

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE NICARAGUA
UNAN - LEÓN
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL



TEMA

**“INSERCIÓN LABORAL DE GRADUADOS Y GRADUADAS DE LA
MODALIDAD REGULAR, EN LA LICENCIATURA DE TRABAJO
SOCIAL EN LAS COHORTES: 1998 – 2002; 1999 – 2003; 2000 –
2004.”**

**TRABAJO MONOGRAFICO PARA OPTAR AL TITULO DE
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**

AUTORES:

Br. Bismarck Alberto Darce Mayorga.

Bra. Jessica Guadalupe Nuñez Carvajal.

Bra. Fresia Yaoska Gómez Hernández.

Bra. Ana Carolina Figueroa Urbina

Br. Napoleón Orozco Polanco.

Tutor:

Lic. German Caldera.

LEON, NOVIEMBRE 2007.



DEDICATORIA

A DIOS

Ser supremo, por concedernos la vida, por habernos brindado fortaleza y sabiduría para culminar esta etapa de nuestras vidas, con este gran triunfo, nuestra profesión.

A NUESTROS PADRES

Por alentarnos, apoyarnos y compartir nuestros triunfos y derrotas, sueños y metas; Por enseñarnos el verdadero valor de la vida y lo gratificante de conquistar y gozar nuestros logros.



AGRADECIMIENTO

A los Docentes del Departamento de Trabajo Social por transmitirnos sus conocimientos y brindarnos su apoyo y dedicación incondicional en la preparación como profesionales del Trabajo Social.

A las y los Graduados en la Licenciatura en Trabajo Social por que con toda amabilidad nos atendieron y brindaron sus valiosas opiniones para soporte de nuestro trabajo investigativo.

A las y los Directores de Instituciones u Organismos por dedicar tiempo en dar respuesta y opiniones a nuestras preguntas, las que fueron de gran utilidad para la elaboración de nuestra Monografía.

A las Autoridades Facultativas de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN LEON, por dedicarnos un poco de su tiempo y brindarnos la información que les solicitamos durante nuestra investigación.

A Nuestro amigo y Tutor Lic. German Caldera por brindarnos su esfuerzo y dedicación en la elaboración de nuestra investigación, por que sin su apoyo incondicional y esmero, nuestra meta no hubiera sido alcanzada con éxito.



AREA:

SOCIAL



TEMA

“Inserción laboral de los graduados y graduadas de la modalidad regular en la Licenciatura de Trabajo Social (Cohorte: 1998-2002; 1999-2003; 2000-2004) de la UNAN-León”.



PROBLEMA

¿Cuál es el porcentaje de inserción laboral que tienen las y los graduados y graduadas de la modalidad regular en la Licenciatura de Trabajo Social (Cohortes: 1998-2002; 1999-2003; 2000-2004) de la Unan-León?



INDICE

| | Página |
|--------------------------------------|---------------|
| Dedicatoria..... | |
| Agradecimiento..... | |
| Área..... | |
| Tema..... | |
| Problema..... | |
| Índice..... | |
| Introducción..... | 1 |
| Justificación..... | 3 |
| Objetivos..... | 5 |
| Marco Teórico..... | 6 |
| Hipótesis..... | 70 |
| Operacionalización de Variables..... | 71 |
| Diseño Metodológico..... | 72 |
| Resultados..... | 81 |
| Análisis de Resultado..... | 112 |
| Conclusiones..... | 115 |
| Recomendaciones..... | 117 |
| Bibliografía..... | 118 |
| Anexos..... | 120 |



INTRODUCCION

El presente trabajo Monográfico sobre Inserción Laboral es un estudio investigativo que se llevo a cabo durante el segundo semestre del año 2007, con los graduados y las graduadas de la licenciatura en Trabajo Social de la Modalidad regular de las cohortes (1998 – 2002; 1999 – 2003; 2000– 2004) de la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN LEON.

Nuestro estudio proporciona una recopilación de información de los inicios del Trabajo Social en América Latina, así como el proceso de Reconceptualización del Trabajo Social en Nicaragua y la creación de la Licenciatura de Trabajo Social en nuestra Universidad y la evolución que esta ha venido sufriendo a través de los años.

Uno de los ejes primordiales en nuestro estudio es la Inserción Laboral de los Graduados y las Graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social, aquí se encuentran contenidas caracterizaciones del Mercado Laboral en Nicaragua y las reformas que este ha experimentado a raíz de la creación de políticas de fomento del empleo; así como el papel fundamental que juegan las Instituciones y Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales en donde se encuentran laborando los graduados y graduadas en la Licenciatura en Trabajo Social.



Se destaca la correspondencia que existe entre el perfil de salida del graduado en relación al trabajo que este realiza en las Instituciones u Organismos en los cuales se desempeña. Así mismo resaltamos aspectos como; el desempeño laboral, el actuar institucional y la apertura del actual mercado laboral para el Trabajador Social.

Este estudio nos permitió conocer el porcentaje de inserción laboral de los graduados y graduadas en la Licenciatura de Trabajo Social de la Modalidad Regular, gracias a la disponibilidad y colaboración de los graduados, graduadas y de los y las directores de las Instituciones y Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales quienes nos proporcionaron información para poder realizar nuestra investigación.



JUSTIFICACION

En el marco de los procesos de globalización mundial, las políticas de fomento y generación de empleos, han sido uno de sus principales “Talón de Aquiles” sobre todo en aquellos países que, producto del injusto orden internacional y de los factores socio políticos internos, han venido cargando con un rezago histórico estructural, como es el caso de nuestro país.

Nicaragua, como muchos países latinoamericanos, carece de una política de empleo orientada a contrarrestar, o al menos mitigar, los efectos negativos que generan los planes de ajuste estructural, dichas políticas tienen que ver con todo el contexto económico, político y social que entorno a ello se genere; en este caso es necesario hacer un acercamiento a la situación actual que enfrenta una parte de la población en cuanto a la inserción laboral y las oportunidades de empleos existentes y la ubicación de los y las jóvenes Graduados y Graduadas en el mercado de trabajo en nuestra Nicaragua.

El presente trabajo monográfico parte de la inquietud de los integrantes del grupo de investigación por conocer el porcentaje de inserción laboral que tienen los Graduados y Graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social y así obtener una información mas detallada del desempeño laboral que estos han adquirido a lo largo de los años y al mismo tiempo averiguar el potencial que el mercado laboral demanda en la inserción de los Trabajadores Sociales al empleo.



Debido a esta problemática la cual consideramos de suma importancia, trascendencia e interés social es que decidimos trabajar con esta parte de la población y así constatar si los licenciados en Trabajo Social están desempeñándose en las instituciones y/o Organismos No Gubernamentales (ONG) que fomenten el desarrollo integral y profesional de si mismo, razón por la cual se hace preciso realizar un análisis de la aplicabilidad del programa académico durante la formación como Trabajadores Sociales, y si este es acorde a la coyuntura social en que nuestro país se desarrolla.

De igual forma facilitara algunos insumos al departamento de Trabajo Social de la UNAN LEON; lo que les permitirá obtener una información mas detallada de qué organismos permiten a los alumnos obtener mayor desarrollo profesional al momento de las prácticas profesionales.

Así mismo consideramos que toda la información recaudada permitirá a las y los graduados de la Licenciatura e Instituciones en donde laboran realizar un análisis a cerca de su funcionamiento en relación a la preparación profesional que estos han tenido.

Nuestro estudio será de mucha utilidad y servirá de respaldo al momento de impulsar nuevas reformas a los planes de estudios curriculares de la carrera lo cual obtendrá un mayor impacto en la calidad de la profesionalización de las y los graduados en la licenciatura de trabajo social de la UNAN LEON.



OBJETIVOS

GENERAL:

Describir la inserción laboral de los Graduados y las Graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social correspondientes a las cohortes de la modalidad regular: (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004) de la Unan – León.

ESPECIFICOS:

1. Identificar los organismos e instituciones en que laboran los Graduados y Graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social de las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004) de la Unan – León.
2. Evaluar el desempeño laboral que los Graduados y Graduadas en la Licenciatura de Trabajo Social realizan en las empresas e instituciones en las que laboran.
3. Valorar si el desempeño laboral del Graduado y Graduada de la Licenciatura en Trabajo Social, en las Instituciones u Organismos, se corresponde con el perfil profesional de salida de este.



MARCO TEORICO

El Trabajo Social como profesión, esta ligado desde su origen al trabajo con diferentes estamentos sociales generalmente desprovistos de recursos para resolver problemáticas concretas. En el transcurso exponemos un enfoque sobre el comportamiento de la especialidad a lo largo de la historia, que nos permitirá conocer el rol que los Trabajadores Sociales han venido jugando.

Cabe destacar que, los acontecimientos y fenómenos, que se producen en Europa y Estados Unidos desde finales del siglo XVIII y durante todo el siglo XIX, dan como resultado un profundo cambio en el orden social.

La revolución burguesa del siglo XVIII, que trajo como consecuencia el impetuoso desarrollo económico de Inglaterra, genero las bases para la aparición de las maquinas. Es así como, a finales del siglo XVIII, irrumpe en la historia un fenómeno que vendría a cambiar las bases de la sociedad; La revolución industrial y sus múltiples implicaciones sociales.

La maquina trae consigo, además de tecnología ahorradora de mano de obra, una secuela de problemas sociales, económicos, miseria, explotación, desempleo, mala remuneración, jornadas excesivas, bajos salarios, inseguridad laboral, todos ellos en una relación de interdependencia dinámica.

Las consecuencias de la revolución industrial, la creciente concentración de la riqueza en pocas manos, el cambio de la estructura política y social en Europa, la



nueva mentalidad y las nuevas costumbres, la debilitación del sentido social, el individualismo creciente, la difusión progresiva de teorías igualitarias, hicieron que fuera imponiéndose una concepción nueva de ayuda y de asistencia a grupos vulnerables de aquella época.

Por otra parte, la multiplicidad y la autonomía, a veces irracional, de las obras de beneficencia, redujo su efecto útil, engendrando la confusión y favoreciendo la explotación de la beneficencia. El pauperismo aumento considerablemente, llegando a ser un hecho de masas. A causa de la magnitud del problema, el Estado asume su control, previniendo mayores disfuncionalidades, y la actitud caritativa es sustituida por disposiciones legales.

Además, en la visión de la pobreza como problema social están influyendo las corrientes filosóficas y culturales de la época, como el liberalismo, el socialismo utópico y el científico, el romanticismo y el idealismo humanitario.

Ante las dimensiones que toma el problema, tanto la iglesia como Estado empiezan a preocuparse seriamente; es en esta época cuando surge la expresión “Cuestión Social”, expresión que iba ligada a la noción de una perturbación profunda del orden social.

La ayuda, en esta época, empieza a regularse por parte del Estado, se establecieron el impuesto contra la pobreza y se construyeron asilos, casas de trabajo para mendigos. Comenzó una política social orientada a mitigar los males sociales resultantes del capitalismo individualista.



El Estado Liberal, forzado por la crisis del momento, comienza a intervenir de forma efectiva en la política económica y social, convirtiéndose en Estado Social, Comienzan a dictarse medidas de tipo económico, jurídico y laboral con la intención de mejorar las condiciones económicas de los Trabajadores. Aparecen el Derecho Laboral y la Seguridad Social.

Papel relevante y que contribuyó a que el Estado interviniera para regular las condiciones sociolaborales, fue el que jugaron tanto el socialismo utópico como, principalmente, el socialismo científico, que propiciaron que entre los trabajadores surgiera una conciencia de clase que debía luchar por sus derechos, entre otras medidas, de organizaciones o ente de base profesional, como medio fundamental en la lucha por sus derechos de clase.

La Iglesia, por su parte, también colabora activamente en la fundamentación de obras sociales, surgiendo en esta época muchas órdenes religiosas que subsisten, sin apenas variación en sus fines, hasta nuestros días.



ORIGENES DEL TRABAJO SOCIAL.

SURGIMIENTO DE LA COS.

La COS¹ se creó en Inglaterra en el año 1869 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 puesto que la pobreza existía porque la gente conseguía fácilmente los medios.

(La COS se creó porque por aquellos tiempos existían sociedades caritativas privadas que daban soluciones rápidas y a corto plazo, entonces los pobres del lugar no se molestaban en trabajar).

Propusieron tres remedios para la pobreza:

- Evitar que se diera dinero indiscriminadamente
- Ofrecer amistad para el autor respeto
- Investigar las causas de esa pobreza

La COS proporcionó el fundamento tanto al Trabajo Social con casos, como al Trabajo Social con comunidades.

¹ Charity Organization Society



La COS estableció 8 puntos básicos para orientar la acción asistencial:

1. Cada caso será objeto de una encuesta escrita.
2. Esta encuesta será presentada a una comisión que decidirá las medidas que deban tomarse.
3. No se darán socorros temporales, sino una ayuda metódica y prolongada hasta que el individuo o la familia vuelvan a sus condiciones normales
4. El asistido será el agente de su propia readaptación como también sus parientes, vecinos y amigos
5. Se solicitará ayuda a instituciones adecuadas en favor del asistido
6. Los agentes de estas obras recibirán instrucciones generales escritas y se formarán por medio de lecturas y estadas prácticas
7. Las instituciones de caridad enviarán la lista de sus asistidos para formar un fichero central con el objeto de evitar abusos y repeticiones de encuestas
8. Se formará un repertorio de obras de beneficencia que permita organizarlas convenientemente



La creación de las primeras Escuelas 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 6 semanas de duración.

Sin embargo no fue en los EEUU sino en Holanda en donde se creó la primera Escuela de Servicio Social del mundo, la cual tenía como finalidad: proporcionar una formación metódica, teórica y práctica de quienes deseen 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) con un entrenamiento práctico supervisado.

Por este tiempo se va dando otro fenómeno: la secularización de la asistencia social. Esto nos quiere decir que el hombre deja de lado 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.



DIFERENTES CONCEPCIONES DEL TRABAJO 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 actualidad, podemos distinguir tres grandes etapas:

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

Asistencia social.

Esta etapa se desarrolló desde 1925 al 1940 aproximadamente, se define por su moralidad, beneficio y asistencial, 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.

En esta concepción la visualización de los problemas sociales se circunscribía a considerarlos como problemas individuales que necesitaban de asistencia, es decir, en esta etapa se creía que la única personas factor de la que dependía que surgiera un problema social o no, era el individuo, el único culpable de su situación era el propio individuo, no se visualizaba ninguna conexión entre los problemas individuales y las estructuras globales de la sociedad.



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 que solía utilizarse en ese entonces era la de visitantes sociales.

Servicio social

Esta etapa se desarrolló durante el periodo de 1945 y 1960, durante el cual se distinguen dos momentos fundamentales.

- El de la influencia neta clara del “Social Work” norteamericano, en el que predomina una concepción aséptica y tecnocrática.
- El de los primeros atisbos para vincular el Servicio Social con la problemática nacional y que da lugar a lo que se ha denominado la concepción desarrollista.

1-Concepción aséptica desarrollista.

A partir de 1940 la influencia de la asistencia social 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.

Durante este periodo todos los profesionales del Trabajo Social imitaron el estilo norteamericano lo que les llevo a un modo de hacer caracterizado por la asepsia



tecnocrática que antepusieron a la situación real con frecuencia dramática de las personas con quienes trabajan y el país en donde trabajaban.

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.

La concepción desarrollista significó un importante paso hacia adelante. En ella se expresaban los primeros balbuceos que quieren ser respuesta a necesidades y problemas concretos que sufren cada día, es decir dar respuesta con técnicas o recursos adecuados a la realidad del país.

En general, logro imponerse en América Latina la idea de que el desarrollo es la gran tarea que debe realizar cada país.

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 prácticas sociales de 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.



El servicio Social tradicional y los programas tradicionales de tipo social, trabajan en última instancia con un hombre objeto, un hombre espectador al que hay que ayudar a resolver sus necesidades y problemas de “adaptación”. El servicio social progresista de inspiración desarrollista va más allá. No busca adaptar si no “integrar” a la sociedad, para lograr una mayor participación en la tarea de promover el desarrollo, el goce de los bienes materiales y culturales de la sociedad.

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.

Otros factores que llevaron a abandonar el desarrollismo y a tener un nuevo enfoque del problema de desarrollo, incidieron fuertemente en la formulación del trabajo social. Por una parte la inoperancia de los planes que se elaboraron dentro del marco del capitalismo interdependiente hizo pensar en la necesidad de nuevos caminos (los planes resultaban ineficaces por que eran exportados por países con realidades distintas). Por otra parte los nuevos planteamientos, desde y con una perspectiva política, ideológica y científica distinta, hicieron ver y comprender que no solo eran países subdesarrollados, sino también dependientes y en esta situación de dependencia condiciona las posibilidades de desarrollo.

Lo que pretendían en ese momento era formular y elaborar una concepción y realizar una práctica del Trabajo Social en concordancia con su situación, se llegó a



la decisión de que ya no se iban a mirar las prácticas de esos países como si ellas dieran las pautas de la mejor metodología de trabajo. Se requiere dar respuestas concretas a través de la profesión a los problemas concretos mas sustanciales que configuran nuestra situación. Así nace una concepción concientizadora y revolucionaria del trabajo social.

Concepción concientizadora – revolucionaria.

Desde finales de la década del 60 se hace evidente la preocupación de muchos trabajadores sociales latinoamericanos, por encontrar formas de acción social y promoción que permitan configurar el Trabajo Social. Una practica profesional superadora de la asistencia social y del servicio social y que sea respuesta a los problemas actuales de Latinoamérica.

Para alcanzar este propósito, la primera tarea que se impusieron fue la de prestar atención a la realidad latinoamericana y la de procurar liberarse de esquemas conceptuales importados y aplicados mecánicamente, cuyas copias llevaban resultados fallidos, frustrantes y alienantes.

En consecuencia el objetivo final del Trabajo Social no será la adaptación, acomodación, sino la concientización, organización y movilización del pueblo y de cada persona, ya sea que se realicen tareas de promoción, como la asistencia o la de prestación de servicios.



TIPOS DE TRABAJO SOCIAL.

TRABAJO SOCIAL DE CASOS.

El Trabajo Social de casos o el “Casework Social” tiene en Europa sus raíces (Octavia Hill, Inglaterra 1870), y que gracias a las aportaciones que otras ciencias como la Sociología, la Biología, la Psicología y la Sicipatología, los Norteamericanos (Mary Richmond, 1917) han desarrollado y enriquecido el contenido de dichas teorías, convirtiéndolo en “el acercamiento multidisciplinario del método del Casework”.

Mary Richmond destaca el desarrollo de la personalidad como fin del Trabajo Social sin perder de vista la armonía del hombre con el medio social, expresado a través de los fines que propone: “Hacer progresar la especie humana tomando mejores relaciones sociales”. Mantiene que “la intervención de un elemento externo al individuo en dificultad, servirá para recuperar el equilibrio con su medio”. Del mismo modo, se justifica la puesta en marcha de reformas sociales, para mejorar las condiciones en que se desarrolla.

El objeto del Trabajo Social no puede descuidar ni al individuo ni a su medio, ni la interdependencia entre ambos, por lo que ha de considerarlos como una unidad.

G. Hamilton afirma que, “para ayudar eficazmente a otra persona, es preciso saber respetar la personalidad humana: reconocer que cada quien tiene el derecho de gobernar su propia vida, de gozar de libertades personales y civiles, y busca la



felicidad y las metas espirituales conforme su manera de entender las cosas, y con derecho a tomar decisiones conforme a sus planes”.

H. H. Perlman destaca como fin del Trabajo Social, “la capacitación y formación del individuo para afrontar con eficacia los problemas de ajustes sociales”; lo que requiere de la ayuda al individuo para comprenderse, para poner en juego sus facultades de adaptación y para dominar sus dificultades. Para esta autora, los elementos constitutivos del Trabajo Social de casos son las personas, el problema, el contexto y el proceso.

En definitiva, el Trabajo Social con casos es un método de ayuda basado en un cuerpo de conocimientos, en la comprensión del cliente y de sus problemas, y en el empleo de técnicas aplicadas, que trata de “ayudar a la gente a ayudarse a si misma”. Ayuda a los individuos, tanto en sus aspectos externos y relativos a su entorno social como en los internos e intra psíquicos.

El Trabajador Social con casos opera, en efecto, con la conciencia de la interacción dinámica de los elementos personales, biológicos y psicológicos con las fuerzas socioeconómicas del entorno en que los individuos viven.

EL TRABAJO SOCIAL CON GRUPOS.

El Trabajo Social con grupos como su nombre lo indica se centra en el grupo, de 2 o más personas, para el aumento de su enriquecimiento personal o de su funcionamiento social y el logro de otros fines socialmente deseables. Se funda en el



conocimiento de la necesidad que los individuos tienen unos de los otros y de interdependencia. De Ahí que, además de facilitar el logro de las metas socialmente deseables, se use para reducir o eliminar el bloqueo de la interacción social. Pero el individuo sigue siendo su centro de atención y preocupación, y el grupo no es más que el vehículo de crecimiento y de cambio. No gira, pues, como el Trabajo Social con casos, en torno del individuo solo o de la familia. Hace hincapié en la educación, en el desarrollo y el crecimiento cultural de todos los miembros del grupo.

Gisela Konopka señala que “El Trabajador Social de grupo permite a varios tipos funcionar de tal modo que tanto la acción recíproca del grupo como la actividad programada por este, contribuyen al desarrollo del individuo y al logro de metas deseables.”

Entre los fines que se propone el Trabajador Social con grupos destacan el crecimiento individual, la acción curativa y rehabilitadora de las relaciones sociales, la movilización de las capacidades latentes del individuo y del grupo, así como la creación de recursos individuales y sociales para favorecer las interacciones y la prevención de problemas.

La idea principal es, que el grupo es una entidad social, es un todo homogéneo, y como la estructura determina las partes, por tanto moldea las conductas de los individuos. (Teoría de sistemas).



El Trabajo Social con grupos pretende:

- Ayudar a los miembros a aprender, a participar activamente en la vida del grupo como experiencia en desarrollar un sentido de responsabilidad.
- Ayudar a los individuos a desarrollar su potencial de crecimiento y lograr el enriquecimiento de la vida, por medio de la experiencia colectiva y del intercambio personal.
- Ayudar a los individuos a establecer relaciones entre iguales para fortalecer la autoconciencia y la pertenencia social para el sostenimiento personal en periodos de particular tensión, o para entender la gama de relaciones sociales o para preparar el individuo a adaptarse a situaciones nuevas que le puedan generar ansiedad.
- Ayudar a los individuos a mantener un nivel de satisfactorio funcionamiento social, especialmente cuando este, esta en peligro, debido a circunstancias personales o sociales.
- Ayudar procurando experiencias correctivas donde ha habido dificultad en una situación social.



TRABAJO SOCIAL EN COMUNIDAD.

Antes de empezar a citar algunas concepciones dadas por los grandes estudiosos del tema, tenemos que aclarar que no existe una definición ajustada de lo que es. Podemos decir que se basa en algunos supuestos, como que:

- Las comunidades tienen recursos suficientes para responder a sus propias necesidades.
- Las personas quieren cambiar y pueden cambiar y este cambio es diferente cuando es endógeno o cuando es impuesto.
- Una aproximación global a la comunidad, puede producir éxito que no aporta la aproximación fragmentada.
- La democracia requiere una participación y una acción cooperadora en los asuntos de la comunidad.
- Las comunidades necesitan frecuentemente ayuda al objeto de organizarse para afrontar sus necesidades, lo mismo que los individuos la necesitan para afrontar sus propias necesidades.

Los objetivos del trabajo social en comunidad, según **WA. Friedlander**, pueden reunirse en:

- Ayudar a los ciudadanos a encontrar los medios necesarios para el bienestar en su entorno.
- Alentar los esfuerzos para perseguir objetivos comunes.
- Construir para los individuos y grupos, canales de mutuo entendimiento para la acción social.



Según **Murria G. Ross**, “el Trabajo Social comunitario o la organización de la comunidad, viene a significar un proceso que el Trabajador Social utiliza toda su perspicacia y toda su habilidad con el fin de ayudar a las comunidades, ya sean geográficas o funcionales, a identificar sus problemas y a trabajar en común para su solución”.

Para **Ruth Elizabeth Smalley**, “es un método para comprometer a una comunidad como un todo y a sus diversas partes (grupo, organizaciones e individuos) en proceso de relación con el Trabajador Social y de unos con otros hacia el logro de un propósito de bienestar de la comunidad del propósito de una agencia patrocinadora”.

FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL.

Entre las funciones que debe de desarrollar un Trabajador Social se destacan:

- Conocer la realidad social a través del estudio de las causas y procesos de la misma, tanto a nivel macro como micro social.
- Crear las condiciones necesarias para que el individuo, grupo o comunidad participe como protagonista en la transformación de la realidad social.
- Potenciar el ajuste dinámico entre demanda social y los recursos sociales.
- Participar en el diseño y ejecución de la Política Social.
- Instrumentalizar y complementar su cuerpo teórico, a partir de la práctica la cual aporta elementos de reflexión para la teorización y posterior aplicación.
- Promoción, restablecimiento, conservación o mejora del funcionamiento de individuos, familias, grupos sociales y comunidades, ayudándoles a prevenir la aparición de las situaciones de riesgo y a utilizar los recursos, tanto los



basados en las capacidades y habilidades intra e interpersonales, como los que emanan de los servicios dispuestos para la atención social.

