

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**"NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL
TRABAJADOR SOCIAL EGRESADO DE LA UNIVERSIDAD DE
SAN CARLOS DE GUATEMALA"**

TESIS

**Presentada a la Dirección de la
Escuela de Trabajo Social
De la Universidad de San Carlos de Guatemala**

POR

SONIA LILY CONTRERAS VALENZUELA

**Al conferírsele el Título de
TRABAJADORA SOCIAL**

En el Grado Académico de

LICENCIADA

Guatemala, octubre de 2,002

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

RECTOR: Dr. Luis Alfonso Leal Monterroso
SECRETARIO: Dr. Carlos Enrique Mazariegos

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

DIRECTORA: Licda. Gloria Rebeca Morán Mérida
SECRETARIA: Licda. Ma. Del Rosario C. de Rosado

**CONSEJO ACADÉMICO
REPRESENTANTES DOCENTES**

Licenciada: Miriam Maldonado Batres
Licenciada: Rosaura Gramajo de Arévalo
Licenciada: Mirna Bojórquez de Grajeda
Licenciado: Edgar Flores González
Licenciado: Rudy Ramírez Díaz

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

Trabajadora Social: Eugenia Amely Werner
Maestra de Educación Primaria: Damaris Girón
Secretaria Comercial: Alicia Catalina Herrera
Secretaria Oficinista: Yajaira Sujey Girón Bustamante
Bachiller: Edgar Moisés Godínez
Bachiller: Federico Alvarado

TRIBUNAL EXAMINADOR

Directora: Licda. Gloria Rebeca Morán M.
Secretaria: Licda. Ma. Del Rosario C. de Rosado
Coordinadora IIETS: Licda. Belia Villeda Erazo
Tutora-Revisora: Licda. Elizabeth Florián
Coordinadora Área de
Formación Profesional Específica: Licda. Ana María García Noval

“Artículo 11. Los autores serán los responsables de las opiniones y criterios expresados en sus obras”.

Reglamento del Consejo Editorial de la
Universidad de San Carlos de Guatemala.

ACTO QUE DEDICO

- A: Dios
Por darme esta oportunidad
- A: Mis padres
Guillermo Contreras (+)
Felisa Valenzuela de Contreras (+)
Con respeto y admiración
- A: Mi esposo
Héctor Rossi
Por su apoyo y comprensión
- A: Mis hijos
Sonia María
Héctor Javier
Con todo mi amor
- A: Mis hermanos
Norma Gladys, Juan Luis, Ana Isabel y César
Rodolfo
- A: Mis sobrinos
Juan Luis, Gabriel, Ana Beatriz, Alejandro e
Isa María.

AGRADECIMIENTO ESPECIAL

A: La Escuela de Trabajo Social

A: Mis Catedráticos

A: Licda. Elizabeth Florián
Por su excelente asesoría

A: Las personas que incondicionalmente
proporcionaron información para
La realización del presente Estudio de
tesis.

INDICE

	Pág.
Introducción	i
CAPÍTULO I	1
CONSIDERACIONES TEÓRICAS DE TRABAJO SOCIAL	1
1.1. Antecedentes históricos de Trabajo Social	1
1.2. Definición de Trabajo Social	6
1.3. Principios	7
1.4. Fines y Objetivos	8
CAPÍTULO II	12
ASPECTOS GENERALES SOBRE CAPACITACIÓN Y ACTUA- LIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO	12
2.1. Precisiones teóricas relacionadas con el tema	12
2.1.1. Capacitación	13
2.1.2. Proceso de Capacitación	15
2.1.3. Necesidades de Capacitación	16
2.1.4. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación	17
2.1.5. Planificación de la Capacitación	17
2.1.6. Ejecución de la Capacitación	19
2.1.7. Evaluación de la Capacitación	20
2.2. La Capacitación y Actualización para una mejor Administración de Recursos Humanos	21

2.2.1. Factores a considerar para una Buena Calidad de Vida en el trabajo	22
2.2.2. Función de la Institución en la Preparación de la Capacitación	23
2.2.3. Beneficios de la Capacitación del Recurso Humano	24
2.2.4. La Organización y los Recursos Humanos	24
CAPÍTULO III	29
SITUACIÓN DE ACTUALIZACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL EGRESADO DE TRABAJO SOCIAL EN GUATEMALA (Resultados de la Investigación de Campo)	29
CAPÍTULO IV	47
IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS ESCUELAS FORMADORAS DE TRABAJADORES SOCIALES EN LA ACTUALIZACIÓN DE SUS EGRESADOS	47
4.1. Beneficios de la Capacitación y Actualización de los Egresados de la Escuela de Trabajo Social	51
4.1.1. Beneficio para las Instituciones Empleadoras	51
4.2. Beneficios para el Trabajador Social	52
CONCLUSIONES	53
RECOMENDACIONES	55
BIBLIOGRAFÍA	56

INTRODUCCIÓN

El Trabajador Social es el profesional que por convicción ha dedicado su conocimiento y experiencia al involucramiento de los grupos más débiles a la vida social y al desarrollo comunitario. En ese aspecto, su propia formación le permite establecer los vínculos de participación junto a la población. Conoce de las técnicas y los métodos para realizar procesos comunitarios en forma participativa y con carácter incluyente.

