaron que en un 100% es excelente, con lo que determinamos que la



presentación personal del Trabajador Social es acorde tanto en la comunidad, como en las oficinas de la institución.

Relaciones humanas: esta claro que todo Trabajador Social tiene que poseer buenas relaciones humanas con quienes se relaciona e interviene laboralmente dentro de la institución y en la comunidad. Por lo que los tres segmentos abordados expresaron lo siguiente según los encuestados las relaciones humanas de los Trabajadores Sociales es en un 33% excelente, y 67% muy bueno.

En tanto los entrevistados opinaron que este aspecto es en un 67% excelente, un 22% muy bueno, y el 11% bueno y los Grupos focales aducen que este aspecto en un 50% excelente y el 50% muy bueno. Podemos afirmar la plena satisfacción del cumplimiento de este apartado por parte de los tres segmentos abordados.

Confianza y seguridad en si mismo: En relación a este último aspecto los tres segmentos objeto de estudio expresaron lo siguiente; los encuestados se autoevalúan en un 56% como excelente, y un 44% como muy bueno. Posteriormente los entrevistados valoran a los Trabajadores Sociales en un 56% como excelente, el 33% como muy bueno, y como bueno 11%. Según los grupos focales es excelente con el 50% y regular con 50%.

Podemos notar que predomina mayoritariamente la excelencia por parte de los tres segmentos con porcentajes altamente notable.

En la continuación del análisis encontramos que lo que se refiere a la cobertura tiene estrecha relación con los programas sociales donde interviene el trabajador social encontrándose en los encuestados el 56% interviene con niñez y adolescencia, el 33% con jóvenes y el 11% con la población en general.

Los grupos focales manifestaron que el Trabajador Social interviene en un 33% con jóvenes; con niñez y adolescencia un 56%, y con la población en general el 11%. Por lo tanto los Trabajadores Sociales que laboran en instituciones realizan actividades en el área educativa.

En relación a los tipos de beneficiarios con los que interviene el trabajador social obtuvimos:

Encuestados 56% niñez y adolescencia, 33% jóvenes y un 11% con población en general

Grupos focales, 56% niñez y adolescencia 33% jóvenes y 11% población general.

Coinciden los resultados entre encuestados y los grupos focales. Sobre este tema es que la intervención se lleva a cabo mayoritariamente con niñez y adolescencia.

La identificación descrita anteriormente la asociamos a otro aspecto contemplado en el marco teórico de este estudio, el cual esta referido que el trabajador social puede intervenir con las siguientes competencias:



- ❖ Trabajo social hospitalario
- ❖ Trabajo social escolar
- ❖ Promoción y asistencia a comunidades urbanas y rurales.
- ❖ Organización y administración de servicios sociales.
- ❖ Ejercicio de la docencia.

Estas áreas están siendo bastante atendidas en cuanto a intervención social se refiere, siendo la docencia la que en términos porcentuales es donde más se encuentran laborando actualmente los Trabajadores Sociales.

Valoración de los representantes de los beneficiarios, sobre los Trabajadores Sociales.

Contrastando los instrumentos aplicados a los encuestados, entrevistados y grupos focales, acerca de la valoración del desempeño del trabajador social, los 3 segmentos coinciden en que el desempeño del trabajador social es satisfactorio oscilando entre 78% y 100%.

Por lo que la valoración de los representantes de los beneficiarios, es satisfactorio y por lo tanto el desempeño o intervenciones sociales llevadas a cabo por el Trabajador Social en la comunidad ha sido oportuna ya que al realizar sus funciones se destacan positivamente.

Contribuyendo al desarrollo de capacidades participativas, organizativas, de liderazgo en las diferentes comunidades.



X. CONCLUSIONES

De los resultados y su discusión en este estudio de egresados y graduados se llegó a las siguientes conclusiones:

1. La experiencia de pre-grado es un factor que ha contribuido mucho en el quehacer de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social, aportando mayor calidad a su desempeño.
2. Los trabajadores sociales están desempeñándose con calidad y eficiencia en sus funciones acorde en su perfil académico. Las capacitaciones y cursos de actualización de forma sistemática, contribuyen a la mejora del desempeño del trabajador social.
3. Los empleadores se encuentran muy satisfechos con el desempeño de los Trabajadores Sociales.
4. Así mismo los beneficiarios tienen buena impresión acerca del desempeño laboral de los Egresados y Graduados, ya que consideran pertinente la intervención del Trabajador Social dentro de la comunidad, al facilitar procesos que contribuyen a mejorar sus niveles de desarrollo humano.
5. Los factores que más se destacan para la mejora del desempeño del trabajador social con altos porcentajes son:
 - Capacitación permanente
 - Buena actitud profesional
 - Disposición al trabajo
 - Experiencia previa
6. El tipo de beneficiarios con el que mayoritariamente intervienen los Trabajadores Sociales es con la niñez y la adolescencia siendo éstos el sector más vulnerable de la población.
7. Los aportes y sugerencias de los Trabajadores Sociales son tomadas en cuenta dentro de la institución donde laboran por lo tanto tienen incidencia en la toma de decisiones.
8. Los aspectos que más se destacan en la evaluación del desempeño del trabajador social son las siguientes:
 - Calidad del trabajo realizado
 - Uso correcto de las técnicas de su especialidad
 - Iniciativa para resolver problema
 - Habilidad al expresarse
 - Contacto con los beneficiarios.



XI. RECOMENDACIONES

1. Que los organismos, instituciones y gobiernos municipales que tienen Trabajadores Sociales empíricos, con el nivel de bachillerato concluido, les faciliten la integración a la educación superior para que se eleve el nivel de capacidades de los recursos humanos de su institución.
2. Las instituciones y universidades deben de promover cursos y capacitaciones que sean de utilidad para el mejor desempeño de los Trabajadores Sociales y sobre todo los resultados de las intervenciones sociales.
3. Institucionalizar el sistema de seguimientos a egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social, permitiendo valorar situación laboral y desempeño de los mismos.
4. Que el Departamento de Trabajo Social de la UNAN-León, desarrolle mecanismos que propicien la oportunidad de empleo a egresados y graduados la gestión y ejecución de proyectos sociales que sirvan de oportunidad para el ejercicio de las capacidades de los estudiantes de trabajo social y que contribuya a la acumulación de experiencia de los mismos.
5. Es importante que la universidad monitoree y de seguimiento a los egresados y graduados de Trabajo Social, mediante la creación de una base de datos que permita tener información actualizada acerca del desempeño y funciones que estén ejerciendo los egresados y graduados de Trabajo Social, para adecuar el pensum de la carrera a las necesidades de las instituciones y de la sociedad en general.
6. Facilitar la creación de la Asociación de Trabajadores Sociales, para crear una bolsa de empleo institucional orientada a contribuir en la ubicación laboral de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.