- Investigación, planificación y desarrollo e implementación de políticas, servicios y programas necesarios para satisfacer las necesidades básicas y apoyar el desarrollo de capacidades y habilidades.
- Desarrollo y puesta a prueba de los conocimientos y habilidades profesionales en relación a estos objetivos.

Para lograr estos objetivos, tendrá diversas funciones el Trabajador Social, que en ocasiones, más de las que deseáramos, nos son solapadas por otros profesionales, de ahí que tengamos que reivindicar en todo momento la importancia de nuestra profesión e intentar eliminar la idea que la gente tiene de que Trabajo Social puede hacerlo cualquier persona con “buena fe”.

Para el logro de los objetivos anteriormente citados, la intervención profesional ha asumido, históricamente, dos formas diferentes: La llamada intervención directa y la intervención indirecta.

La Intervención Directa:

Incluye una serie de actividades profesionales del Trabajo Social que, para el logro de sus objetivos, precisan de un contacto personal entre el profesional y la persona, la familia o grupo de implicados, de tal manera que la relación que se establece entre el Trabajador Social y el “Sistema Cliente” (Individuo, familia, grupo) es un elemento significativo en el cambio de una situación.



La intervención directa, en términos generales responde a demandas de personas individuales, familias o grupos que presentan problemas diversos de índole psicosocial.

Las funciones que corresponden a este tipo de intervención son:

➤ **INVESTIGACIÓN:**

De los problemas que son objeto de la intervención del Trabajador Social, así como sobre distintos aspectos de la población que demanda ayuda. Sobre las diferentes formas de ayuda psicosocial y la mejor adecuación de cada una de ellas a determinados tipos de problemas y de personas. Sobre los procesos y los contenidos de la relación asistencial entre el Trabajador Social y el “Sistema Cliente” (Individuo, familia, grupo). Sobre la realidad persona – situación, etc.

➤ **ASISTENCIA:**

Que deberá adecuarse a cada demandante de ayuda y a cada problemática específica, sin olvidar que una buena asistencia es a la vez un medio de promoción, prevención y rehabilitación o reintegración a la vida normal.

Las formas que puede adoptar esta función son múltiples, pudiendo abarcar desde la prestación de un servicio o recurso concreto, hasta las modificaciones en el comportamiento, la adaptación al entorno, las relaciones más próximas y con el contexto social y en general, aquellas acciones tendentes al logro del general, aquellas acciones tendentes al logro del bienestar bio-psico-social de las personas, las familias o los pequeños grupos.



El uso de una u otra forma de ayuda vendrá determinado, entre otros factores, por; la naturaleza del problema, las características bio-psico-sociales de la persona, las características del servicio, la propia formación y orientación específica del Trabajador Social.

- **PLANIFICACIÓN:** Del proceso de intervención y organización de su propio trabajo, en orden al logro de una mayor eficacia y eficiencia.
- **EVALUACIÓN:** Permanente del trabajo, que junto con la función de investigación debería redundar en una mejora permanente de la actuación profesional, además de producir conocimientos teóricos del Trabajo Social, a través del análisis de las propias experiencias profesionales.

LA INTERVENCIÓN INDIRECTA:

Incluye aquellas actividades del Trabajador Social que no requieren de un contacto personal o inmediato entre el profesional y la población a la que va dirigida su intervención. La intervención indirecta es, sin embargo, de la máxima importancia dentro del Trabajo Social ya que, a través del desarrollo de sus funciones hace posible más eficaz la intervención directa.

- **INVESTIGACIÓN:**

Sobre los factores que influyen en el bienestar o malestar de los individuos, grupos y comunidades; problemas de índole psicosocial presentes de forma explícita o latente, en el contexto social de Sistema de Protección Social; Formas de prevenir la aparición de problemas, detección de necesidades; método y técnicas de intervención del Trabajo Social; Contenido y formas de los procesos de ayuda del



Trabajo Social, legislación comparada, instituciones y programas de ayuda social, etc.

- **PROMOCION:** Promoviendo la creación de servicios y recursos para el fomento del Bienestar Social.
- **PREVENCIÓN:** De la aparición de conflictos y/o problemas psicosociales, interviniendo precozmente sobre las situaciones que producen desigualdad o perdida de la salud o del bienestar de los individuos, grupos o comunidad.
- **PARTICIPACION:** en los procesos de PLANIFICACIÓN, DIRECCIÓN y GESTION de políticas de Bienestar Social y en la elaboración de normativas, tanto de cara a la prevención como a la asistencia y rehabilitación.
- **DIRECCIÓN;** de los servicios dispuestos para lograr la mejora de la calidad de vida y el Bienestar de la población.
- **SUPERVISIÓN:** de los profesionales, trabajadores sociales y miembros de otras profesiones, que ejercen sus funciones en los servicios de Bienestar Social.
- **DOCENCIA:** Tanto en las escuelas de Trabajo Social, como en otros ámbitos académicos, cuyos objetivos de formación estén en relación con el Bienestar social.



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 en la cual se inserta a partir del cultivo del café, es a partir de este cultivo que va a formar parte de su personalidad como país monocultivista que se afirma posteriormente con el llamado “Boom Algodonero”.

Su incorporación tardía al mercado mundial se reproduce también 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 de cuando se crearon la mayor parte de las escuelas por toda América latina.

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).

Detrás de un programa aparentemente incoherente subyacen la necesidad de responder por la vía asistencialista las demandas que un nuevo haz de contradicciones generadas por el surgimiento del capitalismo financiero, hace a la burguesía agudizar su ingenio en la búsqueda de respuestas “pacíficas” democráticas y adecuadas a sus intereses. Es decir que, aun cuando esta subyacentemente, esta



diseñada la intencionalidad, 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 graduados en la licenciatura de Trabajo Social 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 ONU¹ 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.

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., en lo que no se logra ningún fin, ni tampoco se da ninguna solución pues no se ha hecho nada mas que ver con mayor claridad las miserias e injusticias que padece Nicaragua.

¹ Organización de Naciones Unidas



La esencia universitaria se reduce a formar repetitivas de técnicas elaboradas en los EEUU y en el caso de Trabajo Social se reduce a la aplicación de técnicas usadas por el método estructural funcionalista. Las ciencias sociales no han tenido un objeto definido que surja sobre la base de las exigencias de la realidad en que vive Nicaragua.

El Trabajo Social como parte del conocimiento y técnicas de acción en la realidad social no ha sido ajeno al hecho de que las formulaciones teóricas siempre están condicionadas por las estructuras donde ellas son concebidas y como tal, la orientación de su quehacer práctico, en Nicaragua se ha tratado de responder a determinadas demandas del mercado internacional, a los intereses del centro hegemónico a escala continental con el fin de conservar el mantenimiento de las estructuras de producción y de denominación de los países periféricos.

La profesión fue marcada desde sus inicios por el positivismo y la metafísica en todas sus manifestaciones y particularidades. Enfocando los problemas unilaterales olvidándose de las contradicciones internas y con ello la fuente del desarrollo de la sociedad.

La labor del Trabajo Social han sido las tradicionales ya que se atribuye una acción meramente localista de la realidad, llevando a cabo programas que tienden a dar soluciones aisladas a los problemas para así lograr la adaptación e integración del individuo al sistema.



La labor desarrollista en el campo médico social, lo que existe básicamente es un asistencialismo paternalista ya que reduce su acción a dar ayuda en especie, servicios. Los que actúan en el campo de la seguridad social, generalmente tienen a su cargo actividades burocráticas dando orientación al asegurado y auxiliado al médico, en los EEUU tienden a dar soluciones a los problemas superficialmente fomentando un quietismo social.

La acción del Trabajador Social está encaminada a mantener a los hombres dentro de la estructura de dependencia y de dominación, brindándoles ciertas satisfacciones paliativas a sus necesidades evitando todo cambio o modificación profunda que conllevaría a un significativo cambio social y a la destrucción de el sistema imperante.

Lo que persigue este tipo de acción es suplir los desajustes sociales, eliminar las disfuncionalidades que presenta el orden social supuestamente invariable y perfecto, donde los individuos son considerados como problemas de patología de dicho orden porque están incapacitados a hacerle frente a sus problemas.

Nicaragua, al poseer relaciones de producción dependientes y que responde a las necesidades de la metrópoli, la metodología de acción al Trabajador Social no ha sido otra distinta a lo antes mencionado, pues es la que llena la necesidad de acción de la profesión para seguir manteniendo el “status quo” de la sociedad, al abordar únicamente los problemas de manera teológica.



Generalmente cuando se analiza la génesis del Trabajo Social en América Latina se hace en el contexto de discusión de dos posiciones: la que lo ubica como resultante de la evolución de algunas formas de ayuda social, y los que plantean su surgimiento a partir de las respuestas del Estado a los problemas sociales que emergen como parte de las contradicciones del sistema capitalista (Montaño, 1998).

En el caso de Nicaragua su surgimiento a estado directamente relacionado con este ultimo planteamiento, ya que la organización de los primeros servicios sociales se dan en organizaciones gubernamentales, con profesionales extranjeros formados en Trabajo Social, en la búsqueda de creación de condiciones para la producción y reproducción de la fuerza de trabajo en un modelo de desarrollo capitalista agro exportador, centrado en la producción algodonera y de café¹.

Como parte de esta situación se crean legislaciones, entre ellas la del Seguro Social en 1956, y el Instituto Nicaragüense de Seguridad Social, como organismo ejecutor responsable de la ley. Es en esta institución en donde se crea la primera escuela de formación de Trabajadores/as Sociales, la cual fue fundada en julio de 1961, con un plan de estudios elaborado a partir de las visiones de la institución y profesionales extranjeras cuyos conocimientos y experiencias se correspondían a otras realidades y contextos.

Sin embargo antes de que egresara la primera promoción de estudiantes, se produce el traslado de la carrera de Trabajo Social a la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua por un acuerdo entre el Instituto Nicaragüense de Seguridad

¹ Prado y Bakker, 1985



Social y la Universidad, nombrándose a un alto funcionario de esa institución como director de la escuela. La formación de las y los Trabajadores Sociales entre 1961 y 1970 estuvo ligada a una política social, caracterizada como restringida, existencialista y dirigida a la reproducción social, con el fin de contribuir a la acumulación de capital y mantener la supeditación de los sectores populares a la clase dominante.

Cabe señalar que si bien la formación se correspondía con un Trabajo Social predominantemente técnico y de pretendida neutralidad ideológica, la inserción dentro de la Universidad Nacional Autónoma fue un factor que propicio una mayor oportunidad al proceso de reconceptualización que va a vivir posteriormente la carrera.

PERIODO 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 una redefinición de las metodologías tradicionalmente utilizadas 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 sobre todo a nivel de los jóvenes y una intensa lucha por la construcción de una sociedad mas igualitaria, con justicia social, con posibilidades de autodeterminación, menos influenciada y mas independiente de las políticas de los Estados Unidos como país homogénico.

A partir de 1969 empieza a manifestarse las primeras inquietudes entre estudiantes y docentes sobre la necesidad de iniciar ese proceso de reflexión dentro de la carrera de Trabajo Social.

Otra característica de este proceso de formación fue el análisis que se desarrollo en los y las estudiantes formados en América del Sur, mas específicamente en Chile.

Periodo 1973 – 1979.

En este periodo se habla de la crisis de reconceptualización, por la instalación de dictaduras militares en varios de los países, en Nicaragua se podría decir que se estaba dando origen a ese movimiento a nivel de la formación universitaria a igual que en resto de América Latina.

Periodo de la revolución (1979 – 1990).

Durante este periodo se da el triunfo de la revolución popular sandinista la cual trastoca a toda la sociedad nicaragüense, el Estado mismo y por ende a las instituciones.



La política social del Estado revolucionario se caracterizó por responder 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, 1982:18¹).

Estas políticas se regían por principios que buscaban hacer más efectiva la implementación, entre ellos;

- El pueblo trabajador debe de ser generador de la política social de una economía menos costosa, más ligada a la producción, más mobilizadora de las capacidades populares y menos institucionales.
- La ejecución de programas sociales debe de responder a una creciente descentralización.
- Las organizaciones populares y los gobiernos locales deben participar con los ministerios e instituciones del área social en el diseño e implementación de la política social. Las comisiones populares de salud son parte de la creación de estas políticas.
- Gradualizar, jerarquizar y coordinar los diversos programas del área social para no crear falsas expectativas irrealizables en las condiciones actuales.
- Se ha programado la salud como eje aglutinador de las tareas del sector social y se pretende desarrollar un concepto de salud, donde sea el pueblo el que

¹ Centro Latinoamericano de Trabajo Social.



desarrolle su capacidad de producir la salud básica que requiere la educación popular y organización comunal (Op. Cit.: 84).

De esta forma la revolución abrió expectativas de convertirse en un lugar privilegiado para el quehacer profesional del Trabajo Social, y poner en práctica los postulados básicos de la reconceptualización que planteaba la reivindicación de los intereses de los sectores populares y la superación de la explotación y dominación. Para lo cual se esperaba que los trabajadores sociales asumieran un papel activo en la movilización, concientización, participación y organización de la población con la que desarrolla su labor. Es en este marco que muchos de los profesionales de Trabajo Social que habían sido formados durante la reconceptualización, se integran a los diversos programas y proyectos que se impulsan desde el estado, produciendo una explosión en la oferta de servicios y en la demanda de profesionales del Trabajo Social. Por primera vez se incorpora a programas de atención primaria en salud, en instancias del ámbito económico como la dirección de empleo y salario del Ministerio del Trabajo, en la atención a los trabajadores en el Ministerio del Trabajo y sus empresas, etc.

La década de los 90 y las implicaciones para el Trabajo Social.

Para Nicaragua el cambio de gobierno que se dio en 1990, significó entrar de lleno a los procesos de ajustes estructurales que ya se encontraban avanzados en el resto de los países de América Latina, siendo uno de los principales efectos la reducción del gasto social, lo que conllevó a un cambio drástico en el papel del estado, reduciendo a un mínimo la prestación de servicios sociales, transfiriendo esta función a organizaciones civiles, fundamentalmente a partir de la creación de



centenares de organismos no gubernamentales, surgidos la mayoría de ellos a partir de iniciativas de funcionarios del gobierno revolucionario y de los vínculos creados con la solidaridad internacional. El estado disminuyó cuantitativamente los cargos de Trabajo Social, pero además hubo una modificación de las concepciones y visión sobre la realidad, los problemas sociales, los métodos de intervención, viviéndose una situación de retroceso en términos de modelos de atención.

Al interior de la carrera de Trabajo Social, con el cambio de gobierno en 1990, se entró en un proceso de reflexión que condujo a reformas en el plan de estudios, tratando en lo posible de adaptar a la nueva realidad el contenido de los programas, sin que eso significara dejar a un lado la esencia de los objetivos de la profesión, como es la búsqueda conjunta, con los sectores más vulnerables, de soluciones a las principales problemáticas de dichos sectores.

Cabe señalar que la formación de los y las estudiantes de Trabajo Social en Nicaragua, hasta final de la década de los noventa, estuvo bajo la responsabilidad de una generación de profesionales con fuerte influencia de la reconceptualización, en la única escuela de Trabajo Social que hasta esa época existía. A partir de entonces surge otra escuela dirigida por profesionales de otras disciplinas, quienes en los últimos años han incorporado a algunos trabajadores sociales en su planta docente.



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

La UNAN LEON no había ofertado a la sociedad Nicaragüense ninguna Titulación relacionada con el Trabajo Social, hasta en 1996, gracias a la firma del convenio marco entre la Universidad de Zaragoza España y la UNAN LEON, se implemento 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 el personal docente de la UNAN LEON, los que serian los profesores de la carrera. Por tal razón se considero viable plantear la posibilidad de apertura de la carrera para el curso lectivo 1998 con sus dos modalidades (Sabatina y Diurna).No obstante, de acuerdo a la demanda de esta titulación dependería la extensión a nivel de licenciatura en Trabajo Social, que permitiría al futuro egresado profundizar en su formación.

Modalidad Sabatina ofertada en el año 1998.

Debido a la demanda existente por parte de Instituciones de impacto social que requerían preparación científica de sus Promotores sociales empíricos. Esta realidad es la que se refleja en el análisis diagnostico que el equipo de profesionales que originariamente realizaran el proyecto y que por tanto sirviera de justificación suficiente. En consecuencia, la carrera de Trabajo Social se habrá inicialmente en el



sabatino como Técnico superior y posteriormente, producto de los intereses de los estudiantes se negocia la licenciatura.

Modalidad Diurna ofertada en el año 1998:

Dirigida a egresados de estudios secundarios (bachilleres), que previo a entrar a la carrera debían de aprobar el “Año Común”. En esta modalidad se inicia con un grupo de 19 mujeres y 7 varones, de los cuales culminaron su quinto año 11 mujeres y 3 varones los cuales en su totalidad ya son graduados, en la segunda generación la matrícula inicio con un grupo de 17 mujeres y 7 varones de los que solamente se han graduado 3 mujeres, y en la tercera generación el grupo inicial fue de 15 mujeres y 9 varones de los que solo 15 mujeres y 4 varones culminaron sus planes de estudios, de los que solo 8 mujeres y 2 varones se han graduado hasta la fecha.

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, coadyudando 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.



Origen y naturaleza de las Instituciones y Organizaciones Sociales.

El origen de los Organismos No Gubernamentales en Nicaragua impero con mayor presencia en la década de los 80`s, con el triunfo de la Revolución Sandinista. Ha Nicaragua se le abren nuevas ventanas de oportunidades ante el reto de aportar al desarrollo de la conciencia, de la organización y de la transformación socio económica de los sectores populares. La estrategia de transformación definida por el proceso revolucionario nicaragüense, mostró una necesidad de encontrar métodos, técnicas y estilos de trabajo que permitieran generar el proceso de transformación desde las mismas bases de la nación.

A partir de 1990 se observo una mayor apertura democrática; lo cual facilito el desarrollo de los espacios de participación de la sociedad civil en el involucramiento de los procesos de construcción de la nación acompañado de la solidaridad y cooperación internacional muy comprometida con la nación y particularmente zonas del territorio muy alejadas.

El carácter multidimensional de la crisis del país y el modelo de desarrollo local implementado a partir de la década de los años 90`s, requería la promoción de la participación ciudadana por distintos sectores de la sociedad; motivados en la búsqueda de la generación de los procesos democráticos y participativos. Se inicio un trabajo de divulgación y practica de una metodología de trabajo, tomando como punto de partida la dinámica real de la vida cotidiana de los sectores populares, que permitieran encontrar alternativas reales de desarrollo en conjunto con los sujetos involucrados en la transformación (Organismos de Cooperación Externa).



Los cambios demográficos, sociales y económicos que se han experimentado en este siglo, han modificado de manera muy significativa las estructuras sociales.

Las instituciones y/u Organismos se definen como un sistema de pautas sociales, relativamente permanentes y organizados que formula ciertas conductas sancionadas y unificadas con el propósito de satisfacer y responder a las necesidades básicas de una sociedad.

El aumento del financiamiento por parte de los Organismos de cooperación externa explica en alguna medida el auge de las organizaciones sociales no gubernamentales. Las instituciones u organizaciones nacionales intervienen mayoritariamente en dos o más sectores sociales. Los organismos extranjeros son los que realizan intervenciones sociales mas integrales, así mismo trabajan con mas componentes entre los cuales los mas destacados son: el sector vivienda, educación, salud y producción; Gran porcentaje de los organismos trabajan de forma simultanea con distintos sectores de la población (Niñez, Adolescencia, Jóvenes y Mujeres) y otro gran numero de organismos intervienen de forma paralela en distintos ámbitos de cobertura ya sea nacional, departamental, local o municipal (Urbano - Rural).

En cuanto al financiamiento la gran mayoría de las instituciones gubernamentales y no gubernamentales poseen una alta dependencia de la cooperación externa, gran parte de los programas y/o proyecto que se implementan se sostienen con fondos externos que proporciona el gobierno central o en otros casos las alcaldías.



Así mismo se estima que una de cada cuatro de las instituciones estatales u organizaciones sociales, nacionales, funcionan a partir de la generación de recursos propios o de ayudas brindadas por otros organismos (Nacionales y/o Extranjeros) o con aportes de entes privados o donaciones particulares. Las limitaciones institucionales en cuanto a la sostenibilidad económica, jurídica, de muchos organismos e instituciones sigue siendo una paradoja dentro de nuestra esfera social atentando en contra de la seguridad y desarrollo de la nación, muchas veces debido a la precariedad en la voluntad política, jurídica, en la que se desarrollan muchas de las instituciones y/u organismos que ejecutan programas, proyectos dentro del territorio nacional.

Se debe de reconocer la importancia de pensar y construir alternativas, desde la vida cotidiana de los sujetos populares, no solo en términos políticos sino en terrenos económicos, cultural, educativo y éticos; Se trata en si de fortalecer las identidades de las y los sujetos tomando en cuenta el sexo, la cultura, la edad, raza y de responder a las necesidades estratégicas e inmediatas de la sociedad.



Características laborales de la población Nicaragüense.

Nicaragua tiene una población estimada de 5, 142,098 millones de habitantes de los cuales un 49.3% son hombres y un 50.7% son mujeres, según el INEC¹ 2005.

Las condiciones de inserción laboral que Nicaragua presenta ocupa altos costos sociales, esto debido a la carencia en la formulación de políticas de Generación de Empleos e Ingresos que sumado a la inequidad social y la mala distribución de ingresos, producen como resultado el estancamiento del crecimiento económico y la agudización de la pobreza acrecentando día a día la falta de oportunidades en el mercado laboral dejando sin esperanzas a muchos jóvenes graduados que aspiran a insertarse al mundo laboral, ejerciendo un rol ocupacional de acuerdo a su perfil profesional.

El informe de el Banco Central 2001 señala que la tasa de ocupación general es de 88.7% sin embargo la ocupación plena que es la que ofrece puestos de trabajo que cumplen con la jornada ordinaria y con salarios iguales o mayores al mínimo establecido, corresponde, solo 54% de la PEA², ocupada, lo que muestra que un porcentaje significativo de la población ocupada trabaja en condiciones de subempleo o conocido también como desempleo encubierto o sub utilización de la fuerza de trabajo.

¹ Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

² Población Económicamente Activa.



Políticas de Fomento al Empleo.

Las políticas nacionales de empleo son el conjunto de mecanismos y medidas de orden económico, social, jurídico y político que los gobiernos impulsan para estimular directa o indirectamente la creación de plazas de trabajo o la generación de ingresos.

Las políticas de empleo tienen que ver con todo el contexto económico social, son políticas públicas de nivel macro que pueden estar o no explícitas en la estrategia de desarrollo de un país.

Independiente de ello, suelen estar inmersas o integradas en ella. Esta “integración” es coherente con el modelo de una economía de mercado en la cual el papel del estado es básicamente de “facilitador” más que de “generador” directo de empleo. En este sentido trata de estimular a través de leyes y políticas macroeconómicas (fiscal, salarial, monetaria, precios y sectoriales) la inversión nacional y extranjera así como las exportaciones para la generación de empleos productivos y estables.



Desde el inicio de la era moderna, la inserción laboral de los jóvenes es el elemento clave para pasar a la vida adulta, dado que los ingresos propios generan la base material para disminuir y luego eliminar la dependencia económica respecto de los padres y establecer un hogar propio. Siendo que la sociedad suele valorar a los individuos según su contribución al desarrollo material, cultural o espiritual, el trabajo también brinda integridad social y conlleva legitimidad y reconocimiento social. La inserción laboral es un ámbito de desarrollo interpersonal que facilita los contactos y la incorporación a redes, a la vez que permite participar en acciones colectivas. El trabajo se puede interpretar como un eje de la integración social, fuente de sentido para la vida personal, espacio para la participación ciudadana y motor del progreso material (cepal/oij, 2003, p. 21).

Si bien los cambios económicos, sociales y culturales de las últimas décadas han relativizado —sobre todo desde la perspectiva propia de muchos jóvenes— el papel del trabajo en relación con otras actividades y aspectos de la vida, y se ha prolongado el tránsito de la juventud a la adultez (Hopenhayn, 2004), la inserción laboral sigue siendo un factor decisivo en el sentido descrito, en su calidad de pauta cultural preponderante, y también como aspiración individual de la inmensa mayoría de los jóvenes.

Sin embargo, recientemente las condiciones económicas y laborales no han favorecido la inserción de los jóvenes de la región en el mundo del trabajo. De hecho, preocupa la evolución de los mercados de trabajo de América Latina en los años 1990 y la primera mitad de los años 2000. En numerosas encuestas de opinión se indica que el desempleo y otras deficiencias laborales se hallan entre los



problemas que más inquietan a la población latinoamericana y es rara la campaña electoral en que no se anuncia una significativa generación de empleos como una de sus metas.

Circunstancias, orígenes y consecuencias de los problemas de inserción laboral de los jóvenes.