En ese sentido, la formación del Trabajador Social se ha visto necesitada de desarrollar y ampliar los campos del conocimiento del desarrollo comunitario para enfrentar los retos que los cambios de la sociedad exigen cada vez más. Estos cambios derivan del proceso evolutivo del conocimiento, de la ciencia y la tecnología como factores de formación que cada día se han vuelto más exigentes dentro del desarrollo de la sociedad y que de alguna manera tienden a marginar a las clases más desposeídas.

En consecuencia, los retos para el Trabajador Social son influenciados por la evolución y avance de la modernidad, factores que en nuestro país se evidencian con más énfasis derivado del nivel de subdesarrollo del mismo.

Lo anteriormente expuesto motivó realizar el trabajo de investigación denominado: **"Necesidades de Capacitación y Actualización**

del Egresado de la Escuela de Trabajo Social en la Universidad de San Carlos de Guatemala”.

Para el efecto, este trabajo de investigación tuvo por finalidad, verificar el papel que ha jugado la Escuela de Trabajo Social en la actualización de sus egresados, así como, establecer si la transmisión del conocimiento es suficiente o si se necesita ampliarlos.

Además la presente investigación estuvo orientada a conocer el interés y las necesidades de capacitación que tiene el egresado y qué factores han incidido para no actualizarse.

El proceso para llevar a cabo esta investigación consistió en tomar del universo de egresados de Trabajo Social, según el Colegio de Profesionales de Humanidades, una muestra de 60 profesionales, a los cuales se les aplicó un instrumento tipo cuestionario.

En el proceso investigativo jugó un importante papel la técnica de la entrevista, que fue aplicada a los profesionales de Trabajo Social en las instituciones empleadoras, tanto del sector público como privado y ONGs.

Con la presente investigación se pudo determinar las necesidades de capacitación que demandan los egresados; los factores que han incidido para que no se actualicen; opinión respecto a qué instituciones deben proporcionar capacitación; así también conocer si la falta de estudios de post grado incide en su status y expectativas profesionales.

El propósito de la investigación es facilitar a las Autoridades de la Escuela de Trabajo Social un documento que permita demostrar que sí

existen las condiciones para facilitar la capacitación y actualización de sus egresados y permitirles alcanzar niveles de estudio acordes a los desafíos de la alta competitividad tecnológica y científica, que exigen del Trabajador Social la adquisición de conocimientos en forma acelerada, eficaz y adecuada como base para el desarrollo de la sociedad.

Finalmente, se presentan las conclusiones y recomendaciones que surgen del estudio, para que de alguna forma sean tomadas en cuenta y así fijar un plan estratégico para su implementación.

CAPÍTULO I

CONSIDERACIONES TEÓRICAS DE TRABAJO SOCIAL

El presente capítulo tiene la finalidad de hacer una breve exposición sobre los antecedentes históricos, definición, principios, fines y objetivos, así como las áreas de intervención del Trabajo Social.

1.1. Antecedentes Históricos de Trabajo Social

No es posible comprender el Trabajo Social en la actualidad, sin analizar sus orígenes y condiciones históricas de su desarrollo.

El origen histórico del Trabajo Social se encuentra en las manifestaciones asumidas por la caridad y la filantropía. Así también se encuentra ligado a los llamados "Precursores del Trabajo Social", quienes elaboraron las formas primitivas de caridad y filantropía en el naciente capitalismo.

Hay coincidencia en reconocer el asistencialismo como modalidad de intervención social en los antecedentes de la profesión, caracterizado por la acción comunitaria e inmediata frente a los problemas de indigencia, acción orientada por los principios del cristianismo. Fue la respuesta que en los países de un mayor desarrollo relativo se dio a la problemática social desde final del siglo XIV, hasta principios del presente aún subsiste en algunas de sus manifestaciones como elemento político y dominante.

La revolución industrial y el desencadenamiento de la primera y segunda guerra mundiales, inciden en la profesionalización del Trabajo Social, dando paso a la creación de las primeras Escuelas de Formación de Asistentes Sociales.

Posteriormente, frente a la globalización de los problemas, los límites de la asistencia social y el avance de las ciencias sociales, se va logrando una interpretación más amplia e integral del hombre, sus problemas y necesidades. Surge así el Trabajo Social con grupos y desarrollo de la comunidad, poniendo énfasis en la organización social, administración, planificación y supervisión en un primer momento; luego en un segundo momento, bajo la perspectiva de la promoción social y ante la profundización de la marginalidad de las mayorías de población, se insiste en la necesidad de promover procesos de educación, concientización y participación social.