XII. BIBLIOGRAFÍA

- Documentación Referida a la creación de la carrera de Trabajo Social en la UNAN-LEON. Archivada en el Departamento de Trabajo Social, 2006.
- Dirección de análisis institucional y evaluación con la colaboración de ASDI/SAREC, informe estudio de seguimiento de graduados de la UNAN-León 2000-2003
- Hernández Sampiere Roberto, Collado Hernández Carlos y Baptista Lucio Pilar. Metodología de la Investigación edición 2y3 Editorial esfuerzo S.A. de CV, año 1998.
- Introducción al Trabajo Social I (Historia y Fundamento Teóricos-Prácticos) Escartín Caparros Maria José 1994.
- Pineda Elia Beatriz, de Alvarado Eva Luz y Canales Francisca, Metodología de la Investigación edición 4, publicación de la OPS, año, 1994.
- Piura López Julio, Metodología de la Investigación, Edición 3 y 4, Editorial Renacimiento, año 2000.
- Prado H. Iris y Palacios Martha Cecilia. Importancia y Urgencia del Movimiento Reconceptualización del Trabajo Social en Nicaragua.
- [http://WWW. Google. GM](http://WWW.Google.GM), Historia de la Creación de Trabajo Social (Evaluación Histórica de Trabajo Social en América Latina) ,2006.



AneXos



ENTREVISTAS SEMIESTRUCTURADA DIRIGIDA A REPRESENTANTES DE INSTITUCIONES Y ORGANIZACIONES SOCIALES

Nombre de la institución:

Tipo de institución: (gubernamental, no gubernamental, etc.) _____

Dirección:

Teléfonos: _____

Nombre del Entrevistado: _____

Cargo: _____

I Caracterizar la labor que realizan los egresados y graduados de la carrera de trabajo social.

1) Cuenta el trabajador social con capacitaciones y cursos de actualización por parte de la institución.

2) Cuánto cree usted que las capacitaciones que ha recibido el trabajador social ha contribuido a mejorar sus capacidades para ejercer mejor su desempeño profesional

- 1) Mucho _____
- 2) Poco _____
- 3) Nada _____

II Analizar la Valoración que tienen los empleadores acerca del desempeño laboral de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.

1) Imparte capacitaciones el Trabajador Social.

1.1) Sí _____

1.2) No _____

2) En caso de que la respuesta anterior sea positiva diga la calidad de las capacitaciones impartidas por el Trabajador Social.

1.1) Excelente _____



- 1.2) Muy bueno _____
- 1.3) Bueno _____
- 1.4) Regular _____
- 1.5) Deficiente _____

3) ¿Cómo valora el desempeño del trabajador social hasta la fecha en relación a los fines por los que fue contrato?

4) ¿Ha cumplido el Trabajador Social con las expectativas esperadas por la institución?

- 4.1) Sí _____
- 4.2) No _____

5) ¿Es necesario que la institución cuente con los servicios de Trabajadores Sociales para el cumplimiento de las metas y objetivos de la institución?

- 5.1) Sí _____
- 5.2) No _____

6) En caso que la respuesta anterior sea positiva diga si la institución necesita más Trabajadores Sociales para el cumplimiento de las funciones de su institución

- 6.1) Sí _____
- 6.2) No _____

7) En caso que la respuesta anterior sea positiva diga cuántos Trabajadores Sociales necesita su institución para cumplir de mejor manera sus funciones.

8) ¿La institución toma en cuenta los aportes que sugiere el Trabajador Social?

- 8.1) Siempre _____
- 8.2) Algunas veces _____
- 8.3) Nunca _____
- 8.4) No hace aportes _____

9) Valore los factores más importantes para el éxito en el desempeño del Trabajador Social en la institución?

No.	Factor	Calificación		
		Mucho	Poco	Nada
1	Experiencia de pre-grado			
2	Buen estudiante universitario			
3	Buen talento			
4	Buena disposición al trabajo			
5	Capacitación permanente			
6	Buena actitud del profesional			
7	Buenas relaciones humanas			
8	Ambiente laboral adecuado			
9	Otro ¿Cuál?			



10) Marque con una “X” las alternativas que se presentan en relación al desempeño del Trabajador Social en la institución:

Aspecto a evaluar	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
1. Calidad del trabajo realizado.					
2. Uso correcto de las técnicas de su especialidad					
3. Iniciativa para resolver problemas					
4. Orden y limpieza en el área de trabajo					
5. Cumple con las tareas encomendadas					
6. Capacidad para trabajar bajo presión					
7. Apropiación de misión y o visión de la institución					
8. Receptividad a las críticas y sugerencias.					
9. Habilidad al expresarse					
10. Habilidades para la comunicación escrita					
11. Contacto con los beneficiarios					
12. Uso y manejo de los equipos de oficina					
13. Cooperación con el colectivo					
14. Asistencia y puntualidad					
15. Presentación personal					
16. Relaciones humanas					
17. Confianza y seguridad en sí mismo					



III Valorar la opinión de los representantes de los beneficiarios directos de los programas o proyectos sobre la labor que realizan los egresados y graduados de la carrera de trabajo social

1.) ¿Cuál cree usted que es la opinión que tienen los representantes de los beneficiarios de los programas y proyectos sobre el desempeño laboral de los egresados y graduados de Trabajo Social?

2.) ¿Cuál cree usted que es la opinión que tienen los representante de los beneficiarios de los programas y proyectos de la institución que usted dirige?



CUESTIONARIO ESTRUCTURADO

DIRIGIDA A EGRESADOS Y GRADUADOS DE TRABAJO SOCIAL

ENCUESTA N° _____

Nombre _____

Edad _____ Sexo _____

Institución donde
labora _____

Cargo _____

I Caracterizar la labor que realizan los egresados y graduados de la carrera de trabajo social.

1) ¿Cuántos años o meses de experiencia obtuvo antes de culminar sus estudios en función de su perfil ocupacional?

2) En que área de la institución se encuentra ubicado usted como trabajador social

2.1) Administración _____

2.2) Planificación _____

2.3) Promotoría social _____

2.4) otras (cual) _____

3) Tiempo de laborar en esta institución

4) Cuáles son los cargos que ha desempeñado como trabajador social dentro de la institución (incluido cargo actual).

5) Tiempo de desempeño en el cargo actual.

6) De acuerdo a las labores que debe realizar usted como trabajador social, diga si el trabajo en el cargo actual implica lo siguiente:

6.1) Realizar solo trabajo de oficina _____

6.2) Realizar solo trabajo de campo _____



6.3) Realizar trabajo de campo y oficina _____

7) Zona donde realiza el trabajo de campo el trabajador social

7.1) Urbana _____

7.2) Rural _____

7.3) Urbana y rural _____

8) Sector de cobertura en el que actualmente labora el trabajador social

8.1) Salud _____

8.2) Educación _____

8.3) Vivienda _____

8.4) Medio Ambiente _____

8.5) Productivo _____

8.6) Recreativo _____

8.7) Otros ¿Cuál? _____

9) Tipos de beneficiarios con los que interviene el trabajador social

9.1) Mujeres _____

9.2) Niñez y adolescencia _____

9.3) Jóvenes _____

9.4) Adultos mayores _____

9.5) Población en general _____

10) Con quienes interviene el trabajador social

10.1) Trabajo con comunidades _____

10.2) Trabajo con grupos de población (familias, mujeres, niñez, etc.) _____

10.3) Trabajo con instituciones _____



11) Describa las funciones que debe realizar como trabajador social según el cargo que actualmente desempeña.