En el contexto de un crecimiento económico modesto y volátil, la generación de empleo asalariado —sobre todo formal— fue débil y la tasa de desempleo regional aumentó de un 7,5% a un 11,0% entre 1990 y 2003, hasta que la reactivación económica de los años posteriores permitió que bajara a un dígito, pero sin llegar al nivel de 1990 (cepal, 2006).

Otro elemento que complica la inserción laboral juvenil es la marcada (y creciente) segmentación socioeconómica, reflejo y origen de la elevada desigualdad en América Latina. En efecto, el trasfondo familiar determina en gran medida las perspectivas laborales de los jóvenes, pues influye en las oportunidades de acumular capital humano (acceso a educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad) y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante). La situación, los problemas y las perspectivas de los jóvenes, por lo tanto, son heterogéneas.

Se puede afirmar entonces que la situación laboral de los jóvenes latinoamericanos es crítica, dinámica y segmentada (cepal/oij, 2003). No obstante,



conviene destacar que muchos de estos fenómenos no son específicamente latinoamericanos. De hecho, son muchos los organismos internacionales que en los últimos años han examinado los problemas de la inserción laboral de los jóvenes para buscar maneras de mejorarla. La generación de empleo juvenil digno y productivo se ha definido como una de las metas en el marco de los objetivos de desarrollo del Milenio. En parte, esta renovada preocupación fue una reacción ante la ingrata sorpresa de comprobar que los indicadores de la inserción laboral de los jóvenes no mejoraban, a pesar de que algunas de las transformaciones en curso mencionadas más bien los favorecerían. De hecho, al observar en 2007 los avances de los diferentes indicadores en relación con los objetivos de desarrollo del Milenio, en pocos de ellos se registra un desempeño tan deficiente como en el empleo y desempleo juveniles.

En el debate académico y político se han abordado varias explicaciones de las dificultades que enfrenta la Por ejemplo, véase ocde (2002, cap. 1), Naciones Unidas (2004, cap. 3), oit (2006) y Banco Mundial (2007, cap. 4). Se trata de la meta 16 dentro del objetivo 8 (“Fomentar una asociación mundial para el desarrollo”), que era la siguiente: “En cooperación con los países en desarrollo, elaborar y aplicar estrategias que proporcionen a los jóvenes un trabajo digno y productivo”. Al respecto, se definió la tasa de desempleo de los jóvenes de 15 a 24 años, por sexo y total, como indicador clave (número 45) (<http://www.un.org/spanish/millenniumgoals/#>, última visita:19.2.2007). Posteriormente se introdujo una meta de empleo productivo y trabajo decente para todos, “incluyendo mujeres y jóvenes”, y se eliminó al mismo tiempo la citada meta 16.



La única región de la cual se esperaba que el año 2006 cumpliera la meta de empleo juvenil era Oceanía. En la mayoría de las regiones hubo un estancamiento o un empeoramiento (<http://unstats.un.org/unsd/mdg/Resources/Static/Products/Progress2006/MDGProgressChart2006.pdf>, última visita 19.2.2007).

informal y se incrementó la precariedad de las condiciones laborales. Como es lógico, este empeoramiento de la situación del mercado laboral también afectó a los jóvenes, lo que se ha reflejado, por ejemplo, en el alza de la tasa de desempleo juvenil.

Aparte de los vaivenes de la coyuntura económica, existen procesos más bien estructurales que afectan a los mercados de trabajo y, en particular, a la inserción laboral juvenil. Entre ellos cabe resaltar las recientes dinámicas de la oferta y la demanda laboral, los cambios en el funcionamiento de los mercados de trabajo, así como las transformaciones socioeconómicas más allá de estos mercados.

Por el lado de la oferta laboral, destacan la reducción del crecimiento demográfico, el aumento del nivel educativo de las nuevas generaciones y la progresiva integración laboral de las mujeres jóvenes. Todas estas tendencias pueden favorecer una inserción laboral más productiva y equitativa de las nuevas generaciones.

Por el lado de la demanda, habría que resaltar la creciente integración comercial y financiera que, en forma directa o indirecta, intensifica la competencia en los mercados. Las empresas pueden responder de diferente manera a la presión de



una competitividad siempre en alza; una de las respuestas —que probablemente tendrá una creciente gravitación— es la de incorporar nuevas tecnologías y nuevos procesos organizativos. Tal respuesta tiende a acrecentar la demanda relativa de mano de obra calificada y flexible, lo que también favorece la inserción laboral juvenil más que la de los adultos.

Para estos últimos es más difícil enfrentar los cambios en las pautas productivas y tecnológicas.

La aceleración del cambio en los mercados, como consecuencia de la integración global y los avances tecnológicos, afecta también al funcionamiento del mercado de trabajo. A veces facilitada por reformas legales, la inestabilidad laboral tendió a aumentar. Sin embargo, hasta ahora pareciera que en la mayoría de los países no ha habido transformaciones generalizadas de las relaciones contractuales, sino más bien cambios “en el margen”. En efecto, mientras en el sector formal sigue predominando el contrato de plazo indeterminado, las nuevas contrataciones se caracterizan con mayor frecuencia por ser más inestables y ofrecer condiciones laborales deterioradas, lo que afecta sobre todo a los jóvenes.



Desafíos para mejorar la inserción laboral de los jóvenes.

Para avanzar significativamente en la inserción laboral de los jóvenes y enfrentar las tensiones antes identificadas es indispensable contar con un entorno macroeconómico propicio. Ningún programa que mejore la empleabilidad de los jóvenes (es decir, el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias para el empleo), aumente la eficiencia de la intermediación laboral o intervenga en otros aspectos de la inserción en el trabajo puede tener resultados satisfactorios sin una demanda laboral dinámica, producto de tasas de crecimiento económico altas y estables y de expectativas que induzcan a las empresas a contratar más personal, y sin un contexto promisorio para la creación de trabajos independientes con perspectivas de trayectorias en subida.

Muchas de las tensiones descritas tienen que ver con un mercado de trabajo volátil y precario para muchas personas que buscan empleo. Las antiguas provisiones y mecanismos de protección —de por sí accesibles solo a una parte de la fuerza de trabajo de la región— han perdido gran parte de su capacidad regulatoria. En consecuencia, otro reto pendiente es el de establecer una nueva regulación del mercado ocupacional, que fomente relaciones laborales en las que se promuevan, entre otros, mecanismos de protección acordes con las nuevas realidades económicas.

No existe un problema de inserción laboral común para todos los jóvenes, sino una variedad de problemas específicos. Los retos que enfrentan los jóvenes de diferente género y características educativas, socioeconómicas, culturales, étnicas y



otras, difieren ostensiblemente, de manera que es preciso encontrar respuestas adecuadas para diferentes necesidades específicas.

Además, se necesita una mejor coordinación de los actores públicos, privados y no gubernamentales, a nivel nacional y local, que relacione los esfuerzos de los jóvenes y sus familias con un entorno más favorable para su inserción laboral.

1. Empleabilidad

Este apartado gira en torno a los conceptos de capital humano, capital social y capital cultural. Mientras los economistas tradicionalmente trabajan con el concepto de capital humano y recientemente han “descubierto” el capital social, los sociólogos suelen distinguir entre el capital social y el capital cultural, el segundo de los cuales incluye los aspectos de educación, capacitación y experiencia laboral que los economistas definen como determinantes del capital humano. Aquí, en cambio, se entiende que para lograr una inserción laboral exitosa se requiere capital humano (educación y capacitación de buena calidad), capital social (relaciones sociales basadas en la confianza, la cooperación y la reciprocidad). En las deliberaciones de la Cumbre de Empleo Juvenil —*Youth Employment Summit* (yes)— se propuso añadir tres ejes más: sostenibilidad ambiental, empoderamiento y educación. y capital cultural (manejo de los códigos establecidos por la cultura dominante).

a) Capital humano

Una buena educación y formación para el trabajo son elementos clave en el desarrollo del capital humano y la empleabilidad de los jóvenes. Sin embargo, en los sistemas educativos de la región persisten múltiples deficiencias de cobertura y



calidad. Los países de América Latina han puesto un marcado acento en universalizar la educación primaria, llegando en el 2001 a una cobertura del 93% (Naciones Unidas, 2005, p. 90). No obstante, persisten insuficiencias en la cobertura de la educación secundaria —que en el 2001 alcanzó un promedio simple de 65% entre los países de la región (Naciones Unidas, 2005, p. 109)— y de la preescolar, siendo esta última fundamental para compensar las desventajas de los niños de hogares pobres.

Además, los sistemas educativos de la región padecen reconocidamente de problemas de niveles y brechas de calidad (La barca, 2004; Naciones Unidas, 2005), lo que se ha manifestado, entre otras cosas, en una menor valoración de las credenciales académicas.

Existe por lo tanto una presión “de arriba hacia abajo”: jóvenes con un título no consiguen trabajo en ocupaciones para las que están capacitados, por lo que ocupan un espacio laboral inferior, desplazando a los jóvenes que se han preparado para estas ocupaciones (Novick, 2004). Además, los jóvenes enfrentan la segmentación del sistema educativo, que favorece a los graduados de colegios y universidades reconocidos por la calidad de su enseñanza pero cuyo acceso está restringido por obstáculos financieros (cepal/oij, 2004).

Los jóvenes han comprendido claramente lo importante que es la educación, pero con bastante frecuencia opinan que ni la educación ni la formación profesional los prepara adecuadamente para el ámbito laboral, por la falta de vínculos entre el currículo escolar y el mundo del trabajo. Además, como ya hemos señalado, con



frecuencia las urgencias de corto plazo obligan a los jóvenes a insertarse tempranamente en el mercado de trabajo, lo que se refleja, por ejemplo, en el aumento del porcentaje de jóvenes que estudian y trabajan o que Abdala (2004, p. 31) menciona las siguientes deficiencias del sistema educativo de la región: ingreso tardío a la enseñanza primaria (20% de los jóvenes); altas tasas de repetición (40% en el primer año); atraso escolar (50% en algún momento del ciclo), y ausentismo en la enseñanza secundaria (ingreso del 50% de los habilitados). Véase también cepal/oij (2004).

b) *Capital social*

Se ha puesto de relieve que el acceso al capital social a la vez contribuye a causar (por su distribución desigual) y resolver (al mejorar su acumulación por grupos desaventajados) los problemas de inequidad de las sociedades latinoamericanas (Durstun, 2003).

Con respecto al acceso al mercado de trabajo, llama la atención la importancia que tanto los empresarios como los jóvenes atribuyen a las recomendaciones de terceros para la contratación.³² En un mercado laboral al que le falta transparencia. En América Latina, este comportamiento puede resultar una solución sub óptima para las empresas, especialmente aquellas de menor tamaño que quieren evitar costosos procesos de selección.

Sin embargo, estas prácticas implican una dinámica de exclusión para aquellos jóvenes que carecen de los contactos necesarios. En estas circunstancias, la distribución desigual de capital social predetermina poderosamente las



oportunidades de acceso a empleos productivos y, por lo tanto, las futuras trayectorias laborales de muchos jóvenes.

Esto genera grandes frustraciones, ya que en la realidad del mercado de trabajo se menosprecian los esfuerzos de educación y capacitación de quienes no cuentan con los contactos sociales requeridos. Además, los que consiguen su inserción laboral de esta manera refuerzan aún más su capital social en detrimento de los jóvenes que carecen de esos contactos iniciales.

Con el fin de aumentar la eficiencia de la intermediación laboral y otorgar más equidad a los procesos de inserción laboral, es necesario mejorar la transparencia del mercado de trabajo, por ejemplo, mediante la certificación de competencias, agencias de (pre)selección de personal, apoyo al desarrollo de estrategias laborales de jóvenes en situación de desventaja, y mejoramiento cuantitativo y cualitativo de los sistemas de intermediación, aprovechando las nuevas tecnologías de información y Comunicación.

c) Capital cultural

Para las empresas, las actitudes y valores de los postulantes desempeñan un papel clave en la contratación de sus trabajadores, y en muchos de estos aspectos los jóvenes son habitualmente mal evaluados (Campusano, 2006). En efecto, un importante obstáculo para la inserción laboral de muchos jóvenes es su falta de manejo de los códigos culturales vigentes y requeridos en el mundo laboral. A este respecto, habría que diferenciar entre los problemas causados por desconocimiento y los conflictos que surgen de tensiones sub culturales. Con relación a los primeros,



claramente muchos jóvenes no conocen las actitudes, modalidades y formas de presentación valoradas por las empresas, lo que se expresa, por ejemplo, en una mala presentación de su currículum vitae y en fallidas. En los grupos focales con jóvenes y adultos jóvenes, el tema de la contratación privilegiada surgió con frecuencia.

2. Equidad de género

Existen barreras específicas que impiden el acceso de muchas mujeres al mercado laboral, sobre todo debido a obstáculos relacionados con pautas tradicionales de la división de trabajo: las mujeres son relegadas al ámbito privado y están a cargo de la reproducción, mientras los hombres actúan en el ámbito público y son responsables del trabajo productivo. Destacan aquí, por una parte, los roles asignados a las jóvenes de familias de escasos recursos que viven en zonas rurales, en muchos casos encargadas del cuidado de los hermanos menores u otros oficios del hogar. Y por otra, las madres jóvenes con pocos recursos de zonas urbanas, que suelen tener dificultades para encontrar y financiar servicios de atención a sus hijos durante la jornada de trabajo. Con el objetivo de garantizar la igualdad de oportunidades de género a la hora de la integración en el mundo laboral, las políticas de fomento de la inserción laboral juvenil deben considerar estas necesidades específicas de los distintos grupos de mujeres jóvenes. Cabe resaltar que la integración de los oficios del hogar y la inserción laboral no puede interpretarse como tarea exclusivamente de las mujeres (Batthyány, 2004).

Por otra parte, hay que tomar en cuenta la perspectiva de género en la formación profesional, tanto para mejorar la calidad de los programas en



ocupaciones a las que las mujeres han tenido acceso tradicionalmente como para ampliar su acceso a las demás (Fawcett y Howden, 1998).

Otra medida para mejorar la empleabilidad de las mujeres jóvenes es el apoyo a la definición de estrategias laborales personales. Estas estrategias abarcan, entre otros componentes, el establecimiento temprano de contactos en el mundo laboral y su conocimiento, así como la mejoría de la información sobre el mercado de trabajo en general y sobre las opciones laborales y de capacitación. Con ello contribuyen al desarrollo del capital cultural y social, y de la autoestima, todos elementos muy importantes para la inserción laboral, en los cuales las mujeres jóvenes, sobre todo de hogares de bajos ingresos, suelen tener marcadas desventajas.

En general, las políticas de empleo, específicamente las dirigidas a los jóvenes, deben adoptar un enfoque transversal de género, reconociendo las Múltiplas trabas y desigualdades que enfrentan las mujeres en el acceso al mercado de trabajo y en el mundo laboral mismo (Abramo, 2006).

3. Espíritu emprendedor

Las estructuras productivas están en proceso de rápida transformación, a lo que contribuyen en gran medida las nuevas tecnologías de información y comunicación.

Estas tecnologías no solo generan y exigen una mayor flexibilidad en los mercados —entre ellos, el laboral—, sino que también facilitan la inserción productiva independiente con inversiones de capital mucho menores que en la pauta



productivo anterior. Estas oportunidades tecno productivas se ven reflejadas en el creciente interés de muchos jóvenes por tener una mayor independencia laboral, en un entorno en el que el empleo asalariado se caracteriza por una mayor precariedad e inestabilidad (Espinosa, 2006). En parte recogiendo estas tendencias, recientemente se ha visto en la promoción de las microempresas y el empleo por cuenta propia una estrategia para abordar el problema del desempleo juvenil.

4. Creación de empleo

Si bien en algunas empresas se afirma que contratan a jóvenes con una buena formación, aunque no tengan experiencia, de hecho para la inserción laboral de los jóvenes se suele plantear exigencias adicionales (de experiencia, conexiones personales, manejo de pautas culturales, esfuerzo individual y otras). Entonces, más allá de las correlaciones positivas a nivel agregado, muchos jóvenes perciben que la relación entre escolaridad y acceso a empleo productivo se está debilitando.

Así, a los jóvenes que buscan trabajo por primera vez se les exige educación y experiencia para ingresar al mercado laboral, pero ante la falta de experiencia, no se les da la oportunidad de adquirirla. Por lo demás, las deficiencias en el funcionamiento del mercado laboral —falta de transparencia, mecanismos de exclusión.

En los últimos años han sido varios los países que han creado programas para estimular con diferentes instrumentos un primer empleo formal. De hecho, dado el aumento de las relaciones laborales inestables, la inserción inicial en el mundo del trabajo no garantiza necesariamente una trayectoria laboral ascendente; pero un



primer empleo formal puede dar señales potentes al mercado respecto a la acumulación de experiencias y habilidades útiles. Entre ellas destacan el aprendizaje de nuevas destrezas, generalmente por la práctica más que por esquemas formales de capacitación; la acumulación de experiencia laboral y capital cultural, y la posibilidad de relacionarse con otras personas, jóvenes y adultas, en un nuevo contexto de socialización y de establecer así redes sociales que trasciendan el entorno familiar.

Por otra parte, en varios países se han introducido contratos especiales, con derechos laborales reducidos (en materia de salario, cobertura social y condiciones de despido), para fomentar la contratación de algunos grupos, sobre todo jóvenes. En este último caso, es imperativo que tales contratos incluyan medidas de capacitación verificables, de manera que no se sustituya simplemente mano de obra adulta por mano de obra joven peor remunerada. Muchos jóvenes estiman que estas modalidades de contratación, así como las pasantías, son más un mecanismo para aprovecharse de su fuerza de trabajo a bajo costo que un medio para adquirir conocimientos y habilidades relevantes para su futura vida laboral. De hecho, la evidencia indica que muchas empresas no cumplen con los requisitos establecidos en la legislación respecto de las actividades de capacitación (Chacaltana, 2006a). Dado que este tipo de incentivos salariales y no salariales —como también los fiscales, en el caso de subsidios a la contratación— solamente tienen justificación social si generan una inversión en capital humano, la fiscalización del cumplimiento de las obligaciones de los involucrados es sumamente importante.



EVOLUCION HISTORICA Y CAMBIOS EXPERIMENTADOS EN EL MERCADO LABORAL EN NICARAGUA.

En Nicaragua históricamente las actividades informales proporcionan empleo a un porcentaje significativo de la población.

En 1950 el 38.5% de la PEA (población económicamente activa) ocupada trabajaba en el sector informal y para 1980 este sector proporcionaba empleo al 49% de la PEA es decir que en un lapso de 30 años el sector informal se vio incrementado en los puntos porcentuales (Renzi, Agurto FIDEG 1999:34).

Se podría afirmar que en este periodo (1950 - 1980), las personas que estaban en el sector informal lo hacían voluntariamente con el objetivo de brindar un servicio, establecerse en comercio o en la pequeña industria, mientras el porcentaje restante de la PEA ocupada se ubicaba en diversas ramas de la economía formal.

La forma voluntaria en que la PEA se insertaba en uno u otro sector cambio radicalmente a mediados de la década de los 80, cuando se pone en evidencia una nueva lógica de inserción al sector informal destacándose entre varios, 4 factores.

A. La crisis económica que enfrentaba el país a mediados de los años 80, los bajos salarios en el sector formal, la carestía de la vida fueron entre otros factores que influyeron para que muchas personas sin importar su formación académica incursionaran por primera vez en el sector informal, que ofrecía en ese momento, un clima favorable para obtener jugosos ingresos a través de



actividades especulativas de reventa: con productos agrícolas que según las leyes debían comercializarse solamente a través de empresas estatales.

- B. A partir de los años 90 una nueva ola de seres humanos incursiona en el sector informal producto de la puesta en marcha de planes de estabilización y ajuste estructural que buscaban entre otras cosas, la reducción de déficit fiscal a través del achicamiento de el Estado y entes autónomos a través de la implementación de planes que incentivaban los empleados públicos y dejar sus puestos de trabajo y recibir bonificaciones que les permitirían abrir sus propios negocios. Se habla de un achicamiento de el Estado (incluyendo las fuerzas armadas) de alrededor de 200.000 mil personas que en su mayoría se trasladaron de forma masiva al sector informal.

Es así que la actividad informal jugo el papel de colchón que amortiguo los efectos negativos de las políticas de estabilización y ajuste estructural implementadas en esa década.

- C. A la política de reducción del Estado en los años 90 se le sumaron los efectos negativos que provoco la rápida apertura comercial sobre la pequeña y mediana industria y comercio provocando, cambios en la estructura de el empleo.
- D. La lenta reactivación de el sector privado formal a impedido absorber a la creciente masa de fuerza de trabajo que año con año demanda incorporarse al mercado laboral.



Datos oficiales que ilustran esta problemática son los del INSS¹ muestran que entre 1990 a 1994 las empresas formales cerraron poco mas de 58.000 puestos de trabajo.

Solamente a partir de 1995, se inicia la creación paulatina de nuevos empleos especialmente en el sector privado. Para el 2001 existían 316.700 trabajadores que representaban una cobertura de la PEA.

El sector informal continúa siendo la única alternativa para hombres y mujeres que no logran insertarse en sectores más modernos y dinámicos de la economía.

Los datos dan pautas para afirmar que a pesar de todos los programas de empleos que se han abierto a través de la inversión nacional y extranjera en los sectores de la construcción, zonas franca y grandes centros comerciales, el sector informal continua siendo determinante para la sobre vivencia de las familias nicaragüenses ya que es en este sector donde encuentran una alternativa para generar ingresos y garantizar las necesidades esenciales de sus miembros.

La población joven es la expresión genuina del potencial de trabajo, alcanza porcentajes del 60% y presiona para entrar al mercado de trabajo. Para analizar la situación del mercado laboral en Nicaragua se tiene que ir más allá de las mediciones tradicionales y buscar respuestas en otros fenómenos sociales que acontecen calladamente en el país.

¹ Instituto Nicaragüense de Seguridad Social



Tanto el sub empleo como la migración están sirviendo de mecanismos de ajuste al mercado laboral y son el resultado de una economía que no ha sido capaz de crear suficientes empleos que permitan una inserción plena de la población en el mercado de trabajo. Por el contrario emergen con creciente magnitud, formas precarias de inserción laboral que sumergen a sectores mayoritarios a una exclusión no solo de las ventajas del sistema económico sino también de los servicios sociales y del bienestar social en general.

Uno de los factores que ha influido en los últimos años en la reducción y el estancamiento de la PEA ha sido una masiva migración interna y externa de hombres y mujeres que al no encontrar trabajo en sus lugares de origen, buscan nuevas oportunidades dentro y fuera de la fronteras nacionales. Las personas migran mayormente en busca de trabajo y por decisiones familiares es decir, si uno de los miembros se mueve detrás de el van otros miembros del hogar. Los datos de FIDEG¹ muestran que la migración hacia el exterior representa el 24.5% del total de las migraciones.

Las migraciones están impactando en la estructura de las familias nicaragüenses. De hecho la familia nuclear estereotipo de familia que el sistema patriarcal ha querido imponer en la mente de l@s nicaragüenses ha experimentado cambios significativo producto entre otros factores de la fuerte migración que enfrentan las familias en el país.

¹ Fundación Internacional para el Desafío Económico Global.



Un porcentaje significativo de la fuerza de trabajo nicaragüense desempeña ocupaciones que no demandan ningún tipo de calificación. El mercado nicaragüense está abriendo más puestos de trabajo que no requieren calificación, en cambio a otra parte de la población se le está exigiendo una mayor calificación para entrar al mercado de trabajo, situación que se refleja en las ocupaciones de técnicos y profesionales de nivel medio.

El mercado de trabajo ha experimentado un estancamiento prolongado y deprimido debido a la poca oferta de empleo en el sector formal y las relaciones no equitativas en la distribución del trabajo, lo que ha dado apertura a que miles de nicaragüenses se ubiquen en el sector informal abriendo pequeños negocios muchas veces en su misma casa de habitación permitiéndoles realizar una combinación de trabajo, el productivo y el reproductivo para solventar gastos en el hogar.

Las personas que trabajan en el sector informal de la economía son mayoritariamente jóvenes. De hecho el 57.4% del total de los ocupados en este sector se encuentran en edades entre los 15 y 24 años de edad, esto indica que los puestos de trabajo que mayoritariamente se están abriendo en el sector formal de la economía están demandando mayormente mano de obra de adolescentes y jóvenes.



Las personas entre los 10 y 24 años constituyen más de la mitad de la fuerza de trabajo del sector informal de la economía. En efecto el 49.9% del total de los ocupados en este sector se encuentran en edades entre los 15 y 24 años de edad y el 9.4% son menores de edad.

Las personas que se encuentran en su plena capacidad productiva en edades entre los 25 y 44 años representan solamente el 24.2% de la PEA informal. Los adultos mayores entre 65 y más años representa el 5.3% de la PEA informal.

Los datos anteriores dan algunas señales de posible interrelación que podrían estar dándose entre la edad y el mercado informal.

Los niños y las niñas encuentran en el mercado informal oportunidades para adelantar o apresurar su incorporación laboral a fin de apoyar a su familia en la generación de ingresos.