12) Tomando en cuenta la ubicación del trabajador social dentro de la institución a quién o quienes se encuentra subordinado. (Mencionar autoridades inmediatas superiores en orden jerárquico)

13) Según la estructura orgánica y niveles jerárquicos de la institución, qué personal está subordinado a usted como trabajador social.

14) Cuenta usted con capacitaciones y cursos de actualización por parte de la institución

14.1) Sí _____ 14.2) No _____

15) Señale con qué profesionales Trabaja o se relaciona para llevar a cabo su trabajo.

15.1) Médicos _____

15.2) Psicólogos _____

15.3) Abogados _____

15.4) Maestros _____

15.5) Ingenieros _____

15.6) Sociólogos _____

15.7) Periodistas _____

15.8) Psicopedagogos _____

15.9) Administradores _____

15.10) Economistas _____

15.11) Otro ¿Cuál? _____

16) ¿Cómo son las condiciones ambientales en las que desempeña usted sus labores?

16.1) Óptimas _____

16.2) Buenas _____

16.3) Mínimas _____

16.4) Malas _____

17) ¿Que le agregarías a tus condiciones de trabajo?

17.1) Mejor salario _____

17.2) Mejor trato _____

17.3) Actualización de conocimientos _____

17.4) Equipos de oficina _____

17.5) Mejor ambiente laboral _____

17.6) Otro ¿Cuál? _____



II Analizar la valoración que tienen los empleadores acerca del desempeño laboral de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.

1) ¿Cree usted que ha llenado las expectativas esperadas por la institución?

1.1) Sí _____ 1.2) No _____

2) ¿La institución toma en cuenta las sugerencias que usted hace como trabajador social?

3.1) Siempre _____

3.2) Algunas veces _____

3.3) Nunca _____

3) Valore los factores más importantes para el éxito en su desempeño como Trabajador Social dentro de la institución que labora.

No.	Factor	Calificación		
		Mucho	Poco	Nada
1	Experiencia de pre-grado			
2	Buen estudiante universitario			
3	Buen talento			
4	Buena disposición al trabajo			
5	Capacitación permanente			
6	Buena actitud del profesional			
7	Buenas relaciones humanas			
8	Ambiente laboral adecuado			
9	Otro ¿Cuál?			



4) Marque con una “X” las siguientes alternativas que se presentan en relación con su desempeño como Trabajador Social en la institución.

Aspecto a evaluar	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
1. Calidad del trabajo realizado.					
2. Uso correcto de las técnicas de su especialidad					
3. Iniciativa para resolver problemas					
4. Orden y limpieza en el área de trabajo					
5. Cumple con las tareas encomendadas					
6. Capacidad para trabajar bajo presión					
7. Apropiación de misión y o visión de la institución					
8. Receptividad a las críticas y sugerencias.					
9. Habilidad al expresarse					
10. Habilidades para la comunicación escrita					
11. Contacto con los beneficiarios					
12. Uso y manejo de los equipos de oficina					
13. Cooperación con el colectivo					
14. Asistencia y puntualidad					
15. Presentación personal					
16. Relaciones humanas					
17. Confianza y seguridad en sí mismo					



III VALORAR LA OPINIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS BENEFICIARIOS DIRECTOS DE LOS PROGRAMAS O PROYECTOS, SOBRE LA LABOR QUE REALIZAN LOS EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

- 1) ¿Cuál cree usted que es la opinión que tienen los representantes de los beneficiarios de los programas y proyectos sobre su desempeño como trabajador social?



ENTREVISTA GRUPAL DIRIGIDOS A REPRESENTANTES DE LOS BENEFICIARIOS DE PROGRAMAS Y PROYECTOS

I Caracterizar la labor que realizan los egresados y graduados de la carrera de trabajo social.

- 1) Programa social en el que actualmente interviene el trabajador social dentro de la comunidad
 - 1.1) Salud _____
 - 1.2) Educación _____
 - 1.3) Vivienda _____
 - 1.4) Medio ambiente _____
 - 1.5) Productivo _____
 - 1.6) Recreativo _____
 - 1.7) Otro (cuál) _____

- 2) tipos de beneficiarios con los que interviene el trabajador social en su comunidad
 - 2.1) Mujeres _____
 - 2.2) Niñez y adolescencia _____
 - 2.3) Jóvenes _____
 - 2.4) Adultos mayores _____
 - 2.5) Población en general _____



3) ¿Describe la actuación del trabajador social en la comunidad?

II Analizar la valoración que tienen los empleadores acerca del desempeño laboral de los egresados y graduados de la carrera de Trabajo Social.

1) ¿Cuál es la opinión que tienen los empleadores acerca de la labor que realizan los trabajadores sociales?

III VALORAR LA OPINIÓN DE LOS REPRESENTANTES DE LOS BENEFICIARIOS DIRECTOS DE LOS PROGRAMAS O PROYECTOS SOBRE LA LABOR QUE REALIZAN LOS EGRESADOS Y GRADUADOS DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL

1.) Marque con una “X” las siguientes alternativas que se presentan en relación al desempeño del Trabajador Social.

Aspecto a evaluar	Excelente	Muy bueno	Bueno	Regular	Malo
1. Calidad del trabajo realizado.					
2. Iniciativa para resolver problemas					
3. Orden y limpieza en el área de trabajo					
4. Cumple con las tareas encomendadas					
5. Capacidad para trabajar bajo presión					
6. Receptividad a las críticas y sugerencias.					
7. Habilidad al expresarse					
8. Habilidades para la comunicación escrita					
9. Contacto con los beneficiarios					
10. Asistencia y puntualidad					
11. Presentación personal					
12. Relaciones humanas					
13. Confianza y seguridad					



en sí mismo					
-------------	--	--	--	--	--

CRONOGRAMA

NO.	Actividad	Fecha de cumplimiento 2006
1	Diseño del protocolo de investigación	Semana 01- Mayo
2	Validación de instrumentos	Semana 02- Junio
3	Aprobación del protocolo de investigación	Semana 04- Junio
4	Obtención de la información	Semana 03- Agosto
5	Organización y categorización de la información	Semana 04- Agosto
6	Diseño de pantalla de captura de datos, digitación y procesamiento de los resultados	Semana 04- Agosto
7	Presentación de resultados	Semana 01-02 Septiembre
8	Análisis de resultados	Semana 03-04 Septiembre
9	Conclusiones	Semana 01- Octubre
10	Recomendaciones	Semana 02- Octubre
11	Adiciones a las bibliografías y anexos	Semana 03- Octubre
12	Revisión y ajustes finales	Semana 04- Octubre
13	Entrega del trabajo Monográfico	Semana 02- Noviembre



Grafico 1.

¿Cuenta con capacitaciones y cursos de actualización el trabajador social por parte de la institución?

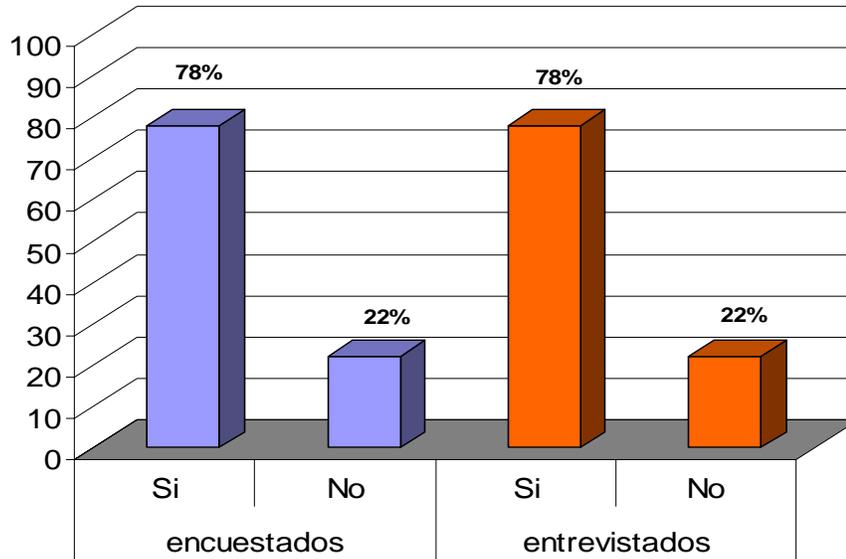


Grafico 2.

Cumplimiento del trabajador social de las expectativas esperadas por la institución.

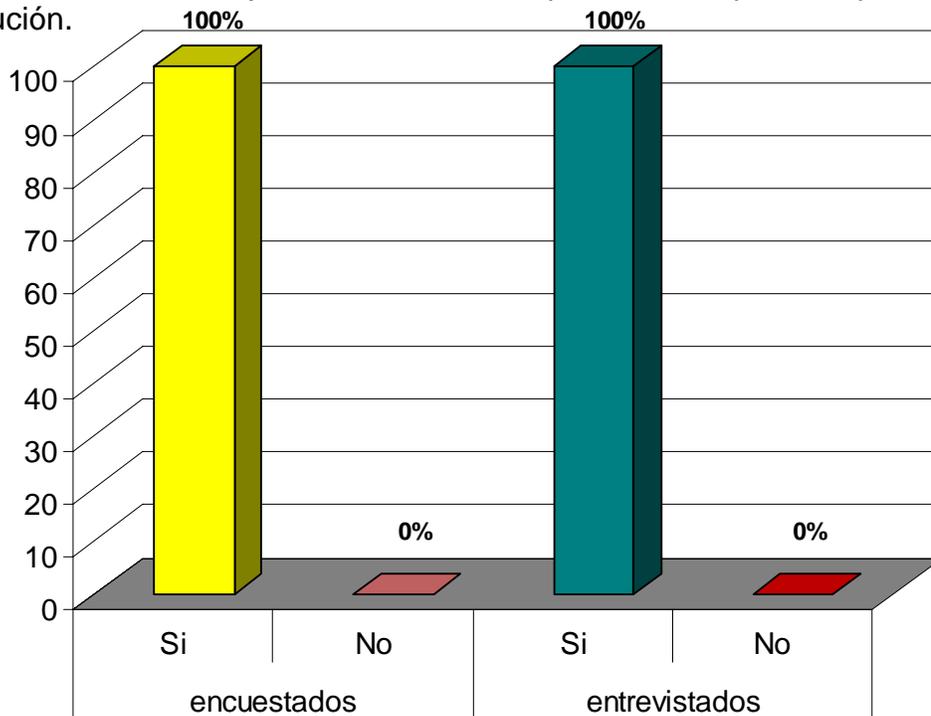




Grafico 3.

Capacitación permanente a trabajadores sociales, como factor de éxito en su desempeño.

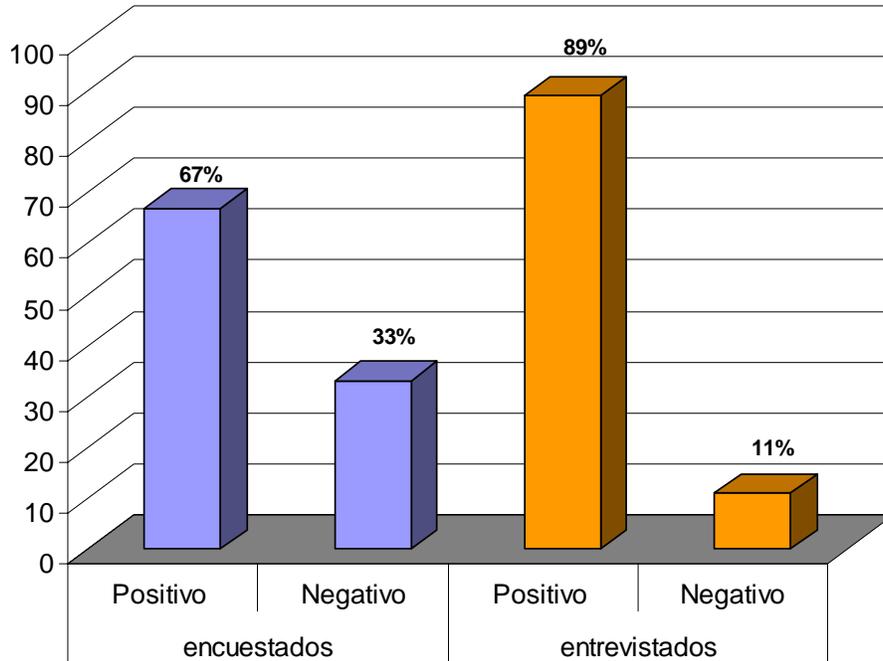


Grafico 4.

Aceptación de aportes y sugerencias que hace el trabajador social en la institución.