Las personas adultas mayores encuentran en el mercado informal una forma de prolongar su estadía laboral, ya que localizan nichos donde pueden desempeñar un actividad sin que nadie les cuestión o presione para salir.

Los jóvenes son mayoría en el sector informal, situación que se torna preocupante; por un lado esto refleja la difícil situación económica y social que atraviesa el país y por otro lado no están encontrando oportunidades de empleo en sectores dinámicos de la economía sino en el sector informal, lo cual es una



cruda y cruel realidad, que arrebató muchos de los sueños y esperanzas de desarrollo de miles de jóvenes que esperan con ansias laboral en un sector formal que fomente su crecimiento personal y profesional.

La relación entre trabajo, empleo y educación presenta características específicas en la mayoría de los países iberoamericanos, en cuya realidad se combina una alta tasa de crecimiento demográfico, cierta insuficiencia e inadecuación estructural de economías incapaces de asegurar ocupación a la creciente población en edad activa y la presión de la demanda sobre la educación particularmente a aquellos graduados del sistema educativo que no encuentran empleo, ocupan puestos de nivel inferior a sus capacidades o emigran a países más desarrollados, la educación técnica, la formación profesional y la formación ocupacional, entendidas en forma global como educación técnico-profesional es una línea de educación permanente, se han convertido en un factor estratégico para promover el crecimiento económico y el bienestar social.



Contexto Actual en el que se desarrolla el Mercado Laboral de los Trabajadores Sociales.

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 el trabajo social en particular. En la carrera de Trabajo Social de la Universidad Centroamericana, ha existido una preocupación constante del colectivo de docentes por 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 propio y crítico los problemas que aquejan a la sociedad nicaragüense, se definieron como ejes centrales del plan de estudios 1999; Desarrollo y actores sociales, además la carrera empieza a denominarse Trabajo Social y Gestión del Desarrollo.

En los años 90 el énfasis de la intervención en Trabajo Social estaba en mantener algunos logros que se habían obtenido durante la época revolucionaria, en los últimos años muchos de los proyectos impulsados desde la sociedad civil y el mismo Estado están enfocados desde la visión de derechos que apunta a superar prácticas asistencialistas.



CONCEPTOS FUNDAMENTALES:

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)

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.

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)

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.

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.

Institución: Cosa establecida o fundada. Se aplican a las asociaciones u organizaciones de carácter público o semi público. Conjunto de normas, roles y pautas de comportamientos.

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).

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.

Trabajador Social: Es el egresado o graduado de la carrera de Trabajo Social.

Trabajador Social Empírico: Es la persona que realiza labores propias de la profesión del Trabajo Social sin tener el grado universitario correspondiente.



Hipótesis:

“El perfil profesional de salida de las y los graduados y graduadas, en la licenciatura de Trabajo Social de la UNAN LEÓN de las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004), permite un alto porcentaje de inserción laboral en Instituciones y Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales”.



OPERACIONALIZACION DE VARIABLES



DISEÑO METODOLOGICO

Dadas las características de nuestro tema de investigación haremos uso de una combinación de paradigmas dando como resultado un enfoque Cualitativo – Cuantitativo dado que los aspectos a investigar exigen la perspectiva de ambos paradigmas, además la combinación de estos dos diseños nos permitirá realizar una guía bastante estructurada y exacta de cómo se realizara la investigación. Identificamos como enfoque Cualitativo – Cuantitativo debido a que debemos de realizar un análisis a cerca del perfil profesional de salida del Licenciado en Trabajo Social, identificar cuales es el rol que desempeña en su centro de trabajo y contabilizar cuantos de estos licenciados se encuentran ejerciendo funciones a corde a su preparación profesional.

A. Según el tiempo de ocurrencia de los hechos y registros de la información.

El estudio es prospectivo, por que se indaga sobre hechos ocurridos en el pasado y se realiza un registro de la información según van ocurriendo los fenómenos; como lo es identificar cuantos graduados y graduadas, se encuentran laborando en Instituciones u Organismos durante las tres primeras cohortes de la modalidad regular de la licenciatura en Trabajo Social de la UNAN - LEON.

B. Según el periodo y secuencia del estudio.

El estudio es de corte transversal por que las variables estudiadas se plantean en un periodo de tiempo y espacio determinado de la investigación.



C. Según el análisis y alcance de los resultados.

Es descriptivo por que nos va a permitir describir la situación laboral en la que se encuentran los graduados y graduadas de la licenciatura en Trabajo Social correspondientes a las cohortes sujetas al estudio.

Área de Estudio.

Son los graduados y graduadas de la licenciatura en Trabajo Social de la UNAN LEON, de la modalidad regular, de las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004).

Universo y Muestra.

Universo.

Esta constituido por 35 graduados de la licenciatura en Trabajo Social de la modalidad regular correspondientes a las cohortes (1998-2002;1999-2003;2000-2004), de la UNAN LEON, que laboran en las diferentes Instituciones u Organismos.

Muestra.

15 Graduados de la licenciatura en Trabajo Social, de la modalidad regular correspondientes a las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004.) equivalentes al 42.86 % del total del universo.



Tipo de Muestreo.

El tipo de muestreo es Probabilístico por conveniencia Aleatorio Simple ya que el investigador según este tipo de muestreo es el que debe de definir los criterios y/o condiciones que debe de cumplir cualquier elemento para ser parte de la muestra.

La ventaja de la muestra probabilística es que no requiere de una representatividad de elementos de una población sino una cuidadosa y controlada elección de sujetos con ciertas características especificadas previamente en el planteamiento del problema y proporciona mayores ventajas de inclusión.

Consideramos que este tipo de muestreo nos va a facilitar la recolección de información ya que por las propias características de los sujetos a investigación necesitamos realizar una selección tomando en cuenta todas las características de cada uno de los graduados y las graduadas de la licenciatura en Trabajo Social de las cohortes sujetas a nuestro estudio.

Unidades de análisis.

El centro de nuestra investigación son los graduados y las graduadas de la licenciatura en Trabajo Social de la Modalidad regular (Correspondientes a las tres primeras cohortes) que se encuentran laborando en las diferentes instituciones u organismos, ya sean o no acorde con su perfil profesional.



Método de Obtención de Información.

“El método es un procedimiento de actuación general seguido en el conocimiento científico” (R. Sierra Bravo).

El procedimiento científico al igual que todo proceso se concreta en conjuntos de trámites, fases o etapas; por ello parece que la mejor manera de expresar en que consiste es describir los trámites o actuaciones que corresponde.

Dentro de los instrumentos a utilizar para la recolección de información se encuentran:

a. Entrevista estructurada:

Dirigidas a 15 representantes de instituciones u organismos donde se encuentran laborando los graduados y las graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social de las cohortes (1998-2002;1999-2003;2000-2004), de la UNAN LEON, para luego valorar la relación del desempeño laboral con el perfil profesional de salida .

b. Encuestas

Dirigida a 15 Graduados y Graduadas de la licenciatura en Trabajo Social de las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004) con el propósito de obtener información referente a su situación laboral.



c. Entrevista a Informantes claves.

Dirigida a 5 Informantes Claves entre ellos Autoridades Facultativas de la UNAN LEON con el propósito de recopilar información sobre la inserción laboral de estos graduados y graduadas.

PLAN DE TABULACION, PROCESAMIENTO Y ANALISIS.

Concluida la recolección de información obtenida a través de las entrevistas aplicadas a representantes de las instituciones, informantes claves y graduados y graduadas de la licenciatura en Trabajo Social, procedimos a la introducción de datos la cual consiste en analizar la información y luego introducirla a un programa de informática (DYANE) lo que nos permitirá realizar una serie de operaciones con los resultados obtenidos (Cruce de Variables, Porcentajes, Gráficos, etc.).

Posterior a la recolección de información procedimos al análisis 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.

Por ultimo se plantearon las conclusiones atendiendo al objetivo general y las recomendaciones en correspondencia a la justificación del estudio investigativo.



TRIANGULACION DE INSTRUMENTOS

| ACAPITES | CUESTIONARIO ESTRUCTURADO (ENCUESTA) | ENTREVISTA ESTRUCTURADA | ENTREVISTA A INFORMANTES CLAVES |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>I. Identificar las Instituciones u Organismos en que laboran los Graduados y Graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social.</p> | <p>OBJETIVO ESPECIFICO I</p> <p>P5. Nombre de la Institución u Organismo en que labora</p> <p>P6. ¿Conoces la Visión y Misión de la Institución u Organismo?</p> | <p>OBJETIVO ESPECIFICO I</p> <p>P6. Nombre de la Institución</p> <p>P11. ¿Cuál es la Misión y Visión de la Institución u Organismo?</p> | <p>OBJETIVO ESPECIFICO I</p> <p>P10. ¿A través de que fuente de información l institución en la que usted labora le da seguimiento al Mercado Laboral de los graduados y graduadas de la carrera?</p> |
| <p>II. Desempeño Laboral que los Graduados y Graduadas en Trabajo Social realizan en Instituciones u Organismos.</p> | <p>OBJETIVO ESPECIFICO II</p> <p>P11. ¿Qué actividades desempeña en esta Institución u Organismo?</p> <p>P15. ¿Consideras que esta Institución u Organismo te garantiza los recursos necesarios para que</p> | <p>OBJETIVO ESPECIFICO II</p> <p>P17. ¿En el Organismo que usted dirige que actividades concretas tienen asignados los Licenciados en Trabajo Social?</p> <p>P19. ¿Considera usted que la Institución u Organismo garantiza los recursos necesarios para que su</p> | <p>OBJETIVO ESPECIFICO II</p> <p>P7. ¿Cree usted que la formación académica recibida le permite al graduado en Trabajo Social el buen</p> |



| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | puedas obtener un buen desempeño profesional? | personal logre un buen desempeño profesional? | desempeño de sus actividades laborales en las instituciones u organismos? |
| III. Relación del desempeño laboral de los Graduados y las Graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social con su perfil de salida. | <p>OBJETIVO ESPECIFICO III</p> <p>P12. Considera usted que las actividades que se le orientan realizar en esta institución u organismo:</p> <p>P18. ¿Consideras que en el actual Mercado Laboral existe demanda por el profesional en Trabajo Social?</p> | <p>OBJETIVO ESPECIFICO III</p> <p>P21. ¿Considera usted que las actividades que se le orientan realizar al Trabajador Social?</p> <p>P23. ¿Cree usted que en el actual Mercado Laboral existe demanda del profesional en Trabajo Social?</p> | <p>OBJETIVO ESPECIFICO III</p> <p>P6. ¿Considera usted que el perfil de salida de estos graduados esta acorde a las demandas de las Instituciones u Organismos?</p> <p>P8. ¿Cree usted que en el Actual Mercado existe demanda del profesional en Trabajo Social ?</p> |



TRIANGULACION DE RESULTADOS.

| Objetivos | Preguntas | Graduado y Graduada de Trabajo Social. | Directores de Instituciones. | Informantes Claves. Autoridades Facultativas |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Identificar los organismos e instituciones en que laboran los graduados y graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social de las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004) de la Unan – León. | Nombre de las Instituciones u Organismos en donde laboran los graduados y graduadas de la licenciatura en Trabajo Social. | El 53.33% del total de las instituciones son estatales (UNAN LEON, INEC, HEODRA, Comisaría de la Mujer entre otros) y un 46.67% son Organismos No Gubernamentales (Mary Barreda, Fe y alegría, entre otros). | | En un 100% desconocen las instituciones en donde se encuentran laborando los graduados y graduadas de la licenciatura. |
| Determinar el desempeño laboral que los Graduados y Graduadas en la Licenciatura de Trabajo Social realizan en las empresas e instituciones en las que laboran. | ¿Qué actividades desempeña en esta Institución u Organismo? | El 26.67% realizan promotoría social, un 20% son educadores sociales. | Afirman que las actividades que desempeñan son: promotoría social, llevan casos con un 27% y un 13% gerencian proyectos sociales o realizan otros tipos de intervención. | |
| | ¿Consideras que la Institución u Organismo garantiza los recursos necesarios para que puedas obtener un buen desempeño profesional? | El 80% consideran que si se les garantizan los recursos y un 20% no. | El 73.33% consideran que si garantizan los recursos necesarios y un 26.67% consideran que no. | El 60% consideran que si son garantizados y en un 40% creen que no los garantizan. |
| Valorar si el desempeño laboral del Graduado y Graduada de la Licenciatura en Trabajo Social, en | ¿Considera usted que actividades que se le orientan realizar en esta Institución: Se corresponden | El 53.30% consideran que si se corresponden, un 33.30% medianamente y 13.30% que | El 53.33% consideran que le orientan realizar si se corresponden, el 26% que algunas veces y un 20% que | El 100% consideran que la formación académica de los graduados y graduadas les favorece |



| | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>las Instituciones u Organismos, se corresponde con el perfil profesional de salida de este.</p> | <p>con su perfil. Medianamente se corresponden. Algunas veces se corresponde. No se corresponden.</p> <p>¿Consideras que en el actual mercado laboral existe demanda por el profesional en Trabajo Social?</p> | <p>algunas veces.</p> <p>El 93.33% consideran que si existe demanda por el profesional en Trabajo Social y un 6.67% que no.</p> | <p>no existe correspondencia alguna.</p> <p>El 86.67% consideran que si existe demanda por el profesional de Trabajo Social. El 13.33% opinan que no existe tal demanda.</p> | <p>en el desempeño de las actividades laborales. Por que tienen un plan de estudio competitivo.</p> |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|

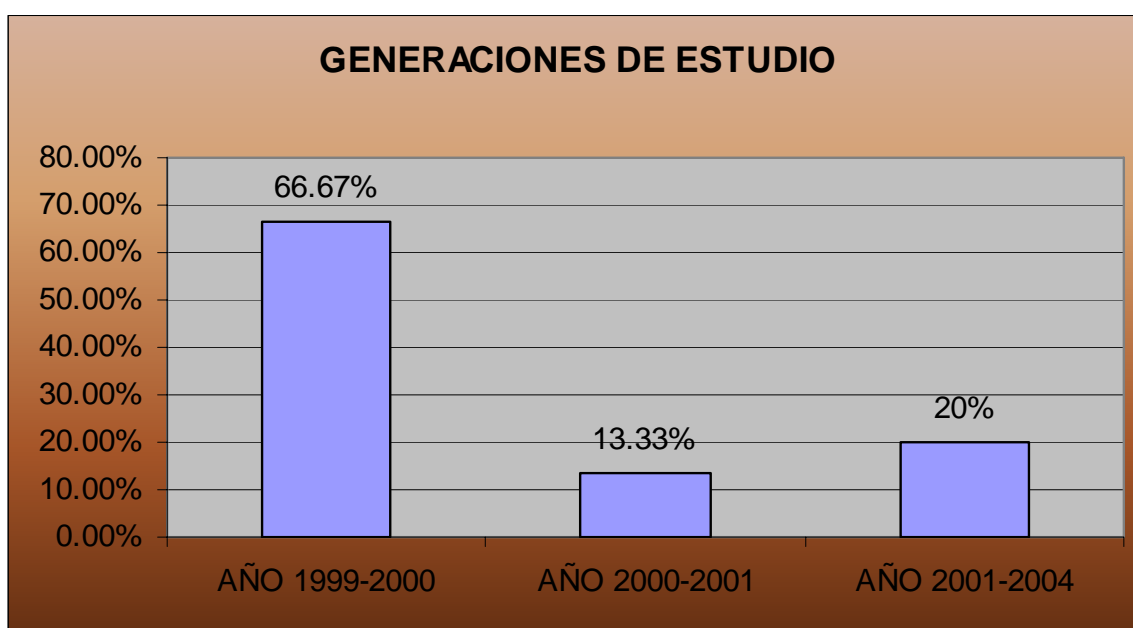


RESULTADOS

Los resultados descritos a continuación corresponden a los recopilados productos de la aplicación de la Encuesta a los Graduados y Gradadas sujetos de nuestra investigación.

Grafico 1.

Año en que se graduó el Licenciado en Trabajo Social Modalidad Regular.



De la Cohorte 1999 – 2002 Encuestamos al 66.67% de la Muestra.

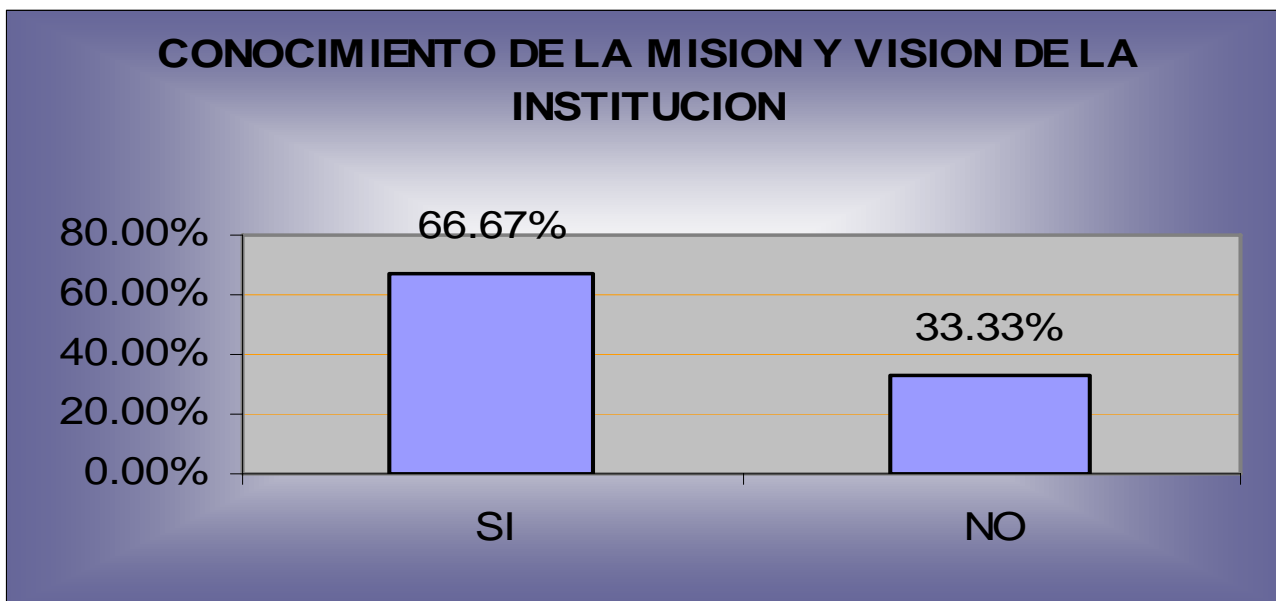
De la Cohorte 2000 – 2003 Encuestamos al 13.33% de la Muestra.

De la Cohorte 2001 – 2004 Encuestamos al 20% de la Muestra.



Grafico 2.

Conocimientos que posee el graduado y graduada sobre la Misión y Visión de la Institución en donde labora actualmente.

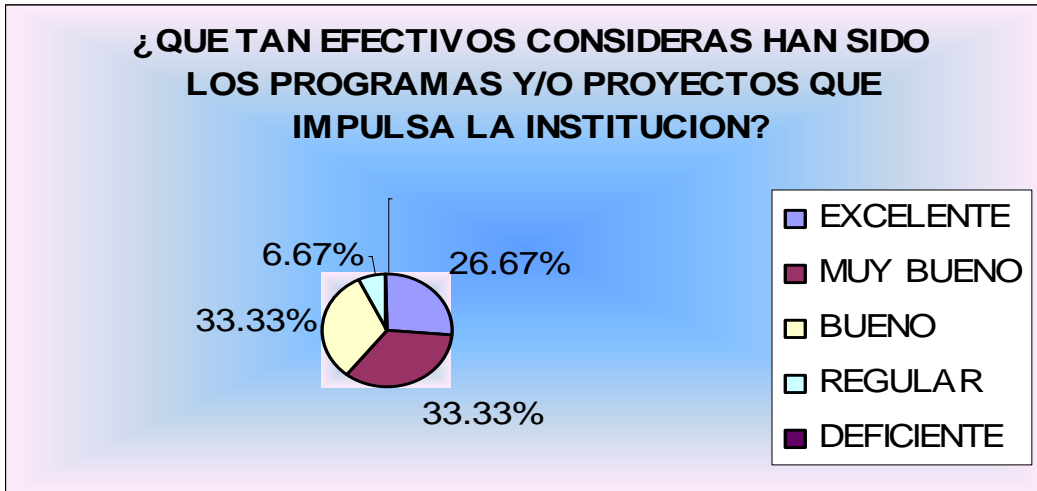


Al momento de encuestar al graduado y graduada a cerca de la misión y visión de la Institución u Organismo en donde labora el 66.67% las conocen y un 33.33% las desconocen.



Grafico 3.

¿Qué tan efectivos consideras han sido los programas y/o proyectos que impulsa la Institución u Organismo?

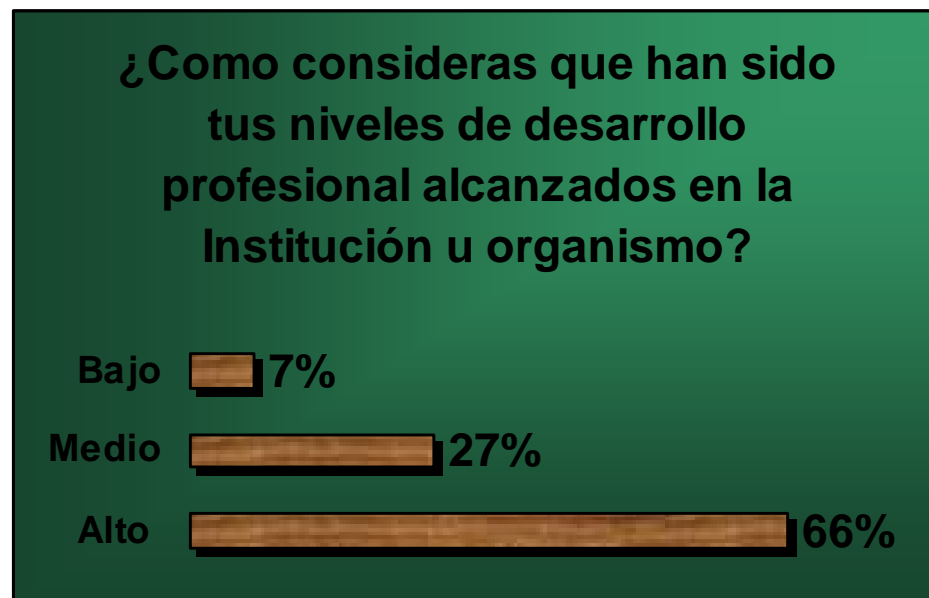


Un 26.67% de los graduados y graduadas de nuestra muestra consideran que los programas que impulsa la Institución u Organismo son excelentes, un 33.33% consideran son muy buenos, un 33.33% que son buenos y un 6.67% que son regulares.



Grafico 4.

¿Como consideras que han sido tus niveles de desarrollo profesional alcanzados dentro en la Institución u Organismo?

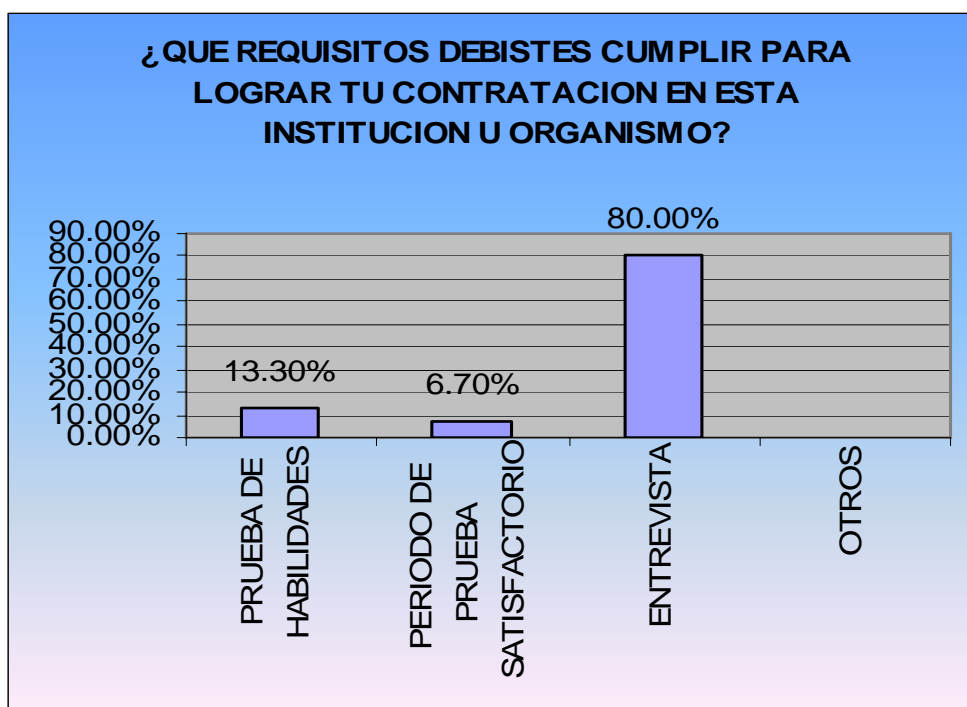


Del total de nuestra muestra el 66% de los graduados y graduadas consideran que son altos, el 27% que son medios y el 7% que son bajos.



Grafico 5.

¿Qué requisitos debiste cumplir para lograr tu contratación en esta Institución u Organismo?

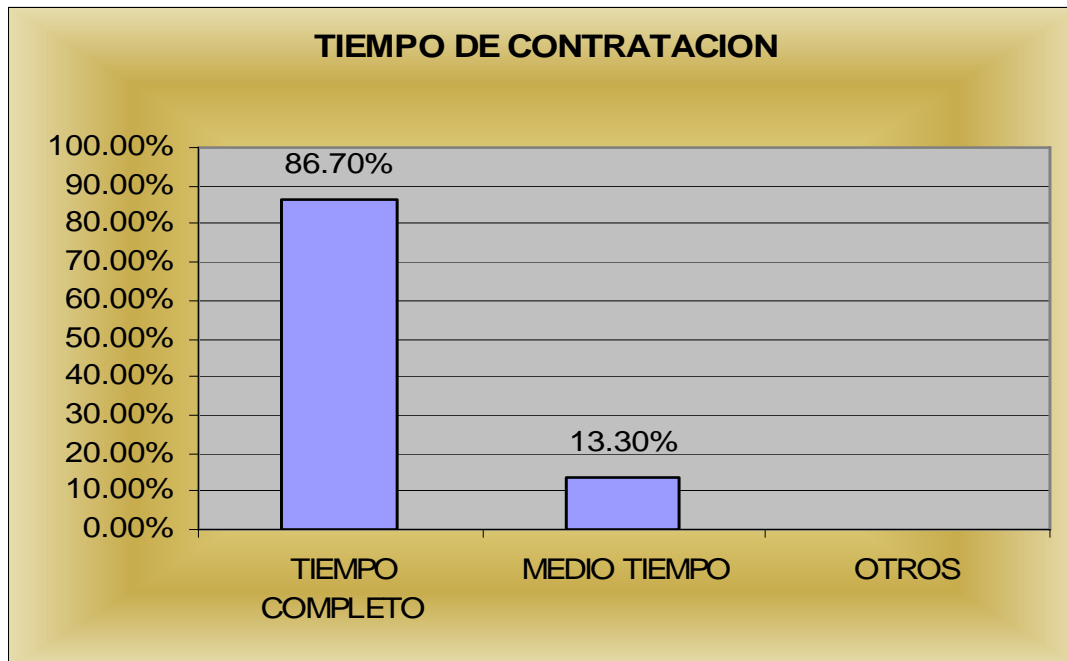


El 80% de los graduados y graduadas debieron cumplir con una entrevista, el 13.30% con pruebas de habilidades y únicamente un 6.70% tuvieron que cumplir con un periodo de prueba satisfactorio.



Grafico 6.

Tiempo de Contratación.

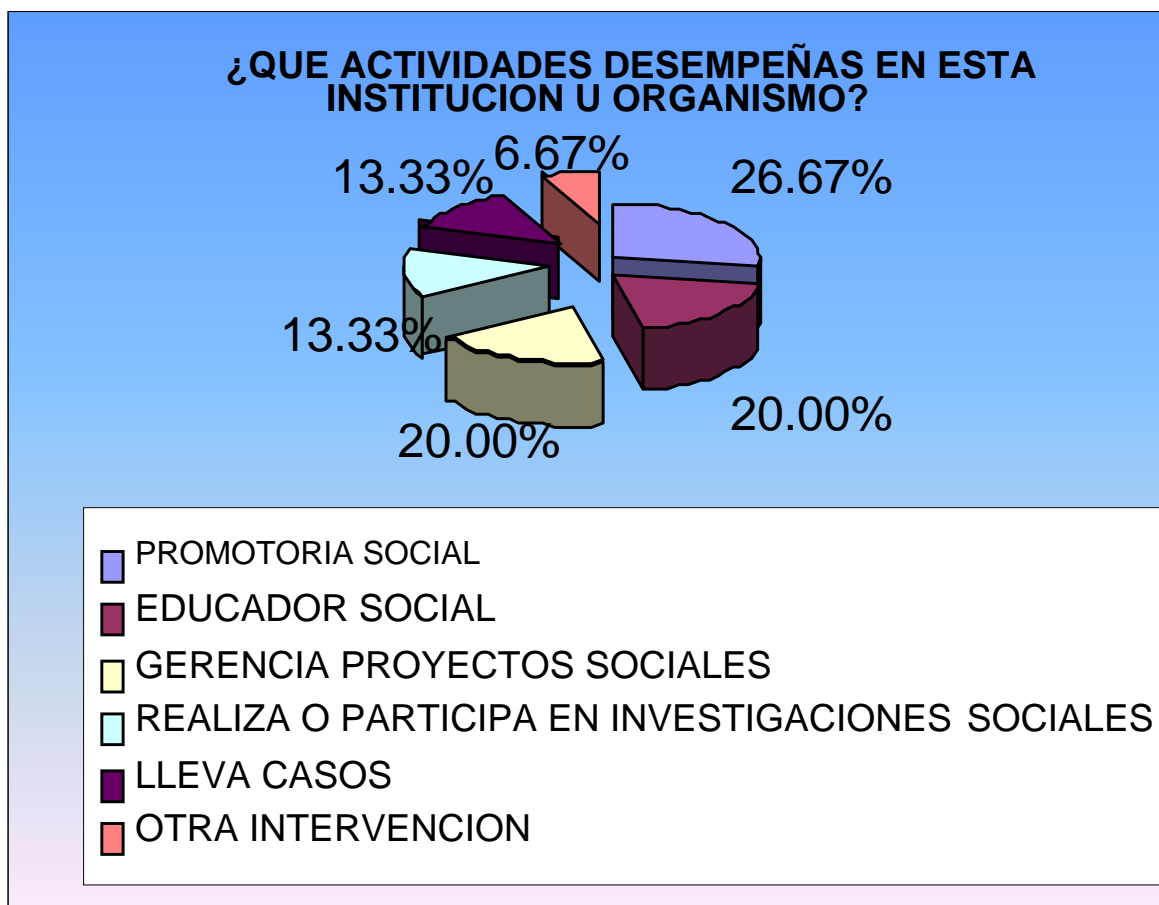


El 86.70% de los encuestados se encuentran contratados por tiempo completo y un 13.30% por medio tiempo.



Grafico 7.

¿Qué actividades desempeña en esta institución u organismo?



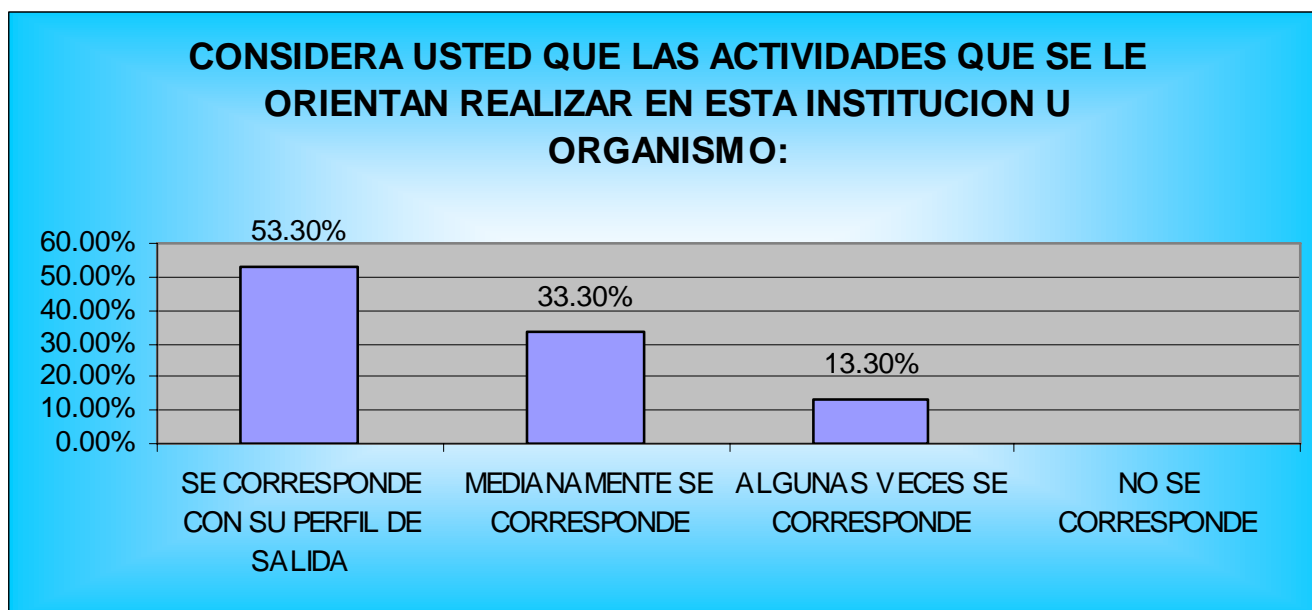
Un 26.67% de nuestra muestra realizan promotoría social, un 20% son educadores sociales, el 20% gerencian proyectos sociales, un 13.33% realizan o participan en investigaciones sociales, llevan caso solo el 13.33% y el 6.67% realizan otros tipo de intervenciones.



Grafico 8.

Considera usted que las actividades que se le orientan realizar en esta Institución u Organismo:

- a- Se corresponden con su perfil de salida.
- b- Medianamente se corresponden.
- c- Algunas Veces se corresponden.
- d- No se corresponden.

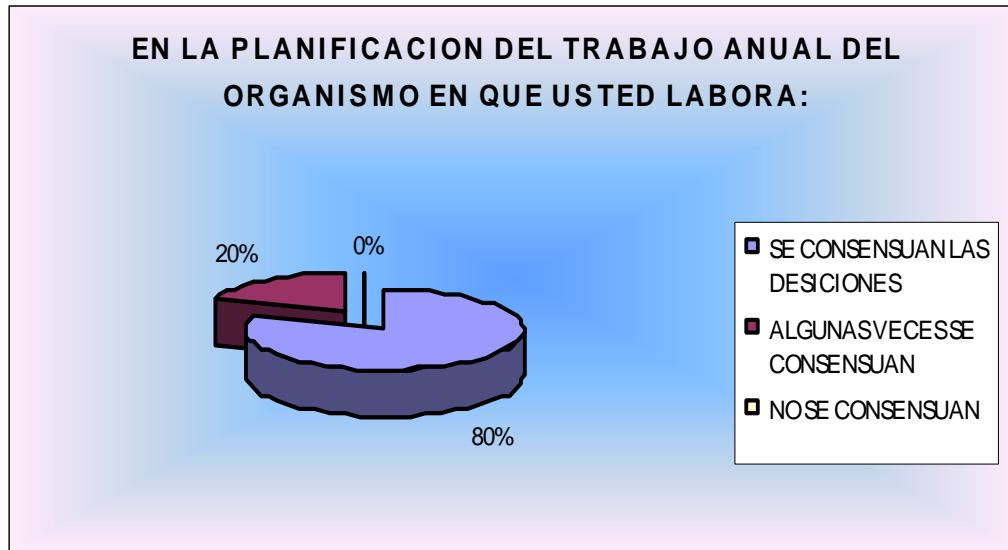


El 53.30% consideran que las actividades que se le asignan si están en correspondencia con su perfil de salida, un 33.30% que medianamente se corresponden y un 13.30% consideran que algunas veces se corresponden con las actividades.



Grafico 9.

En la planificación del Trabajo anual de la Institución u Organismo en que usted labora:



El 80% consideran que la planificación del trabajo en la Institución u Organismo si se consensúan las decisiones y un 20% que algunas veces se consensúan.



Grafico 10.

¿Consideras que esta Institución u Organismo te garantiza los recursos necesarios para que puedas obtener un buen desempeño profesional?

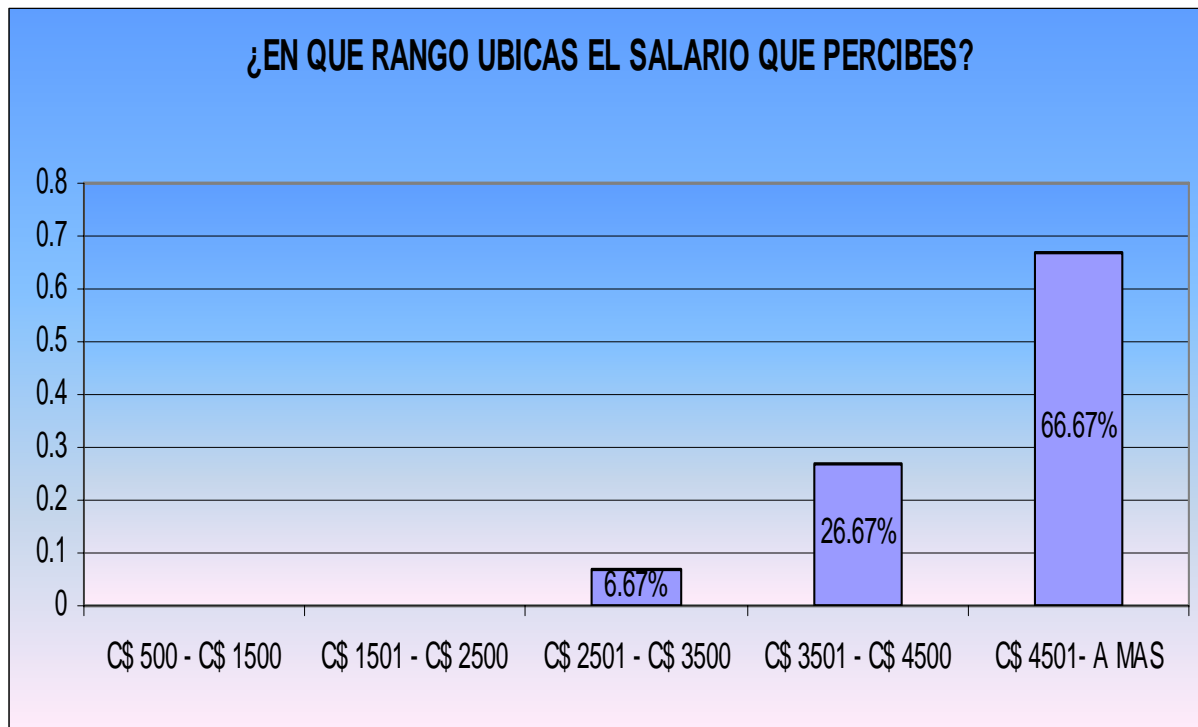


El 80% de los encuestados si creen que le son facilitados los recursos necesarios para su desempeño profesional y un 20% consideran que no le son garantizados.



Grafico 11.

¿En que rango ubicas el salario que percibes?

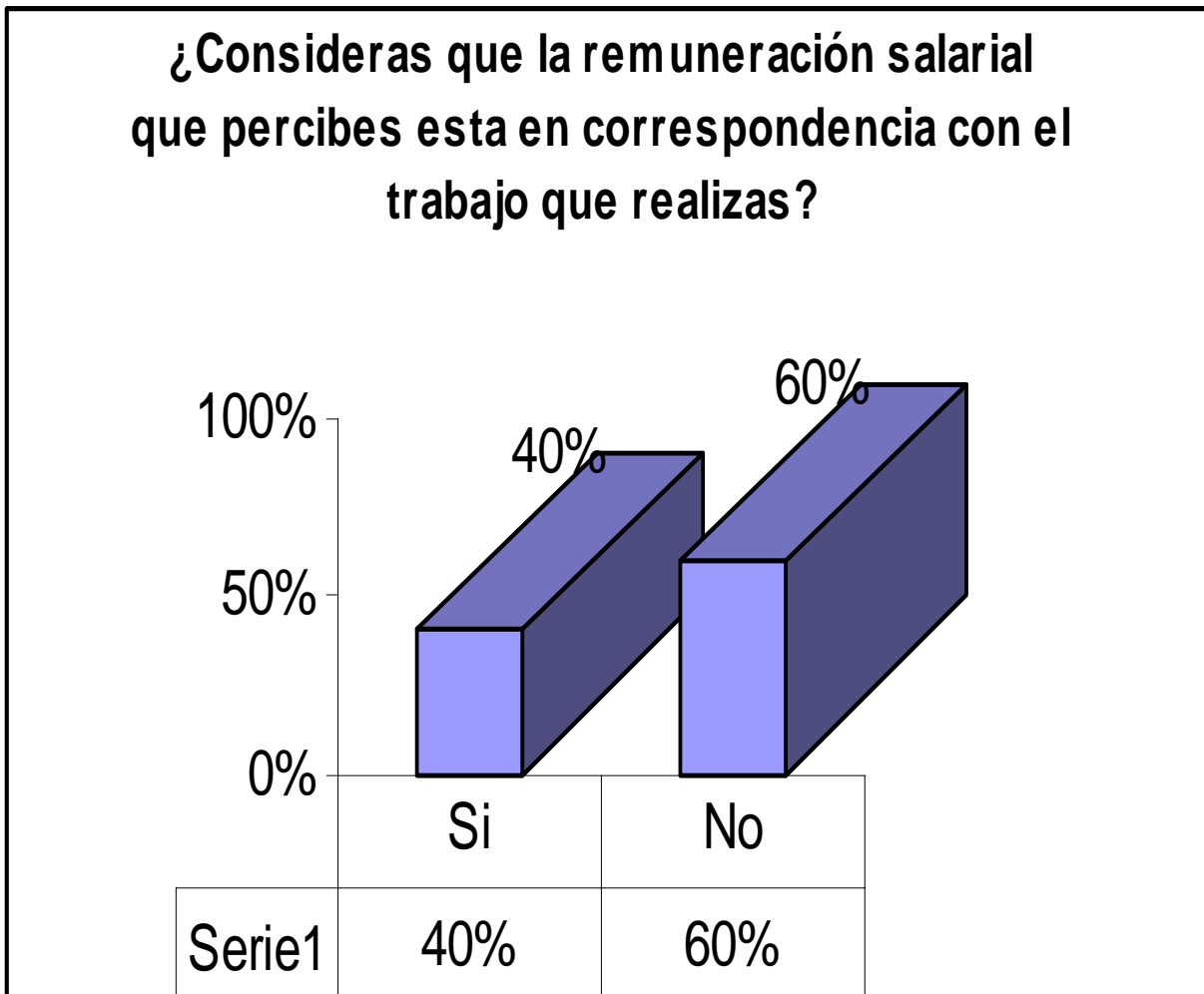


Un 66.67% de la Muestra perciben un salario de C\$ 4,501 a mas, el 26.67% perciben salario entre los C\$ 3,501 – C\$ 4,500 y el 6.67% lo perciben en el rango de C\$ 2,501 – C\$ 3,500.



Grafico 12.

¿Consideras que la remuneración salarial que percibes esta en correspondencia con el Trabajo que realizas?

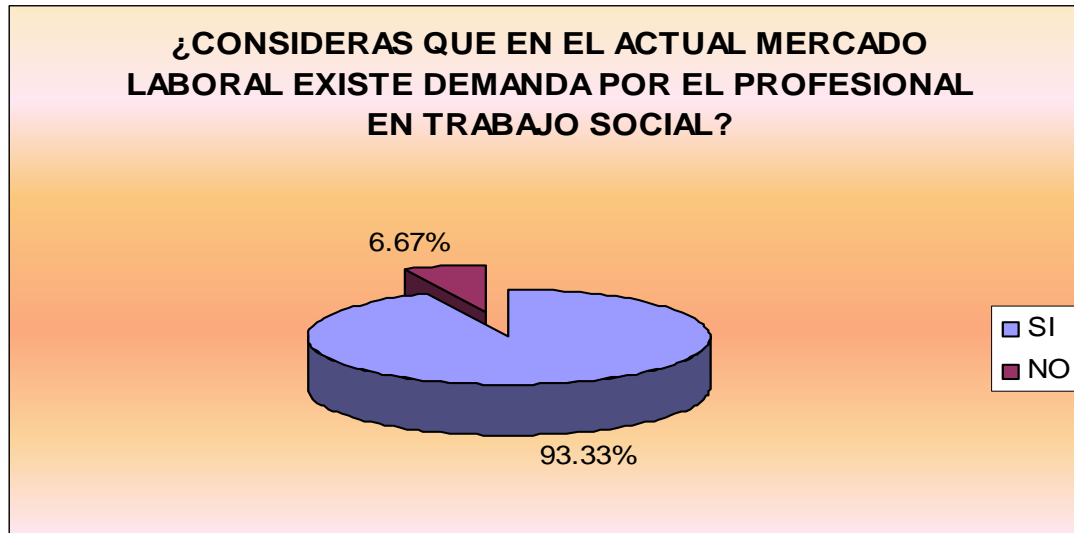


El 60% de los Graduados encuestados consideran que la remuneración salarial que perciben si esta en correspondencia con el trabajo que realiza y un 40% que no.



Grafico 13.

¿Consideras que en el Actual Mercado Laboral existe demanda por el profesional en Trabajo Social?



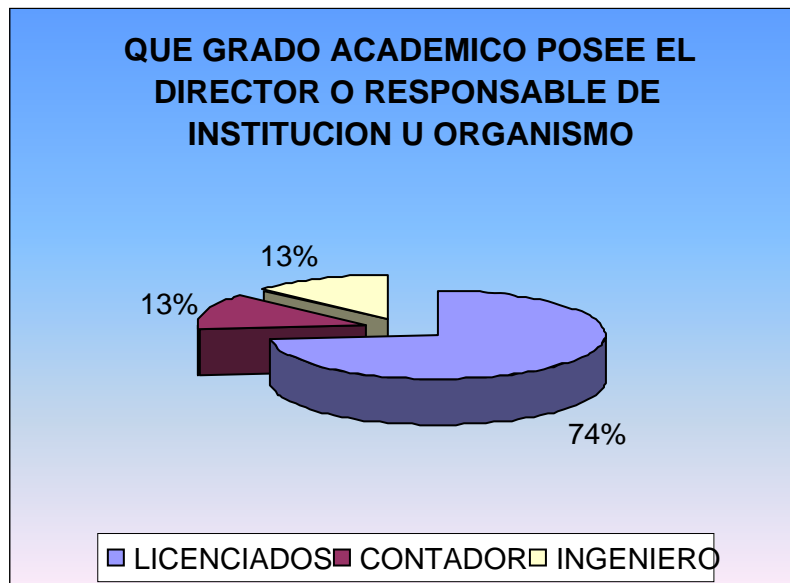
Un 93.33% de encuestados consideran que si y 6.67% que no existe dicha demanda.



Los resultados descritos a continuación corresponden a los recopilados productos de la aplicación de la Entrevistas a los Directores de Instituciones u Organismos en donde laboran los sujetos de nuestra investigación.

Grafico 1.

Grado académico que posee el director y/o responsable de la Institución u Organismo donde labora el Graduado.

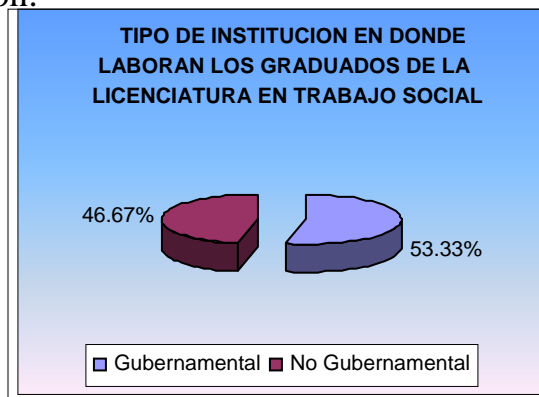


El 74% de los Directores y/o Responsables de las Instituciones u Organismos en donde laboran los Graduados son Licenciados, un 13% son Contadores y un 13% Ingenieros.



Grafico 2.

Tipo de Institución:

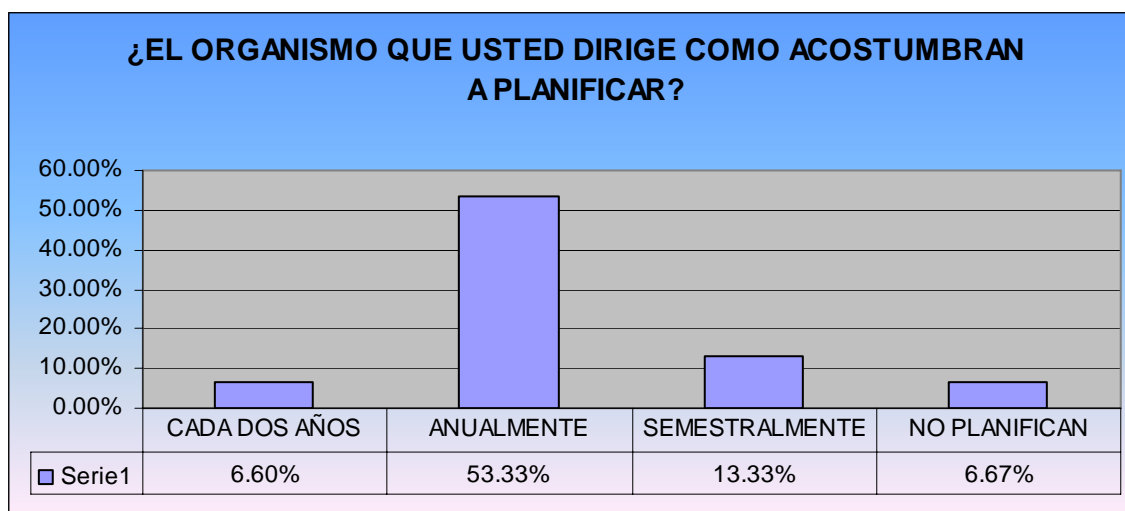


El 53.33% de las Instituciones entrevistadas son Instituciones Gubernamentales.