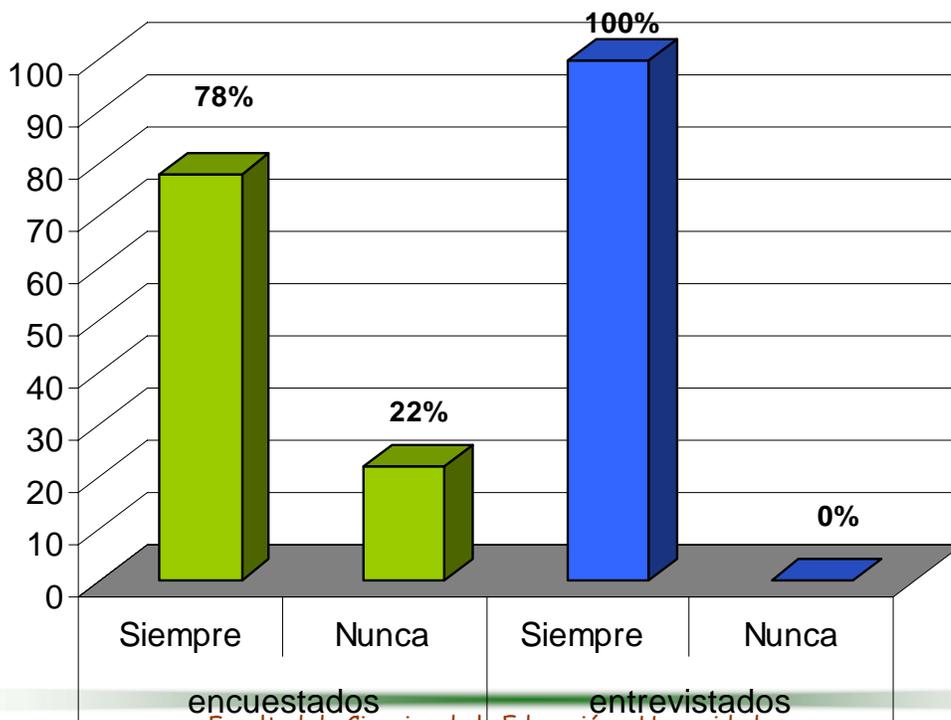
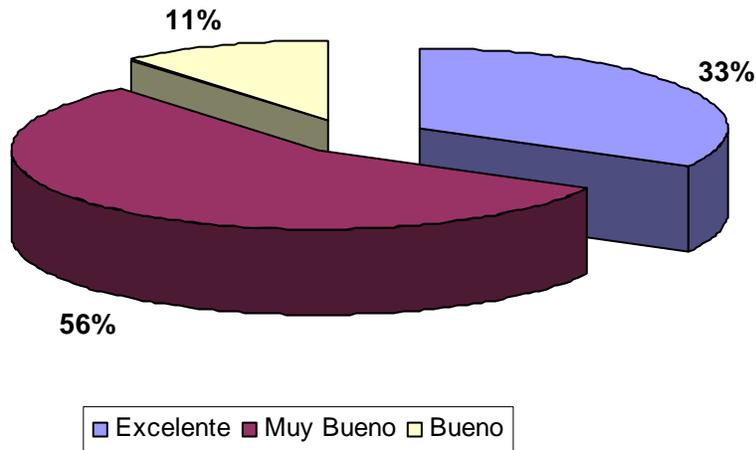




Grafico 5.

Valoración del desempeño del trabajador social en relación a los fines por los que fue contratado.



Factores importantes para el éxito del desempeño de los trabajadores sociales

Grafico 6. Experiencia de pre-grado

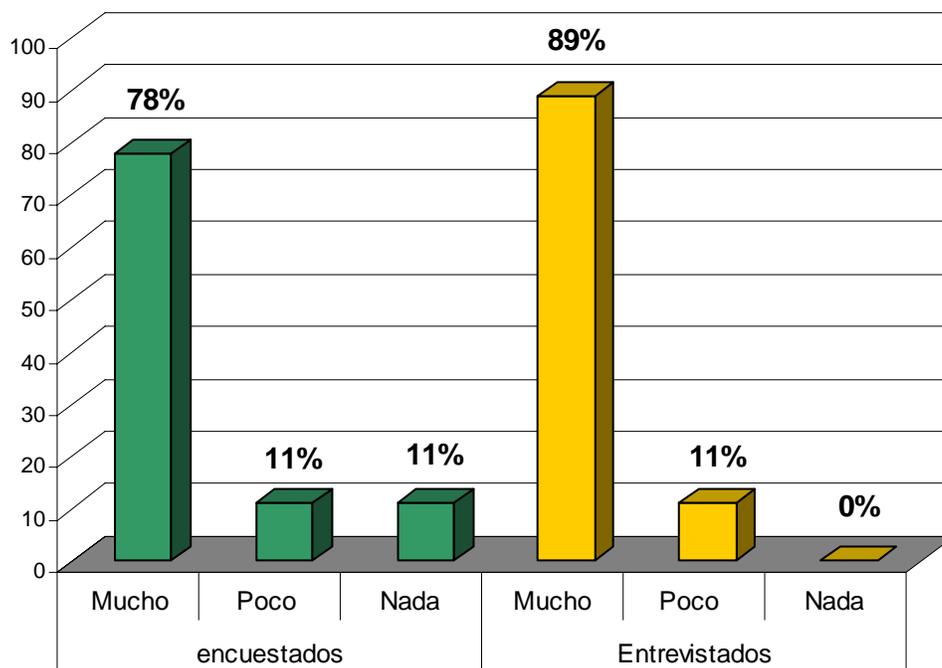




Grafico 7. Buena Disposición al trabajo

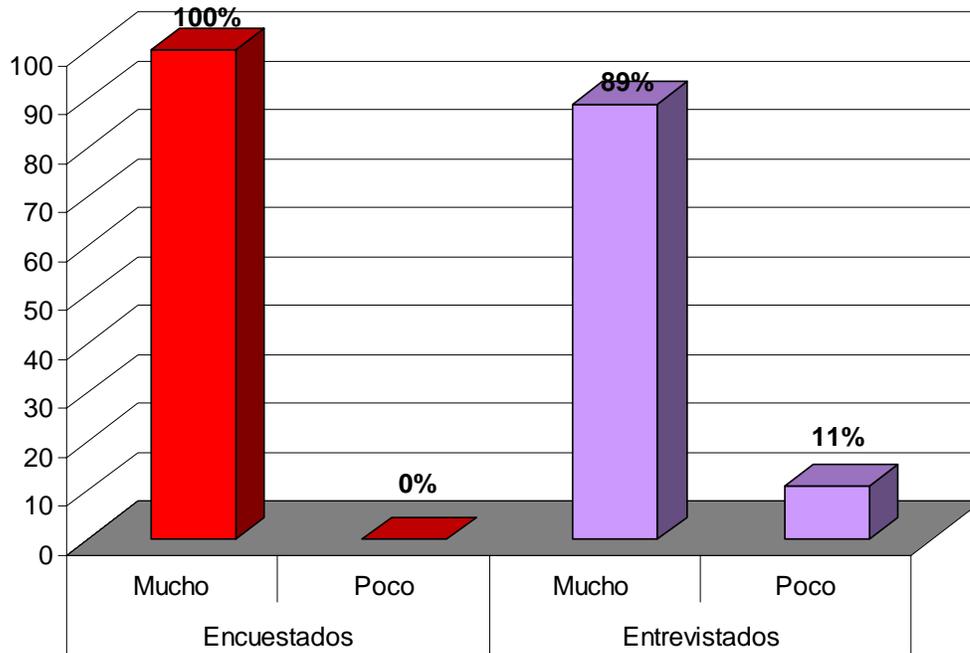
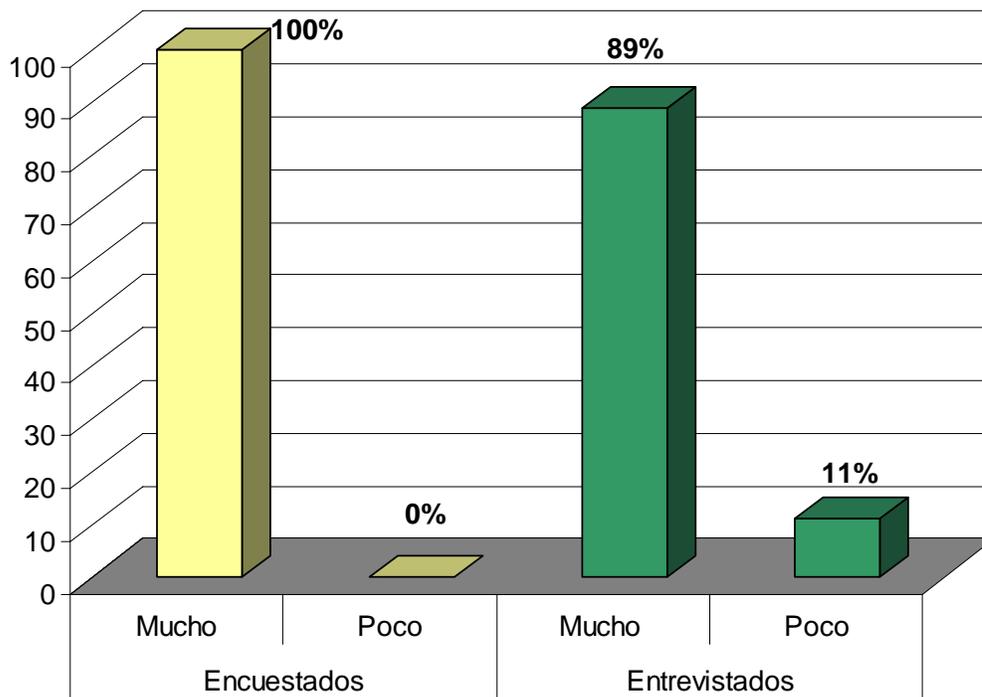


Grafico 8. Buenas Relaciones Humanas.