El 46.67% de las Instituciones entrevistadas son Instituciones No Gubernamentales.

Grafico 3.

¿El Organismo que usted dirige como acostumbran a planificar?

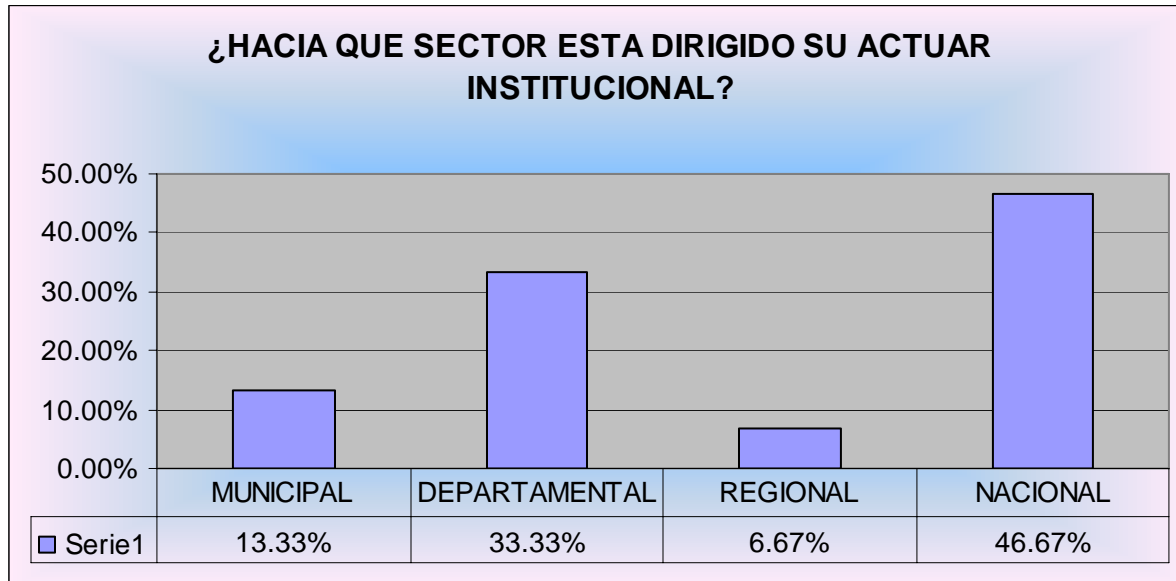


Al entrevistar a los Directores de Instituciones u Organismos encontramos que el 6.60% planifican cada 2 años, el 53.33% planifican anualmente, un 13.33% lo hacen semestralmente y un 6.67% no realizan ninguna planificación.



Grafico 4.

¿Hacia que sector esta dirigido su actuar Institucional?

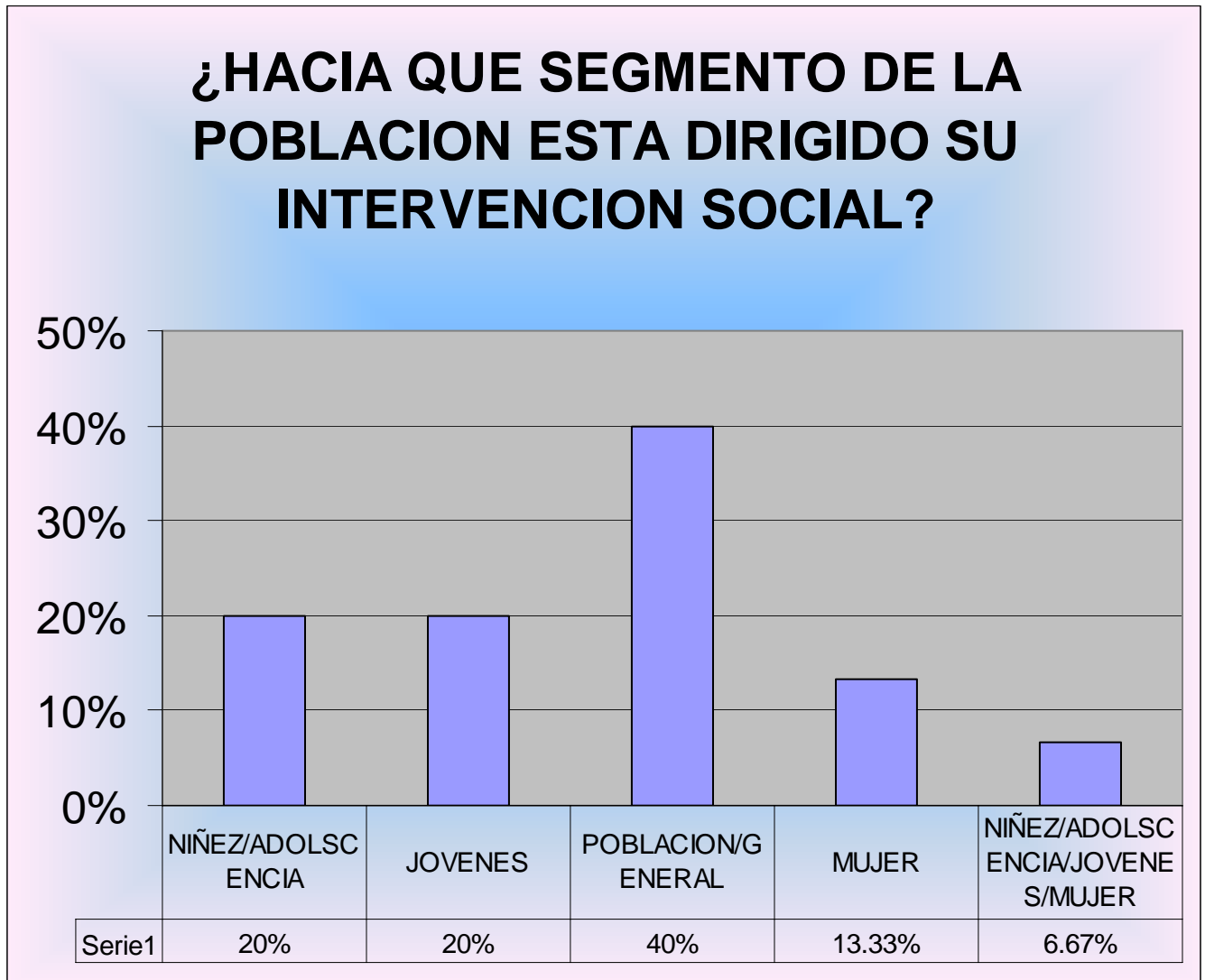


Al preguntar a cerca de que sector esta dirigido su actuar Institucional un 13.33% lo hacen a nivel municipal, un 33.33% a nivel departamental, el 6.67% a nivel regional y en un 46.67% a nivel nacional.



Grafico 5.

¿Hacia que segmentos de la población esta dirigido su intervención social?



El 20% dirige su intervención social a la Niñez y Adolescencia.

El 20% dirige su intervención hacia los jóvenes.

El 40% lo dirige a la población en general.

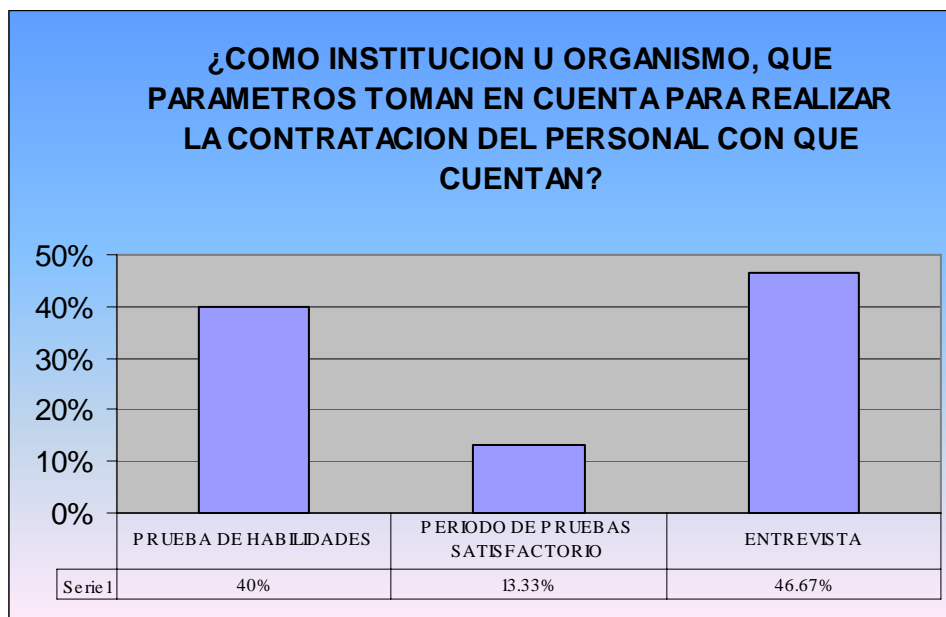
El 13.33% hacia la Mujer.

El 6.67% dirige su actuar hacia la Niñez, Adolescencia, Jóvenes y Mujer.



Grafico 6.

¿Cómo Institución u Organismo, que parámetros toman en cuenta para realizar la contratación del personal con que cuentan?



Al consultar a cerca de que parámetros como Institución toman en cuenta para realizar la contratación del personal con que cuentan:

- El 40% aplican la Prueba de Habilidades.
- El 13.33% aplican el periodo de pruebas satisfactorio.
- El 46.67% aplican la Entrevista.



Grafico 7.

¿Cree usted que los Trabajadores Sociales que laboran en esta Institución u Organismo están siendo bien remunerados?



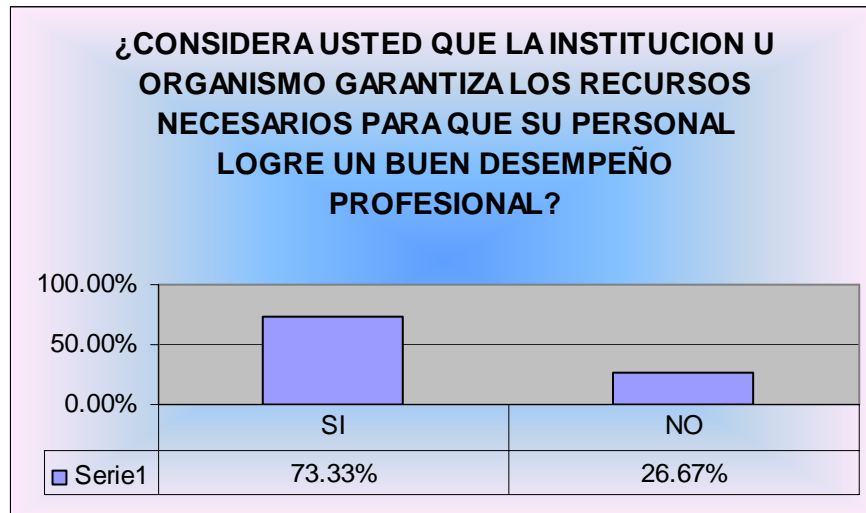
Al consultar a los directores de Instituciones u Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales sobre si consideraban si estaban siendo bien remunerados los Trabajadores Sociales:

El 80% Consideran que si están siendo bien remunerados y un 20% que no.



Grafico 8.

¿Consideras que la Institución u Organismo garantiza los recursos necesarios para que su personal logre un buen desempeño profesional?

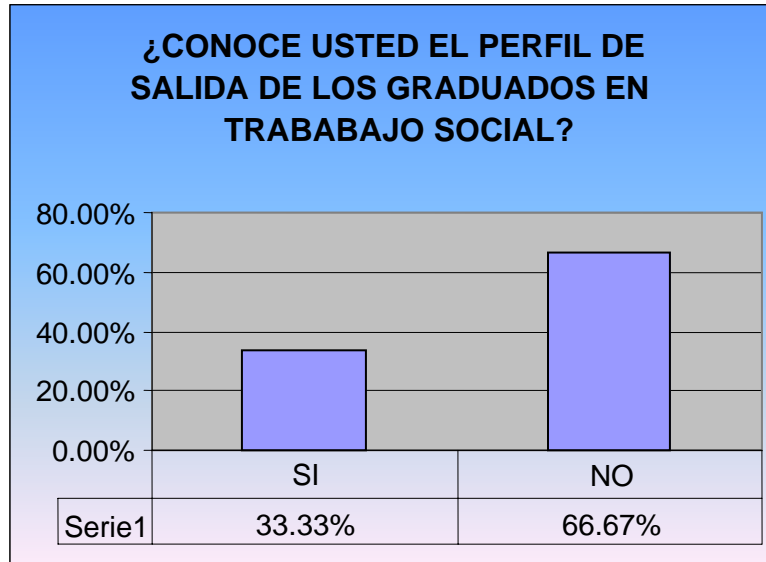


Los Directores de Instituciones u Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales consideran en un 73.33% que la Institución garantiza los recursos necesarios para que su personal logre un buen desempeño profesional y un 26.67% consideran que no le son garantizados.



Grafico 9.

¿Conoce usted el perfil de salida de los Licenciados en Trabajo Social?

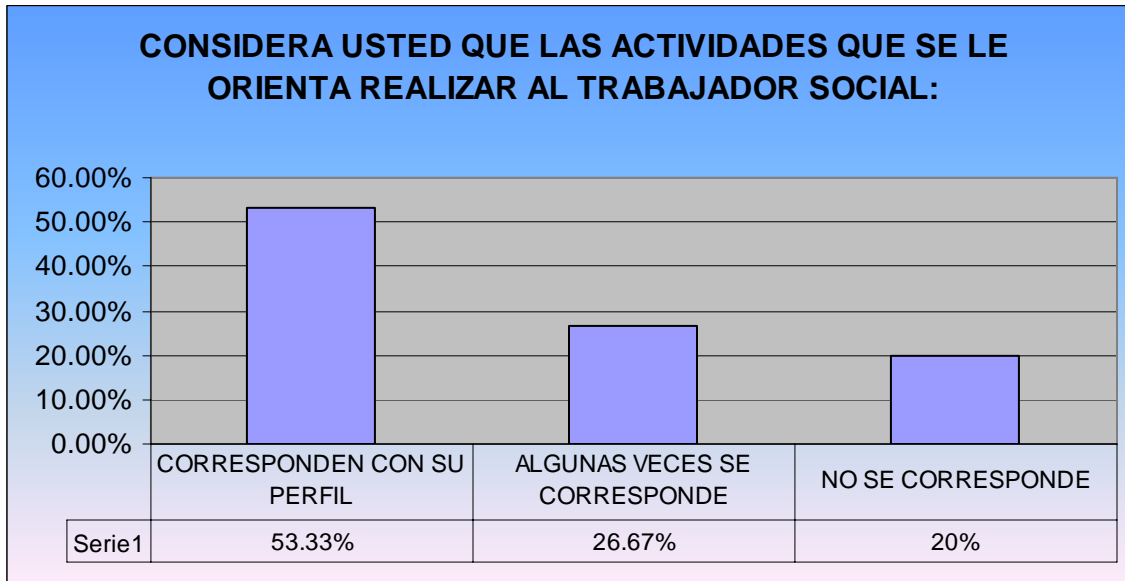


Al preguntar si los Directores de Instituciones u Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales si estos conocían el perfil de salida de los Graduados de la Licenciatura en Trabajo Social el 33.33% creen conocerlo y un 66.67% consideran que no lo conocen.



Grafico 10.

Considera usted que las actividades que se le orientan al Trabajador Social:

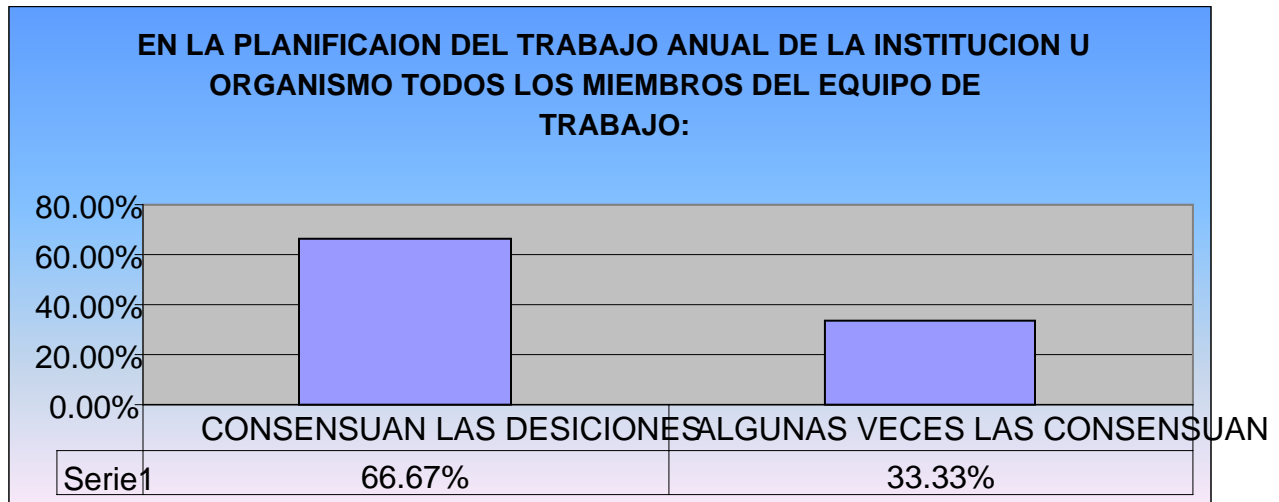


El 53.33% de los Directores consideran que las actividades que le son orientadas al Trabajador Social consideran que si se corresponden con su perfil de salida, el 26.67% consideran que algunas veces se corresponden y un 20% no creen se correspondan.



Grafico 11.

En la planificación del Trabajo anual de la Institución u Organismo todos los miembros del equipo de trabajo:

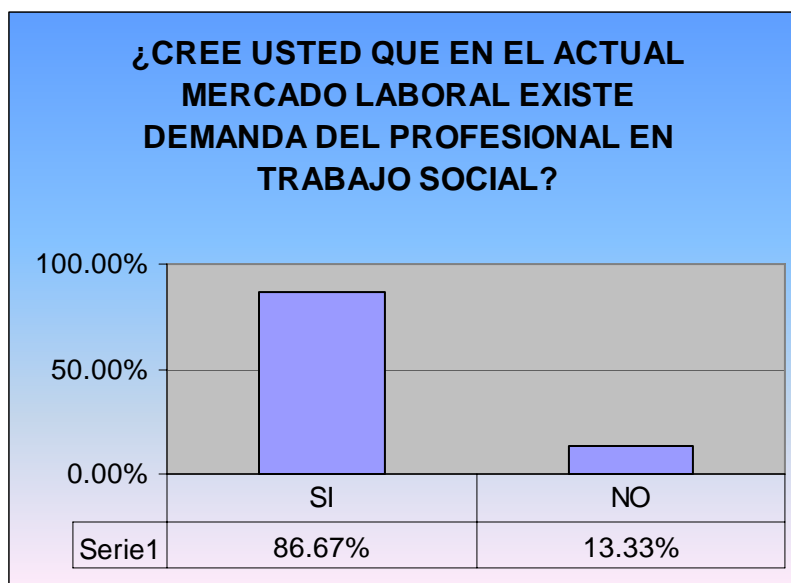


El 66.67% de los Directores de Instituciones u Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales, consideran que si consensúan las desiciones y un 33.33% respondieron que lo hacen algunas veces.



Grafico 12.

¿Cree usted que en el actual Mercado Laboral existe demanda del profesional en Trabajo Social?



El 86.67% de los Directores de Instituciones u Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales consideran que en actual mercado laboral si existe demanda del profesional en Trabajo Social y un 13.33% consideran que no existe demanda.



Los resultados descritos a continuación corresponden a los recopilados productos de la aplicación de la Entrevistas a los Informantes Claves de nuestra investigación.

Grafico 1.

Cargo que desempeñan y hace cuanto tiempo.

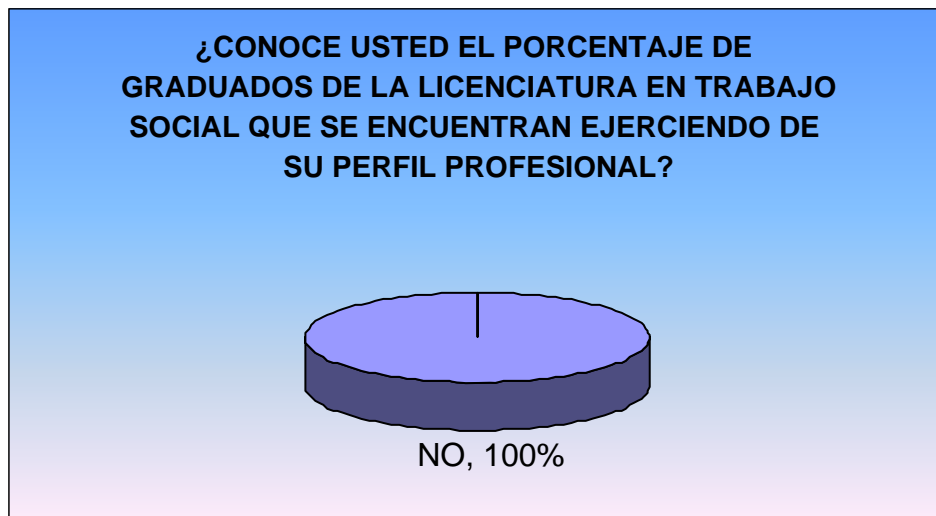


El 100% de nuestros informantes claves ejercen la docencia en la Facultad de Ciencias de la Educación y Humanidades de la UNAN LEON, pero que han desempeñado funciones de autoridades facultativas; el 20% desde hace 20 años, el 40% desde hace 24 años y un 40% desde hace 25 años.



Grafico 2.

¿Conoce usted el porcentaje de Graduados de la licenciatura en Trabajo Social que se encuentran laborando en el ejercicio de su perfil profesional?



En un 100% de los informantes claves en nuestra investigación desconocen el porcentaje de licenciados en Trabajo Social que se encuentran laborando en el ejercicio de su perfil profesional.



Grafico 3.

¿Considera usted que el perfil de salida de estos graduados esta acorde a las demandas de las Instituciones u Organismos en donde laboran?

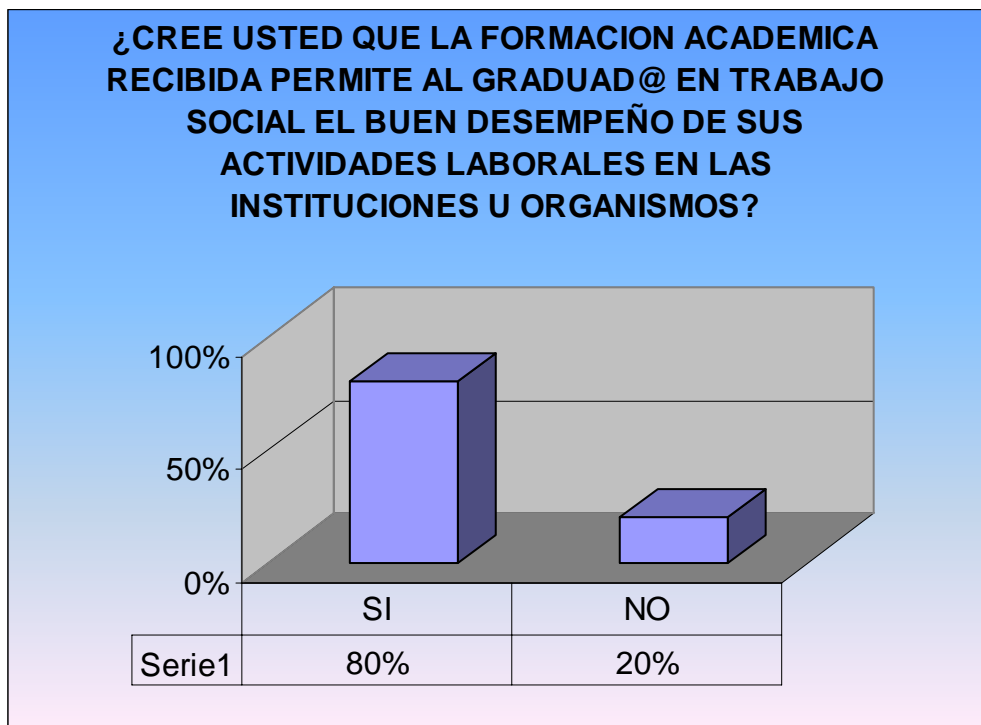


Al consultar a los Informantes Claves, si estos consideraban que el perfil de salida de los Licenciados en Trabajo Social esta acorde a las demandas de las Instituciones en donde laboran, el 60% consideran que si, y un 40% consideran que no.