Alternativas Relacionadas al Desempeño del Trabajador Social

Grafico 9. Calidad del Trabajo Realizado

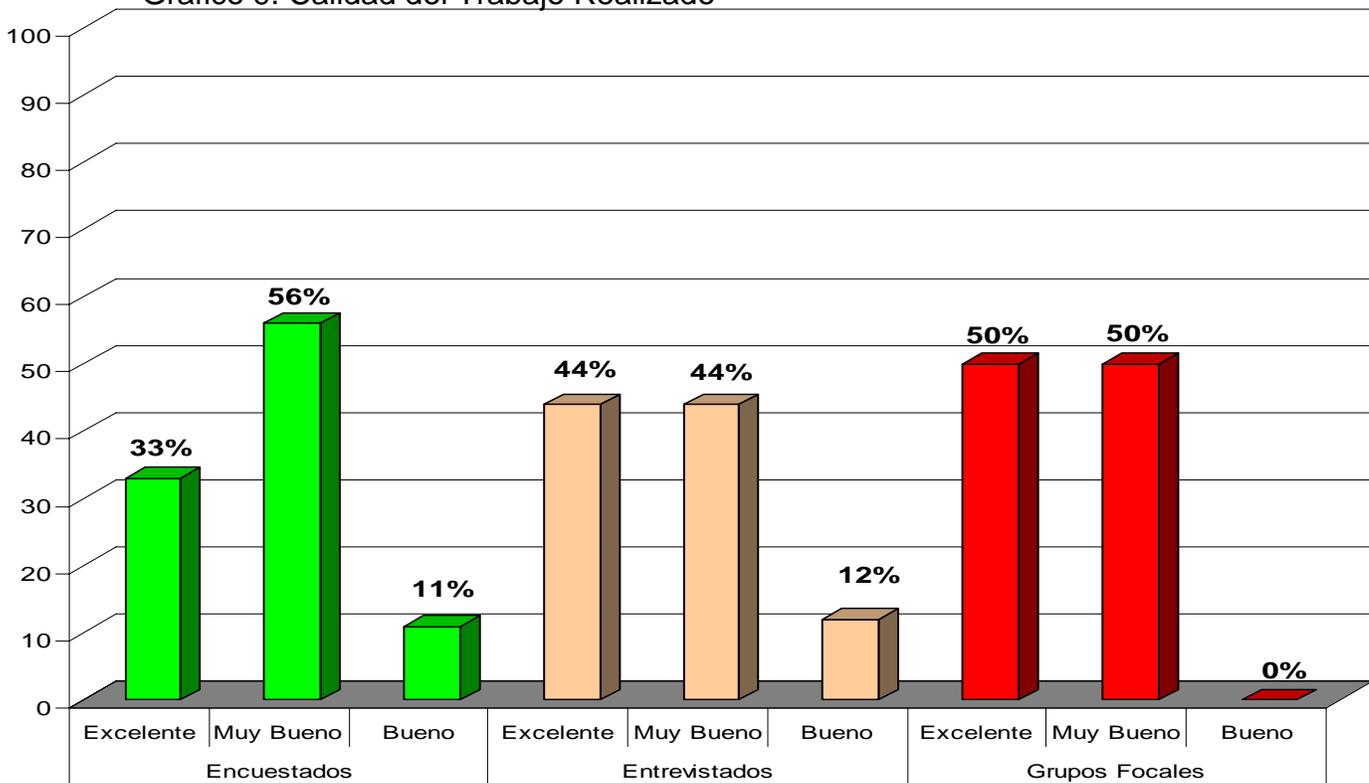


Grafico 10. Iniciativa Para Resolver Problemas

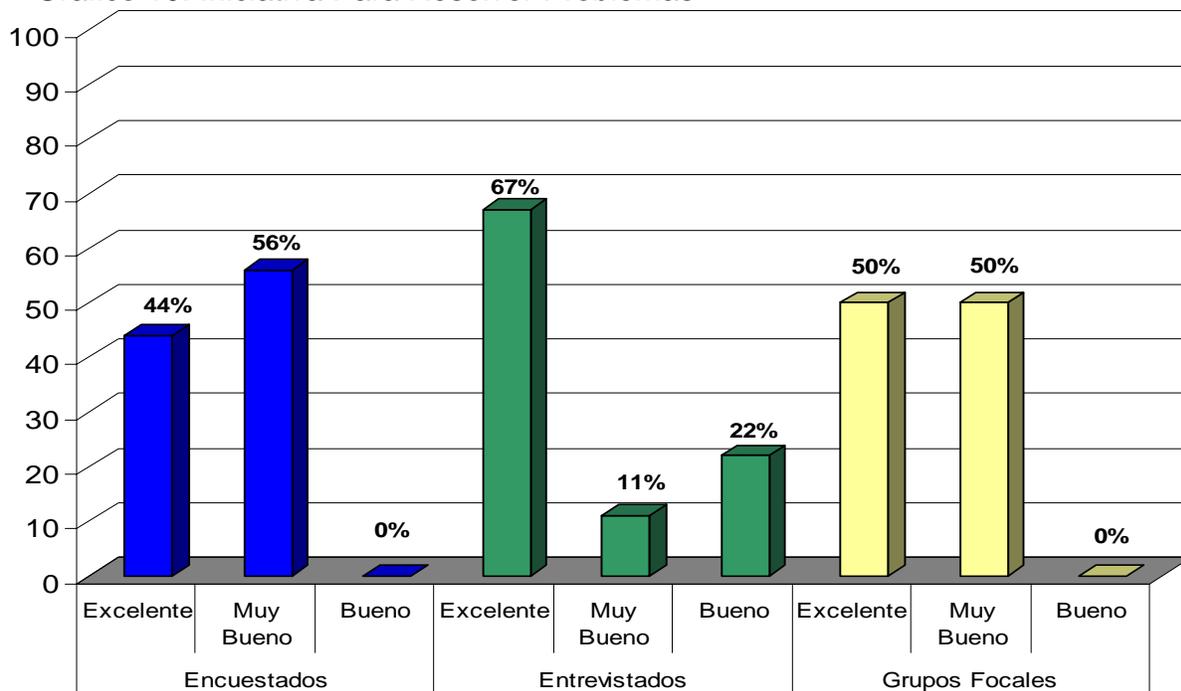




Grafico 11. Contacto con los beneficiarios

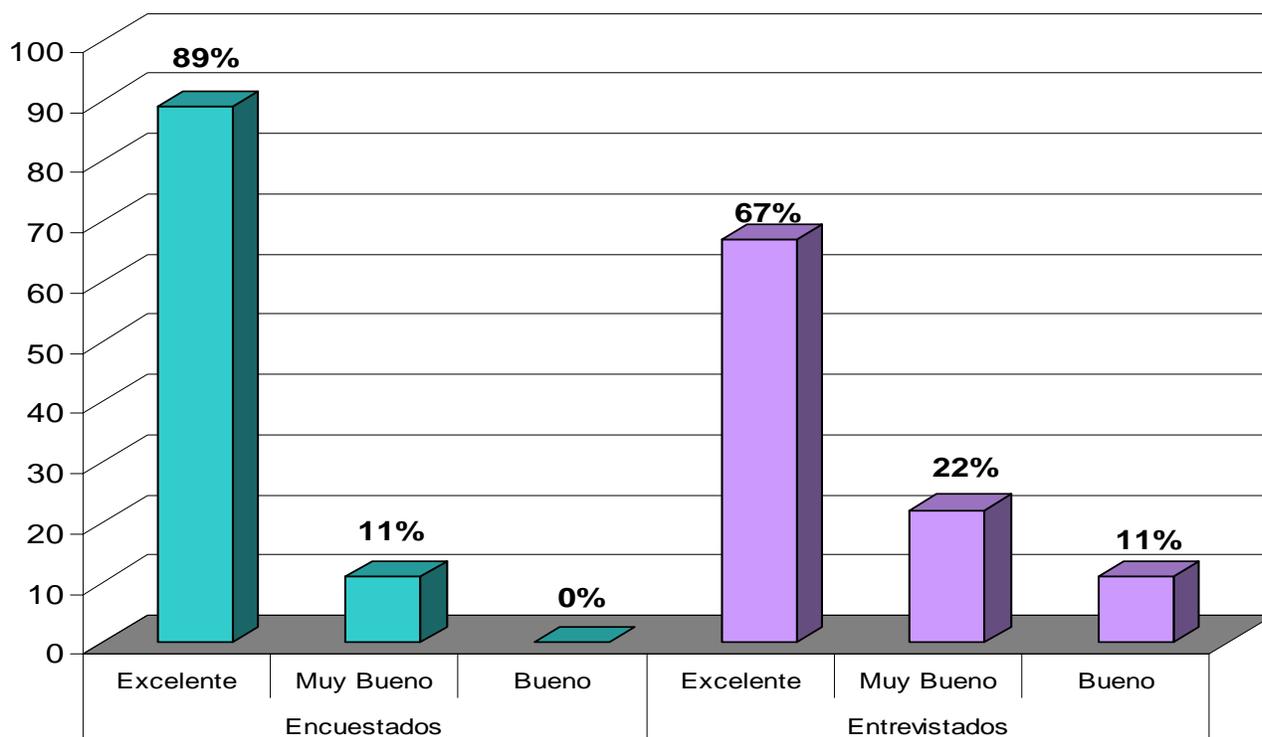


Grafico 12. Relaciones Humanas