Grafico 4.

¿Cree usted que la formación académica recibida le permite al Graduado en Trabajo Social el buen desempeño de sus actividades laborales en las Instituciones u Organismo?

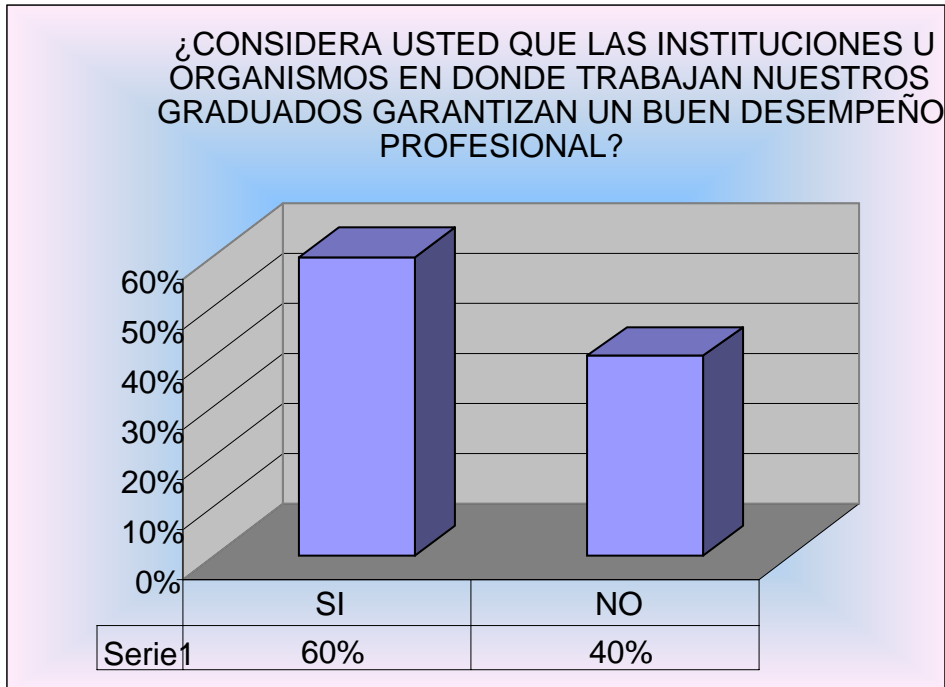


Al consultar a los Informantes Claves si consideraban que la formación académica de los Licenciados en Trabajo Social, permitía un buen desempeño de las actividades laborales en las instituciones u organismos, el 80% consideran que si y un 20% consideran que no se los permite.



Grafico5.

¿Considera usted que las Instituciones u Organismos donde laboran nuestros graduados garantizan un buen desempeño?

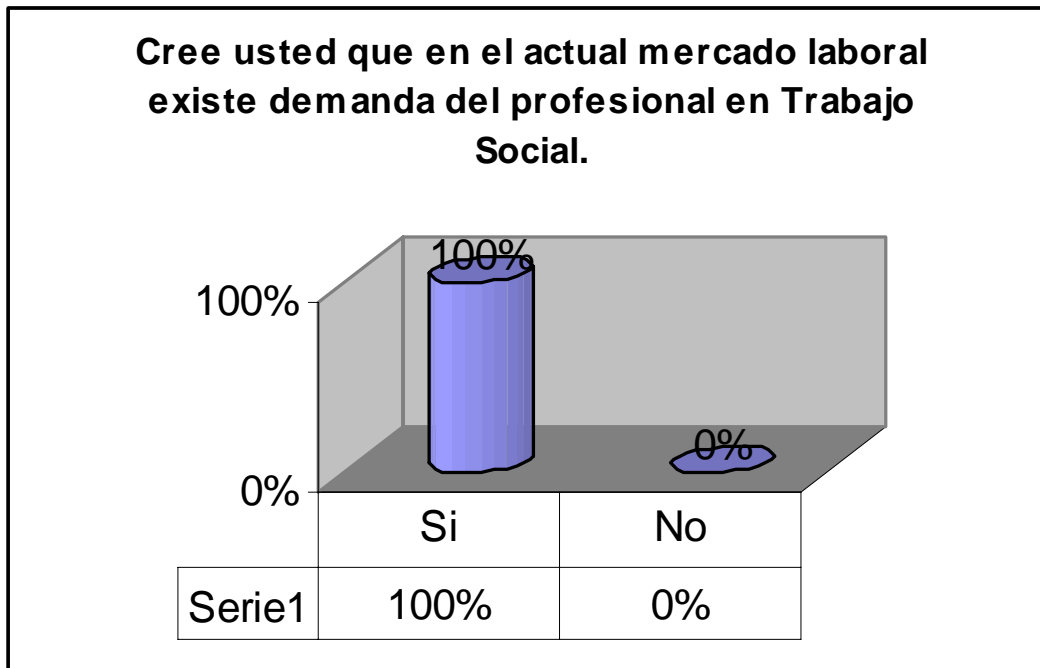


El 60% de nuestros Informantes Claves consideran que las Instituciones en donde laboran los licenciados en Trabajo Social se les garantiza un buen desempeño profesional y un 40% que no.



Grafica 6.

Cree usted que en el actual Mercado Laboral existe demanda del profesional en Trabajo Social.

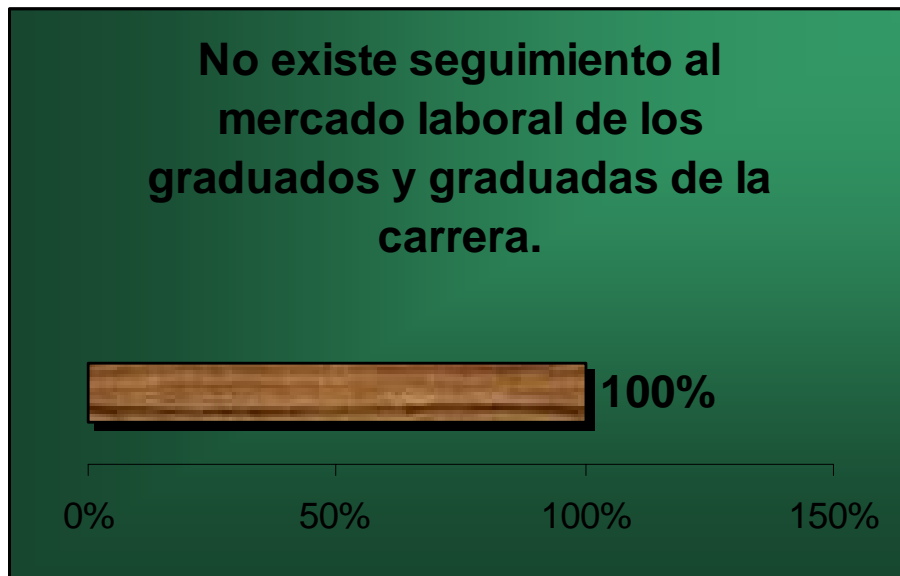


El 100% de nuestros Informantes Claves consideran que en el Actual Mercado Laboral existe demanda del profesional en Trabajo Social; por que existen muchas Instituciones u Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales las que dirigen su actuar al área social. También por que poseen un Pensum muy competitivo, etc.



Grafica 7.

¿A través de que fuente de información la Institución en la usted labora le da seguimiento al Mercado Laboral de los graduados y graduadas de la carrera?



Según información suministrada por nuestros informantes claves; En un 100% consideran que no existe ninguna fuente de información que les permita darle seguimiento al Mercado Laboral de los graduados y graduadas de la carrera.



ANÁLISIS DE RESULTADOS.

Es común, para muchos especialistas en la materia, el sustraer los contenidos del análisis de resultados de las conclusiones de la investigación, no obstante, en este análisis, incorporamos otros aspectos de la investigación con el propósito de enriquecerlo.

Siendo fiel a los resultados obtenidos del estudio realizado al problema sobre el “Grado de Inserción Laboral que experimentan las y los Graduados en la Licenciatura de Trabajo Social”. Hemos ratificado que un 100% de estos, están laborando mayoritariamente en Instituciones Estatales y en menor proporción en Organizaciones No Gubernamentales.

¿Cómo soportamos esta consideración?; Como se deja entrever en el análisis, al aplicar los instrumentos de recolección de datos, estos nos indican ese porcentaje antes mencionado, que coincide de forma directa con lo preestablecido en la hipótesis, con lo cual esta queda validada.

Este análisis fundamental esta soportado también, en el hecho de que la inserción se produce como resultado del manejo del perfil profesional de salida y la consecuente puesta en practica de hábitos y habilidades laborales relacionadas con las promotorías, educadores y en menor escala en la escala en la gerencia y la investigación social, lo que es atractivo para el mercado laboral de Trabajadores Sociales. En nuestro marco teórico se establece de acuerdo al perfil profesional de salida que el graduado en la Licenciatura de Trabajo Social, egresa con



capacidades teóricas y técnicas para aplicarlas en el proceso de intervención social ante los problemas sociales y la búsqueda de sus soluciones.

Por otro lado al valorar el perfil de salida de las y los graduados en relación a las actividades laborales asignadas en las instituciones en las que se desempeñan, encontramos que las y los Trabajadores Sociales consideran con un porcentaje muy alto que si realizan actividades correspondientes a su perfil de salida y los directores de estos centros de trabajo respondieron también con el porcentaje mas alto que las y los Trabajadores Sociales realizan actividades que se corresponden con el perfil de salida del licenciado en esta disciplina; en concordancia con los Licenciados y los directores de Instituciones y Organismos Gubernamentales y no Gubernamentales, los informantes claves respaldan en un 100% que el perfil de salida de los Trabajadores Sociales se corresponde con las demandas de las Instituciones en que trabajan.

Al preguntas a los Directores de Instituciones y Organismos y a los Licenciados en Trabajo Social, si en la planificación del trabajo se consensúan las decisiones, el resultado refleja una marcada correspondencia en las respuestas con altos porcentajes; La correlación de estos resultados confirma la importancia del consenso en la toma de decisiones en un equipo de trabajo ya que incide directamente en el desempeño laboral del profesional.

Los resultados obtenidos de las entrevistas dirigidas a los Directores y coordinadores de las diferentes Instituciones u Organismos en que están insertos los graduados, en su mayoría laboran en Instituciones, tales como: UNAN LEON,



INEC, HEODRA, Comisaría de la Mujer, Escuela Taller, Fundación Desafíos entre otros, lo que corresponde al 53.33% y la otra parte correspondiente a la muestra trabajan en Organismos No Gubernamentales tales como: Mary Barreda, Fundar, Pro-Mujer, Fe y Alegría, Escuelas Radiofónicas de Nicaragua entre otras, lo que corresponde al 46.67%.

Al valorar si la remuneración salarial que percibe el Trabajador Social se corresponde con la carga laboral asignada por las Instituciones y Organismos; Los licenciados dan como respuesta que no existe correspondencia con un 60%, contradictorio a las respuestas de los directores de Instituciones y Organismos que con un 80%, consideran que el Trabajador Social si percibe una adecuada remuneración salarial por el trabajo que realizan.

“Otro aspecto que coincide con la aceptación de los graduados en los diferentes Instituciones y Organismos en que laboran, es el hecho de que la mayoría de ellos, en un 86.7% fueron contratados por estos en forma permanente, lo que demuestra la calificación profesional de ellos en función del mercado de trabajo”.



CONCLUSIONES

- Logramos identificar las Instituciones u Organismos en que están laborando las y los graduados objeto de nuestro estudio.
- Las y los graduados están desempeñando sus funciones de acuerdo a su perfil de salida sin embargo la mayoría se desempeñan como promotor y educador social lo que indica que están siendo limitados en relación a sus capacidades profesionales.
- Existe invasión del Rol del Trabajo Social ya que encontramos como Directores y Coordinadores de proyectos a Ingenieros, Abogados y otros profesionales que no tienen un perfil de salida que se relacione con el cargo que desempeña.
- Las y los Directores de Instituciones u Organismos reconocen solamente dos actividades del perfil de salida del Trabajador Social reduciendo sus labores al rol de promotor y educador social.
- Existe un Mercado Laboral para el Licenciado en Trabajo Social pero en la mayoría de los casos exige experiencia laboral que usualmente tiene un profesional que ejerce Trabajo Social empíricamente.



-
- Pese a que la mayoría de Trabajadores Sociales encuestados se ubican en el rango mas alto de acuerdo al salario que percibe por sus servicios profesionales, la remuneración salarial no esta en correspondencia con la carga laboral que tienen.

 - La mayoría de los Trabajadores Sociales consideran que los niveles de desarrollo profesional alcanzados, durante el tiempo que lleva laborando en sus centros de trabajo, han sido altos, ya que las Instituciones u Organismos proporcionan los recursos necesarios para el desempeño laboral así como el enriquecimiento de conocimientos a través de diferentes cursos de capacitación profesional.



RECOMENDACIONES

- Que las autoridades del Departamento de Trabajo Social promuevan una mayor vinculación con las Instituciones u Organismos que demandan los servicios profesionales del Trabajador Social para que estas conozcan el perfil de salida del Licenciado en Trabajo Social.
- Que nuestras autoridades de la carrera de Trabajo Social impulsen cursos especiales de post – grado para actualizar la información profesional del graduado.
- Sensibilizar a los Directores de los Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales para ampliar la cobertura de los servicios del profesional de Trabajo Social y que el perfil de gerencia e investigación se cubra en la oferta de trabajo.
- A las autoridades de la carrera de Trabajo Social, crear una instancia de coordinación a fin de darle seguimiento al desarrollo del perfil profesional del Graduado.



BIBLIOGRAFIA

- Importancia y Urgencia del Movimiento de Reconceptualización del Trabajo Social en Nicaragua.

Iris H. Prado.

Martha Cecilia Palacios.

- Historia de la creación del Trabajo Social; Evaluación Histórica de Trabajo Social en América Latina/ 2006.

<http://www.google.gm>

- Metodología de la Investigación.

Roberto Hernández Sampiere,

Paquita Canales.

Julio Piura.

- Inserción Ocupacional para grupos desfavorecidos. Organización de Estados Interamericanos (OEI), para la Educación, la ciencia y la cultura.

Documentos, Educación y Trabajo.

<http://www.google.gm>



- Características Y Evolución reciente del Mercado de Trabajo en Nicaragua.

Oficina Internacional del Trabajo (OIT)

Juan Diego Solórzano.

Consultor / OIT.

<http://www.google.gm>

- Diagnostico Género y Mercado Laboral en Nicaragua. Informe Final.

Organización Internacional del Trabajo (OIT)

Gilma Yadira Tinoco.

Sonia Agurto Vilchez.

<http://www.google.gm>

- Introducción al Trabajo Social I. (Historia y Fundamentos Teóricos - Prácticos).

Maria José Escarpín Caparros. 1994.

- Metodología de la Investigación.

Año 1994, Edición IV, Publicación de la OPS.

Beatriz Elia Pineda de Alvarado.

Eva Luz y Canales Francisca.



ANEXOS



**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION.
CUESTIONARIO (Encuesta)**

El presente instrumento de Recolección de información esta dirigido a un total de 15 Graduados de la Licenciatura en Trabajo Social Modalidad Regular de las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004), con el propósito de obtener información referente a su situación laboral.

I- DATOS GENERALES.

1. Año en que se graduó. _____
2. Desde que fecha labora en la Institución. _____
3. Cargo que desempeña. _____
4. ¿Hace Cuánto tiempo desempeña el cargo? _____

II- DATOS DE LA INSTITUCION:

5. Nombre de la Institución u Organismo en que labora: _____
6. ¿Conoces la Visión y Misión de la Institución u Organismo?
 - Si ____
 - No ____¿Cuál? _____



7. ¿Qué tan efectivos consideras han sido los programas y/o proyectos que impulsa la institución?

- Excelente. ____
- Muy Bueno. ____
- Bueno. ____
- Regular. ____
- Deficiente. ____

¿Por qué? _____

8. ¿Como consideras que han sido tus niveles de desarrollo profesional alcanzados dentro de la institución?

- Alto. ____
- Medio. ____
- Bajo. ____

Justifique

9. ¿Qué requisitos debiste cumplir para lograr tu contratación en esta Institución u Organismo?

- Prueba de Habilidades _____
- Periodo de Prueba Satisfactorio _____
- Entrevista ____
- Otros _____

Especifique: _____



10. Tipo de contratación:

- Tiempo Completo. ____
- Medio Tiempo. ____
- Otros ____

Especifique. _____

DESEMPEÑO LABORAL

11. ¿Qué actividades desempeñas en esta Institución u Organismo?

- a. Realiza promotoría social. _____
- b. Se desempeña como Educador Social. ____
- c. Gerencia Proyectos sociales. ____
- d. Realiza o Participa en investigaciones Sociales. ____
- e. Lleva casos. ____
- f. Otro tipo de Intervención. ____

Especifique. _____

12. Considera usted que las actividades que se le orientan realizar en esta institución u organismo:

- a. Se corresponde con su perfil de salida. ____
- b. Medianamente se corresponde. ____
- c. Algunas veces se corresponde. ____
- d. No se corresponde. ____



13. En la planificación del trabajo anual del organismo en que usted labora:

- a. Se consensúan las decisiones. ____
- b. Algunas Veces se consensúan. ____
- c. No se consensúan. ____

14. ¿Considera que el trabajo que le asignan corresponde con su perfil profesional?

* Si. _____ * No. _____

¿Por qué?

15. ¿Consideras que esta Institución u Organismo te garantiza los recursos necesarios para que puedas obtener un buen desempeño profesional?

- Si _____
- No _____

Justifique. _____

16. ¿En que rango ubica el salario que percibe?

- a. De C\$ 500.00 a C\$ 1,500.00 _____
- b. De C\$ 1,500.00 a C\$ 2,500.00 _____
- c. De C\$ 2,500.00 a C\$ 3,500.00 _____
- d. De C\$ 3,500.00 a C\$ 4,500.00 _____
- e. De C\$ 4,500.00 a Mas. _____



17. ¿Consideras que la remuneración salarial que percibes esta en correspondencia con el Trabajo que realizas?

* Si. _____ * No. _____

¿Por qué?

18. ¿Consideras que en el actual Mercado Laboral existe demanda por el profesional en Trabajo Social?

➤ Si ____

➤ No ____

Justifique



INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION. ENTREVISTA

El presente instrumento de Recolección de información esta dirigido a un total de 15 Directores y/o Representantes de Instituciones y/o Organismos No Gubernamentales, donde se encuentran laborando los graduados de la Licenciatura en Trabajo Social de las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004) con el propósito de valorar la relación del desempeño laboral con su perfil profesional de salida.

I- DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO.

1. ¿Hace cuanto tiempo trabaja en la Institución? _____
2. ¿Qué Cargo desempeña? _____
3. ¿Hace cuanto tiempo desempeña este cargo? _____
4. ¿Cuál es su profesión? _____
5. ¿Qué grado académico tiene usted?
 - a. Técnico _____
 - b. Licenciado _____
 - c. Master _____
 - d. Doctorado _____
 - e. Otro _____

Especifique.



II- DATOS DE LA INSTITUCION.

6. Nombre de la Institución: _____

7. Dirección de la Institución. _____

8. Teléfono. _____

9. Tiempo de existencia de la Institución u Organismo. _____

10. Tipo de Institución:

- Gubernamental. _____
- No Gubernamental. _____
- Otro tipo _____

Especifique _____

11. ¿Cuál es la Misión y Visión de la Institución?

12. ¿Hacia que sector esta dirigido su actuar institucional?

- Municipal. _____
- Departamental. _____
- Regional. _____
- Nacional. _____

13. ¿Hacia que segmento de la población esta dirigido su intervención social?

- Niñez. _____
- Adolescencia. _____
- Jóvenes. _____
- Mujer. _____



- Población en general. ____
- Otros ____

Especifique.

14. ¿Cómo Institución u Organismo, que parámetros toman en cuenta para realizar la contratación del personal con que cuentan?

- Pruebas de Habilidades ____
- Periodo de prueba satisfactorio ____
- Entrevista ____
- Otros

Especifique

15. ¿Con cuantos y qué tipo de profesionales cuenta la institución?

Abogado ____ Psicólogos ____ Trabajador Social ____
Psicopédagogo ____ Ingeniero ____ Administrador de Empresas ____
Sociólogo ____ Otros ____

Especifique.



16. ¿Cree usted que los Trabajadores Sociales que laboran en esta Institución u Organismo están siendo bien remunerados?

➤ Si ____

➤ No ____

Especifique

17. ¿Considera usted que la Institución u Organismo garantiza los recursos necesarios para que su personal logre un buen desempeño profesional?

➤ Si ____

➤ No ____

¿Porqué? _____

DESEMPEÑO LABORAL.

18 ¿Conoce usted el perfil de salida de los Licenciados en Trabajo Social?

➤ Si ____

➤ No ____

Justifique:

19. Considera usted que las actividades que se le orienta realizar al Trabajador Social:

a. Se corresponde con su perfil de salida. ____

b. Algunas veces se corresponde. ____

c. No se corresponden. ____



20. En la planificación del Trabajo anual del organismo todos los miembros del equipo de Trabajo:

- a. Consensúan las desiciones ____
- b. Algunas veces las consensúan. ____
- c. No se consensúan. _____

21. ¿Cree usted que en el actual Mercado Laboral existe demanda del profesional en Trabajo Social?

➤ Si ____

➤ No ____

Especifique _____



**INSTRUMENTO DE RECOLECCION DE INFORMACION.
ENTREVISTA INDIVIDUAL A FONDO**

La información que se solicita en el presente instrumento de recolección será solicitada a un total de 05 personas Informantes Claves entre las que figuran: Autoridades Facultativas que han estado durante las graduaciones de la modalidad regular de las cohortes (1998-2002; 1999-2003; 2000-2004) de la licenciatura en Trabajo Social de la Modalidad Regular con el propósito de recopilar la información que poseen sobre la inserción laboral de estos graduados.

I. DATOS GENERALES DEL ENTREVISTADO.

1. Nombre y Apellidos: _____
2. Cargo que desempeña: _____
3. Hace cuanto tiempo desempeña dicho cargo. _____

II- DATOS INSTITUCIONALES.

4. ¿Tiene usted información o conoce sobre las graduaciones de la Licenciatura en Trabajo Social de la Modalidad regular?

5. ¿Conoce usted el porcentaje de graduados de la licenciatura en Trabajo Social que se encuentran laborando en el ejercicio de su perfil profesional?

- Si ____
- No ____

Especifique:



6. ¿Considera usted que el perfil de salida de estos graduados esta acorde a las demandas de las instituciones en donde laboran?

➤ Si ____

➤ No ____

¿Por qué? _____

7. ¿Cree usted que la formación académica recibida le permite al graduado en Trabajo Social el buen desempeño de sus actividades laborales en las instituciones u organismos?

8. ¿Cree usted que en el actual Mercado Laboral existe demanda del profesional en Trabajo Social?

➤ Si ____

➤ No ____

Especifique _____

9. ¿Cree usted que los contenidos del programa de estudios de la carrera van a impactar en la transformación de la realidad social?

➤ Si ____

➤ No ____

¿Por qué? _____

10. ¿A través de que fuente de información la Institución en la que usted labora le da seguimiento al Mercado Laboral de los Graduados de la Carrera?

11. Cree usted que el Mercado Laboral no permite un verdadero desempeño profesional.



CRONOGRAMA

| NUMERO | ACTIVIDAD | FECHA DE CUMPLIMIENTO |
|---------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Fase Exploratoria | 22 de Febrero del 2007. 27 de Febrero del 2007. 07 de Marzo del 2007. |
| 2 | Diseño del Protocolo de Investigación. | 13 de Marzo al 04 de Abril del 2007. |
| 3 | Validación de Instrumentos | 04 de Septiembre del 2007. |
| 4 | Aprobación del Protocolo de Investigación. | 29 de Agosto del 2007. |
| 5 | Obtención de la Información. | 06 al 17 de Septiembre del 2007. |
| 6 | Organización, Procesamiento y Presentación de Resultados. | 18 al 26 de Septiembre del 2007. |
| 7 | Análisis de Resultados. | 27 de Septiembre al 05 de Octubre del 2007. |
| 8 | Conclusiones y Recomendaciones | 05 al 06 de Octubre del 2007. |
| 9 | Revisión y Ajustes Finales. | 07 al 09 de Octubre del 2007. |
| 10 | Entrega del Trabajo Monográfico. | 10 de Octubre del 2007. |



Matricula inicial de estudiantes de la Cohorte 1999 – 2002.