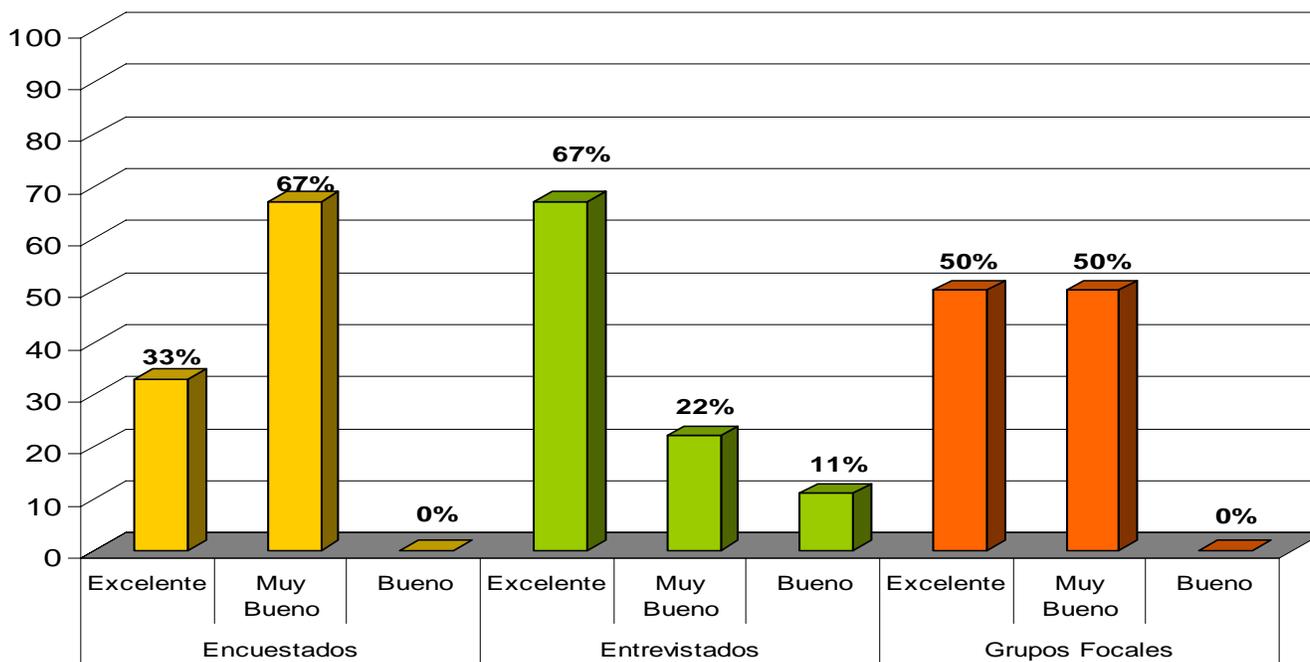




Grafico 13. Confianza en si mismo

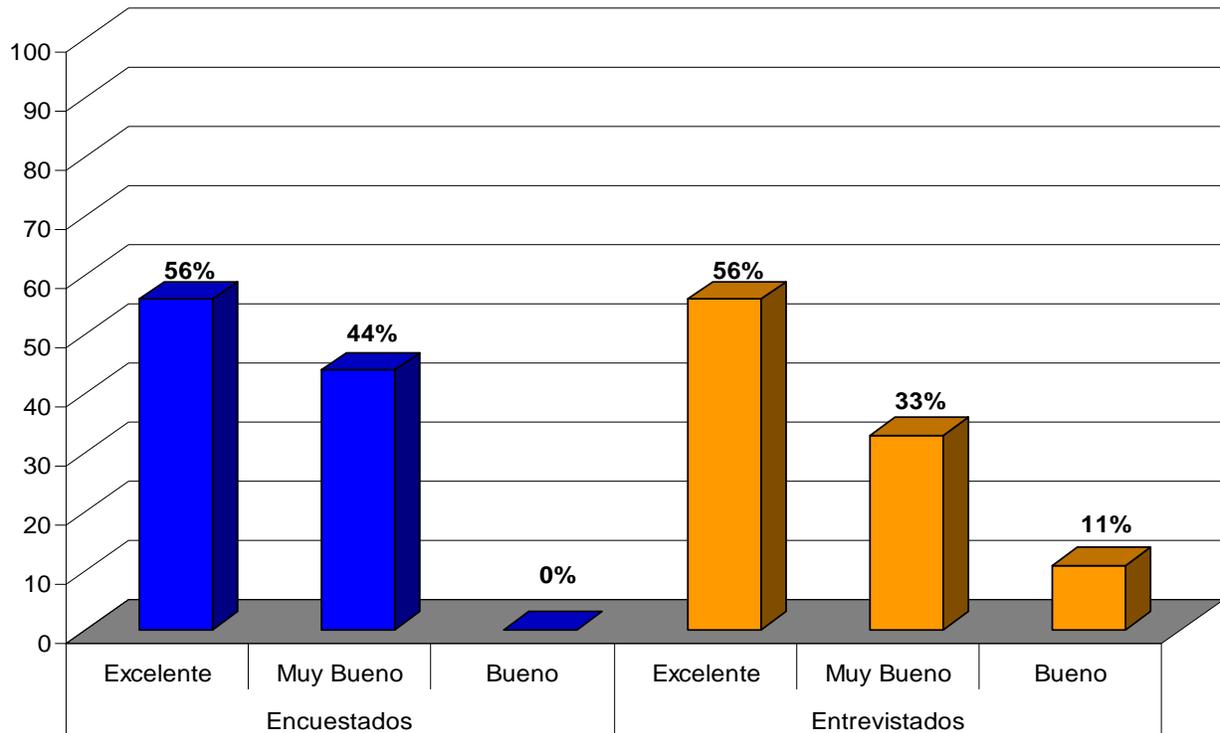


Grafico 14. Tipo de Beneficiarios con los que interviene el Trabajador Social

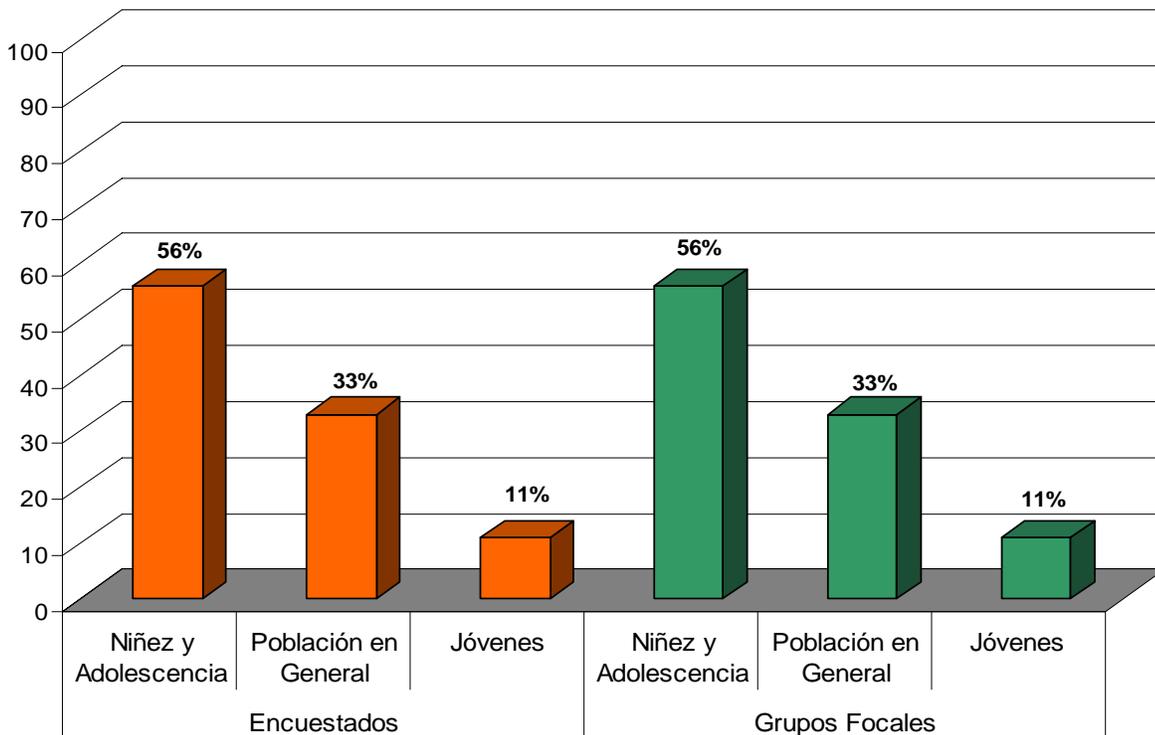




Grafico 15. Valoración de los Representantes de los Beneficiarios acerca del desempeño de los Trabajadores sociales.