1. María Auxiliadora Aguirre Poveda.
2. Ana María Aragón López.
3. Mailing Antonia Armas Guevara.
4. Noel Antonio Barcenás.
5. Carlos Andrés Carrero Chavarría.
6. Suguey Cerna Mejía.
7. Brenda Falcón Rodríguez.
8. Claudia Flores Álvarez.
9. Saray del Carmen Flores Palacios.
10. Francisco Javier Fonseca Márquez.
11. Águeda Guido Balladares.
12. Regina Margarita Otero Salgado.
13. Aracely Pantojas Rivera.
14. Luís Carlos Picado.
15. Héctor José Reyes.
16. Carla Patricia Ruiz.
17. Antonio Moisés Salgado.
18. Paola Karina Sánchez Roa.
19. Ileana Patricia Silva Olivas.
20. Argentina Martina Somarriba Hernández.
21. Yessenia del Carmen Soza García.
22. Elizabeth Suazo Vargas.
23. Eilen Tellería Rivera.
24. Dionisia del Carmen Téllez Salinas.



25. Cristina Fabiola Urcuyo García.

26. Pedro Javier Flores Muñoz.

Matricula final de estudiantes de la Cohorte 1999 – 2002.

1. María Auxiliadora Aguirre Poveda.
2. Ana María Aragón López.
3. Noel Antonio Barcenás.
4. Carlos Andrés Carrero Chavarría.
5. Sugey Cerna Mejía.
6. Brenda Falcón Rodríguez.
7. Claudia Flores Álvarez.
8. Saray del Carmen Flores Palacios.
9. Francisco Javier Fonseca Márquez.
10. Águeda Guido Balladares.
11. Regina Margarita Otero Salgado.
12. Luís Carlos Picado.
13. Héctor José Reyes.
14. Antonio Moisés Salgado
15. Paola Karina Sánchez Roa.
16. Ileana Patricia Silva Olivas.
17. Argentina Martina Somarriba Hernández.
18. Yessenia del Carmen Soza García.
19. Elizabeth Suazo Vargas.
20. Eilen Tellería Rivera.
21. Dionisia del Carmen Téllez Salinas.
22. Pedro Javier Flores Muñoz.



Matricula Inicial de estudiantes de la Cohorte 2000 – 2003.

1. Ana Cecilia Agüero.
2. Yadira Mercedes Alonso Sánchez.
3. Deyanira Castillo Espinoza.
4. Miguel Augusto Delgado Sáenz.
5. Idania María Díaz Molina.
6. Héctor Francisco López Lanuza.
7. Yessenia Victoria Medrano González.
8. German Meza Chavarría.
9. Ángel Antonio Picado.
10. Maria Isabel Ramos.
11. Fabio Bismark Real.
12. Esther Danelia Real Silva.
13. Keyla Patricia Reyes Osorio.
14. Mercedes Elizabeth Rivera Ruiz.
15. Francis Maria Ruiz Esquivel.
16. Xochilt Francisca Sánchez Hernández.
17. Yazmina del Carmen Santos Rocha.
18. Gisella Evel Sarria.
19. Leana Marjine Soza Obando.
20. Francis Asunción Torréz Manzanares.
21. Martha Johanna Torréz Quezada.
22. Ricardo Lenín Vanegas Narváez.
23. Mercedes de los Ángeles Vanegas Zapata.
24. Ariel Rigoberto Videl Valdivia.



Matricula Final de estudiantes de la Cohorte 2000 – 2003.

1. Ana Cecilia Agüero.
2. Yadira Mercedes Alonso Sánchez
3. Miguel Augusto Delgado Sáenz.
4. Ángel Antonio Picado.
5. Esther Danelia Real Silva.
6. Xochilt Francisca Sánchez Hernández.
7. Francis Maria Torrész Manzanares.
8. Mercedes de los Ángeles Vanegas Zapata
9. Ariel Rigoberto Videl Valdivia.
10. Idania Díaz Molina.
11. yessenia Medrano.
12. Aracelly Pantoja.
13. Carla Patricia Ruiz Castellón.
14. Sarai Gisella Evell.



Matricula inicial de estudiantes de la Cohorte 2001 – 2004.

1. Rodolfo Antonio Baldelomar.
2. Jacqueline del Socorro Baldelomar.
3. Maria Antonel Baltodano.
4. Sandra Patricia Calvo.
5. Benito Rigoberto Canales.
6. Rubén Antonio Centeno.
7. Maria Adelaida Chavarría.
8. Bismark Alberto Darce.
9. Luís Manuel Dávila.
10. Reyna Ydalia Espinoza.
11. Ana Carolina Figueroa.
12. Alejandro Cesar Fornos.
13. Fresia Yahoska Gómez.
14. Carolina Liseth Lacayo.
15. Marcela José Lainez.
16. Ingrid Junieth Matute.
17. Raquel Iveth Mazariego.
18. Myriam Guillermina Munguía.
19. Napoleón Orozco Polanco.
20. Maria Luisa Picado.
21. Teofilo Pineda Alaniz.
22. Yolanda Elizabeth Ruiz.
23. Nidia Lorena Salazar.
24. Roberto Paredes Cárdenas.



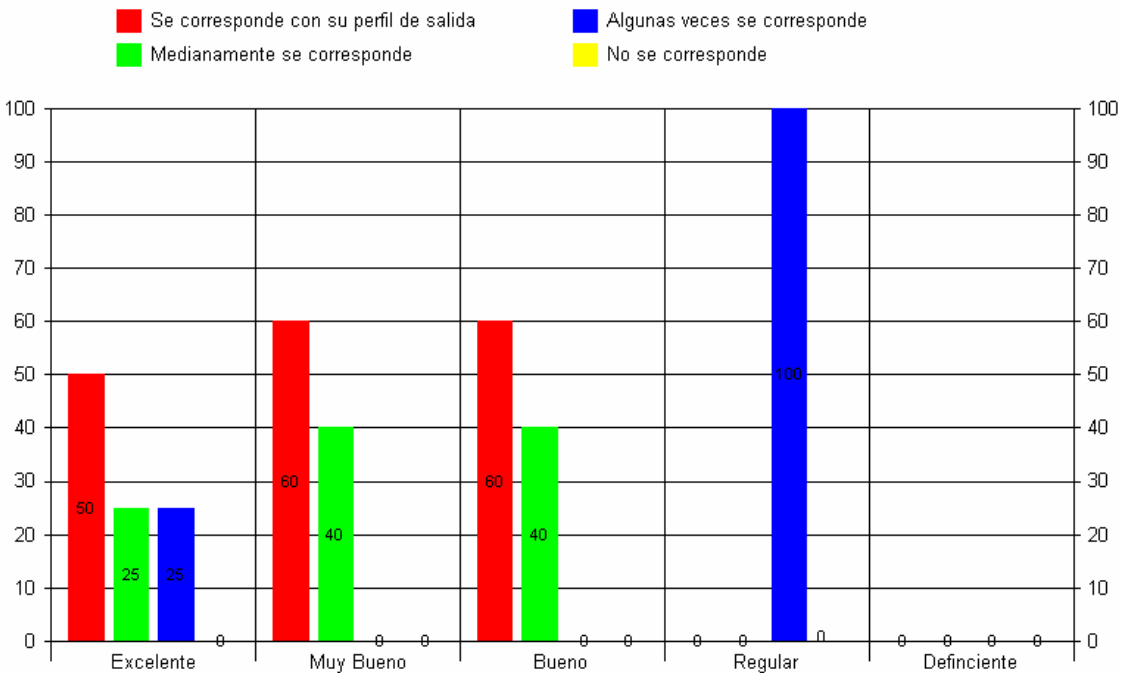
Matricula final de estudiantes de la Cohorte 2001 – 2004

2. Maria Antonel Baltodano.
3. Sandra Patricia Calvo.
4. Maria Adelaida Chavarría.
5. Bismark Alberto Darce
6. Luís Manuel Dávila.
7. Ana Carolina Figueroa.
8. Alejandro Cesar Fornos.
9. Fresia Yahoska Gómez.
10. Carolina Liseth Lacayo.
11. Raquel Iveth Mazariego.
12. Napoleón Orozco Polanco.
13. Maria Luisa Picado.
14. Yolanda Elizabeth Ruiz.
15. Nidia Lorena Salazar.
16. Maria Isabel Ramos.
17. Leana Margine Soza.



GRAFICAS PARA EL ANALISIS DEL CRUCE DE VARIABLES.

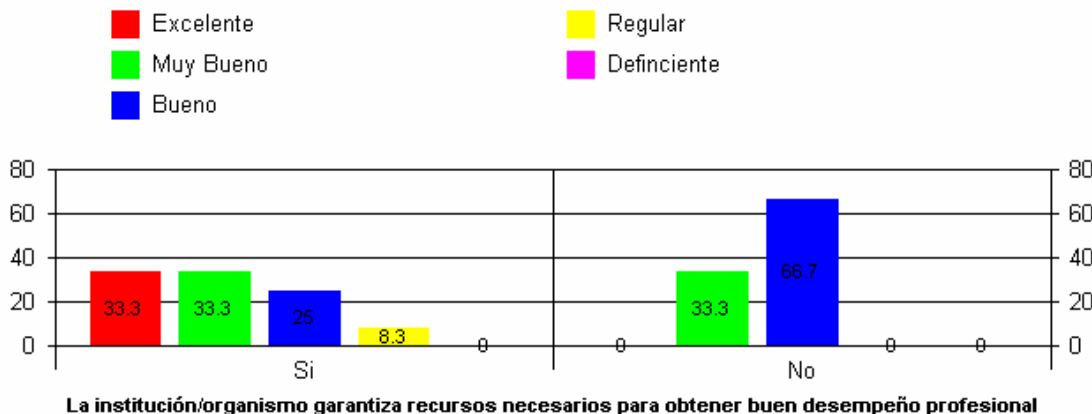
Considera usted que las actividades que se le orientan realizar en esta institución u organismo (%)



¿Qué tan efectivos consideras han sido los programas y/o proyectos que impulsa la institución?



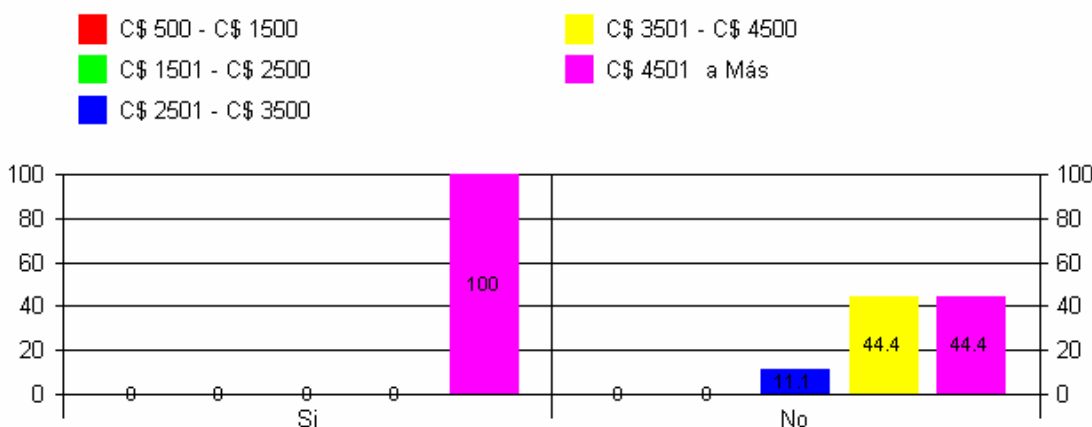
¿Qué tan efectivos consideras han sido los programas y/o proyectos que impulsa la institución? (%)



La institución/organismo garantiza recursos necesarios para obtener buen desempeño profesional

| ¿QUÉ TAN EFECTIVOS CONSIDERAS HAN SIDO LOS PROGRAMAS Y/O PROYECTOS QUE IMPULSA | TOTAL | | LA INSTITUCIÓN/ORGANISMO GARANTIZA | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|------------|-------------|------------------------------------|-------------|------------|------------|
| | | | Si | | No | |
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| Excelente | 4 | 26.7 | 4 | 33.3 | 0 | 0.0 |
| Muy Bueno | 5 | 33.3 | 4 | 33.3 | 1 | 33.3 |
| Bueno | 5 | 33.3 | 3 | 25.0 | 2 | 66.7 |
| Regular | 1 | 6.7 | 1 | 8.3 | 0 | 0.0 |
| Deficiente | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| TOTAL | 15 | (15) | 12 | (12) | 3 | (3) |

¿En qué rango ubica el salario que percibe? (%)



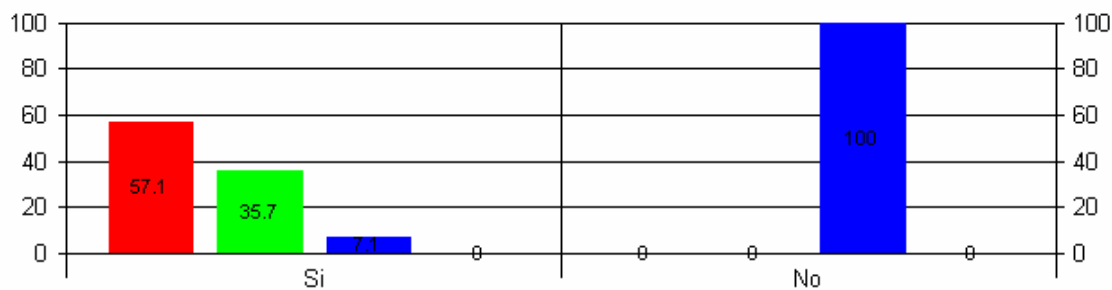
¿Consideras que la remuneración salarial que percibes esta en correspondencia con el trabajo que realizas?



| ¿EN QUÉ RANGO UBICA EL SALARIO QUE PERCIBE? | TOTAL | | ¿CONSIDERAS QUE LA REMUNERACIÓN | | | |
|---------------------------------------------|------------|-------------|---------------------------------|------------|------------|------------|
| | | | Si | | No | |
| | Frecuencia | % | Frecuencia | % | Frecuencia | % |
| C\$ 500 - C\$ 1500 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| C\$ 1501 - C\$ 2500 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 | 0 | 0.0 |
| C\$ 2501 - C\$ 3500 | 1 | 6.7 | 0 | 0.0 | 1 | 11.1 |
| C\$ 3501 - C\$ 4500 | 4 | 26.7 | 0 | 0.0 | 4 | 44.4 |
| C\$ 4501 a Más | 10 | 66.7 | 6 | 100.0 | 4 | 44.4 |
| TOTAL | 15 | (15) | 6 | (6) | 9 | (9) |

Considera usted que las actividades que se le orientan realizar en esta institución u organismo (%)

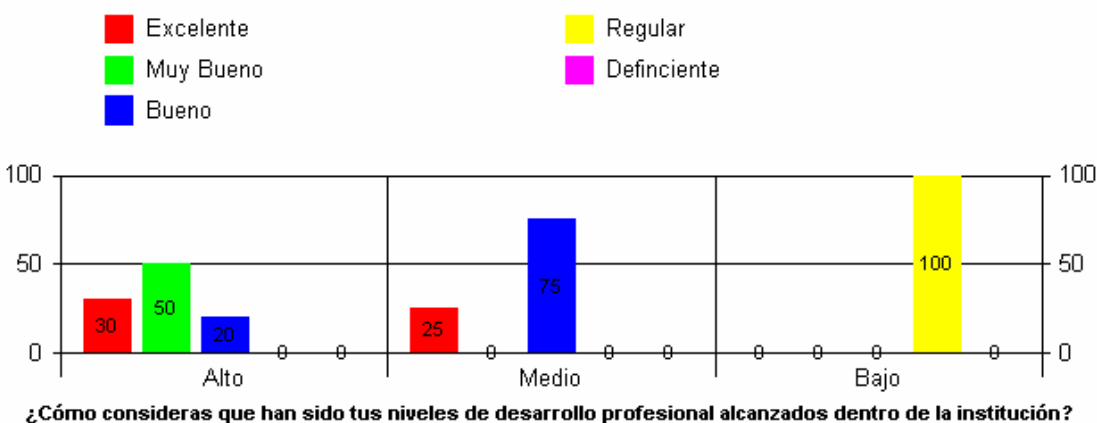
- Se corresponde con su perfil de salida
- Medianamente se corresponde
- Algunas veces se corresponde
- No se corresponde



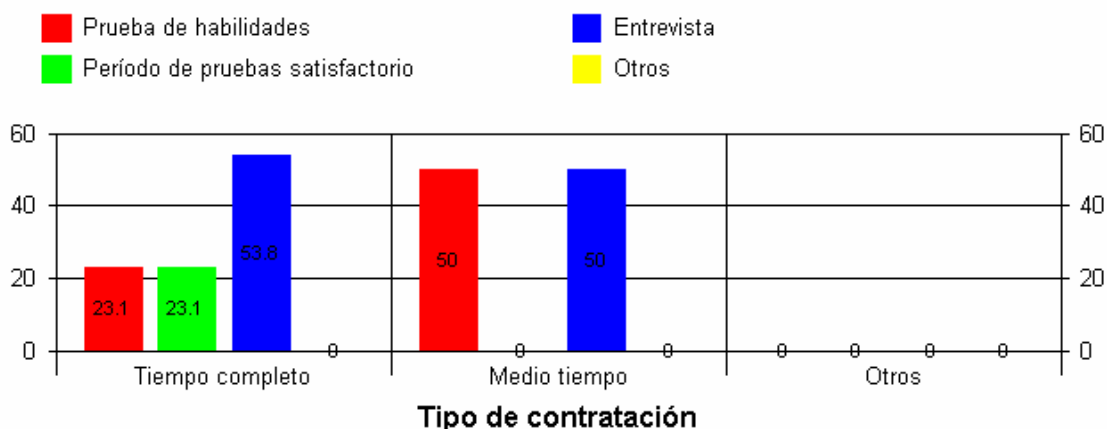
¿Consideras que en el actual mercado laboral existe demanda por el profesional en trabajo social?



¿Qué tan efectivos consideras han sido los programas y/o proyectos que impulsa la institución? (%)

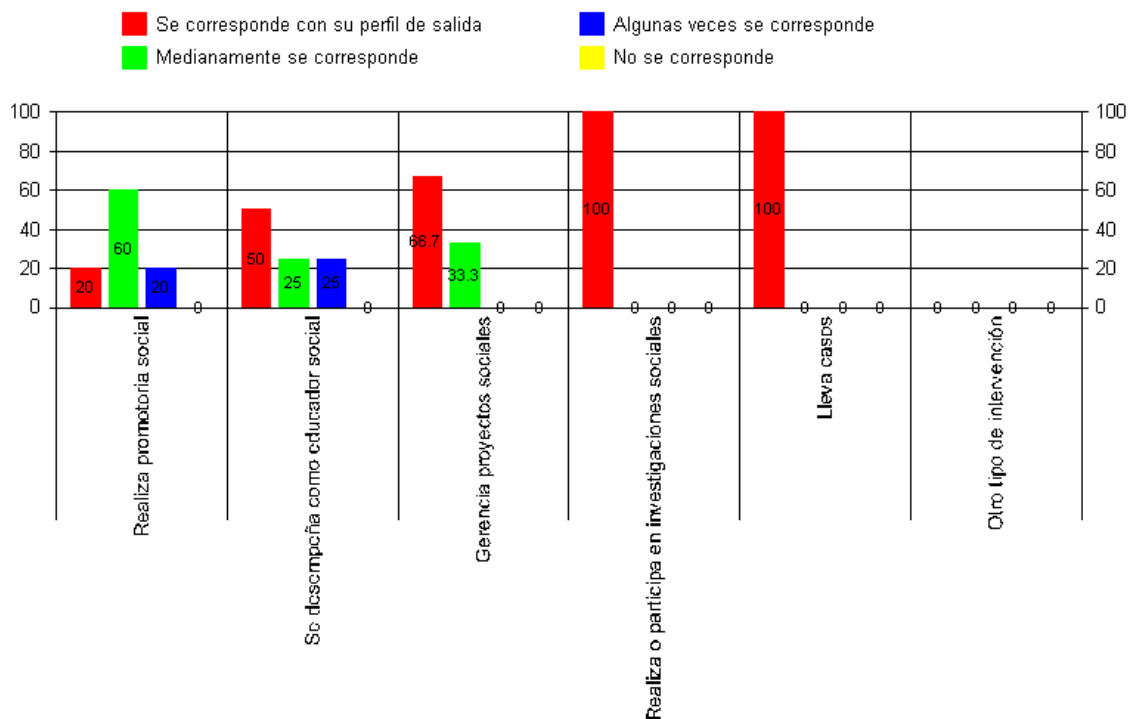


¿Qué requisitos debistes cumplir para lograr tu contratación en esta institución u organismo? (%)



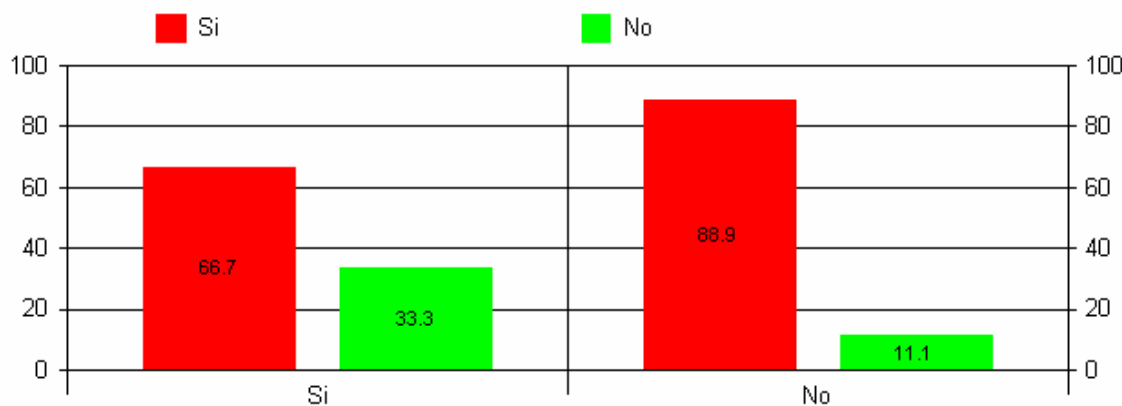


Considera usted que las actividades que se le orientan realizar en esta institución u organismo (%)



¿Que actividades desempeñas en esta institución u organismo?

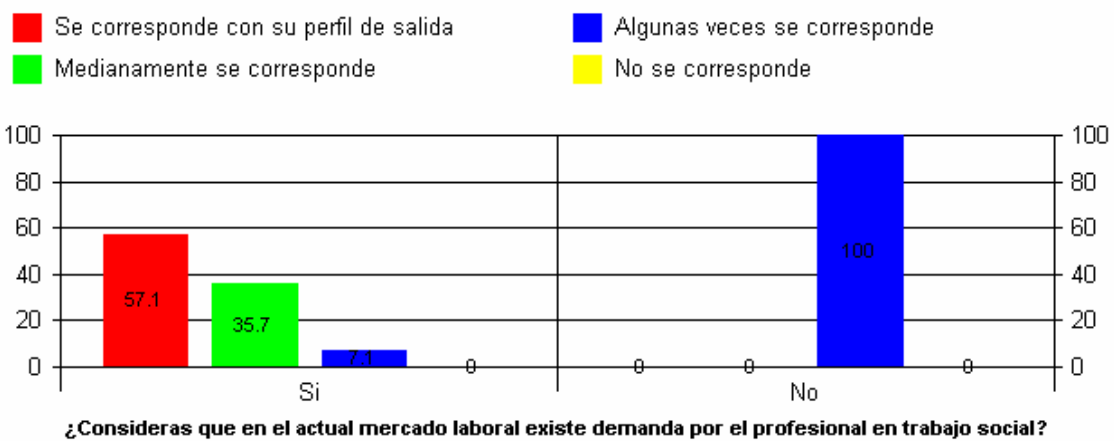
La institución/organismo garantiza recursos necesarios para obtener buen desempeño profesional (%)



¿Consideras que la remuneración salarial que percibes esta en correspondencia con el trabajo que realizas?



Considera usted que las actividades que se le orientan realizar en esta institución u organismo (%)







OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.

| VARIABLES | DEFINICIONES | DIMENSIONES | INDICADORES | INDICES |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
| INDEPENDIENTE “Perfil Profesional de salida de los Graduados y las Graduadas en la Licenciatura de Trabajo Social”. | “Competencias laborales con las que cuenta el graduado y graduada al culminar sus estudios superiores” | Profesional | Rendimiento Laboral Profesional. | Mucho Poco Nada |
| | | | Desarrollo de Trabajo Correspondiente a su perfil de salida. | Siempre Casi Siempre No Existe |
| | | Social | Organización de la Comunidad. | Eficiente Poco Eficiente Deficiente |
| | | | Desarrollo Comunitario | Alto Medio Bajo |
| DEPENDIENTE “Alto porcentaje de Inserción Laboral en las Instituciones u Organismos Gubernamentales y No Gubernamentales”. | “Conjunto de Graduados y Graduadas en la Licenciatura de Trabajo Social integrados al Mercado Laboral en las diversas Instituciones u Organismos”. | Económica | Remuneración Salarial | Muy Buena Buena Regular |
| | | | Calidad de la Actividad Laboral Desarrollada. | Excelente Buena Deficiente |
| | | Institucional | Nivel de Desarrollo Logrados. | Alto Medio Bajo |
| | | | Impacto en los programas y/o proyectos que impulsan. | Excelente Muy Bueno Bueno Deficiente |