El Trabajo Social ha pasado por 4 grandes etapas históricas bien diferenciadas:

1. Etapa Pre-Técnica
2. Etapa Técnica
3. Etapa Pre-Científica
4. Etapa Científica

Al analizar la evolución del Trabajo Social en estas etapas se puede establecer que las demandas de determinada época, exigen que el

profesional revise su actuación y se capacite para poder intervenir de acuerdo a las necesidades de la realidad coyuntural.

De esta manera se puede apreciar la transición que la profesión ha tenido; desde una intervención empírica caracterizada por la caridad y filantropía, con apoyo directo a la clase dominante para mantener su poder frente a las grandes masas de menesterosos y desposeídos, concepción que ha privado históricamente en el Trabajo Social como profesión hasta nuestros días.

Lo que debemos tener muy claro es que las demandas y necesidades de la sociedad, las reformas del Estado y de las políticas sociales, han determinado que el Trabajo Social se posicione teórica y metodológicamente, pretendiendo llegar a un status científico, o sea dejar su función paternalista filantrópica, al decidir y tomar para sí la indagación de las relaciones causales de las necesidades con las que se enfrenta; cuando se preocupa por conocer las cuestiones esenciales de los fenómenos o problemas que se le ofrecen como objeto de estudio y de intervención. Es decir, cuando inicia el camino al interior de los fenómenos, para encontrar en ellos la naturaleza contradictoria y sustancial que los explica. Para ello es necesario profundizar en el estudio de las ciencias sociales y apoyarse en otras disciplinas.

El accionar de un trabajador social será científico y de impacto significativo cuando alcance y posea un conocimiento verdaderamente

científico de los hechos de la vida cotidiana que le son propios y pueda elaborar proyectos congruentes y adecuados para transformar la realidad.

El recorrido histórico del Trabajo Social permite establecer que a pesar de los cambios coyunturales y estructurales por los que atraviesan las sociedades, es una profesión que prevalece, pues en tanto existan los problemas sociales derivados de la desigualdad y exclusión social, este profesional estará presente. Indudablemente que para mantener su existencia tiene que revisar permanentemente su accionar, pues las realidades cambiantes exigen de la profesión la necesidad de producir teorías propias en base a experiencias realizadas dentro de nuestros contextos, teorías que sirvan para transformar dichas realidades, aspecto que no se puede cumplir si el trabajador social no se capacita y actualiza.

En los antecedentes del Trabajo Social guatemalteco vale la pena resaltar que después de haber iniciado una sola Escuela de Servicio Social del IGSS, a la fecha se tiene una amplia cobertura de escuelas formadoras tanto por parte de la Universidad Estatal como las Privadas (Rafael Landivar y Mariano Gálvez). Además, en otro orden de ideas, los escenarios en donde labora el Trabajador Social fueron creciendo, razón que privó para gestionar y lograr el grado de licenciatura en el país.

Actualmente son diversos los campos donde el trabajador social se desempeña y entre ellos podemos mencionar: el campo de la seguridad social, campo social-legal, bienestar social, derechos humanos, vivienda, Defensorías de la niñez y de la mujer, programas de Adultos Mayores,

Acuerdos de Paz, etc., lo que da una argumentación sólida para que dicho profesional sea formado con alta calidad académica y científica, capaz de desempeñarse en cualquier puesto de decisión, dirección, planificación y supervisión.

El Trabajador Social es sin lugar a dudas el profesional que más ha tenido y tiene contacto directo con el hombre y sus necesidades y que su campo de acción es tan vasto como las necesidades humanas; sí este profesional está en contacto directo con la realidad y con las poblaciones de hombres, mujeres, niños y ancianos; su conocimiento y estudio necesita ser permanente, y las Escuelas Formadoras deben velar porque su profesional se mantenga actualizado de acuerdo a los avances tecnológicos y científicos de la era que estamos viviendo; el nivel formativo de nuestra profesión no debe estancarse, debe estar en constante revisión y actualización.

El Trabajo Social como profesión ha seguido un proceso de desarrollo cualitativo y cuantitativo ligado al contexto donde surgió y se desarrolla; actualmente se hacen esfuerzos por captar el significado social de la profesión en la sociedad capitalista. En este sentido se hace un esfuerzo por comprender la profesión históricamente situada, como un tipo de especialización del trabajo colectivo dentro de la división social del trabajo propio de la sociedad industrial. El esfuerzo de renovación profesional emprendido por los trabajadores sociales en América Latina, ha derivado la tarea de entender su práctica específica en forma de articulación con el

proceso de reproducción de la sociedad capitalista. Y el marco inmediato que inserta el Trabajo Social en ese proceso es el sistema de políticas sociales, las cuales ligan a la profesión con el Estado y por otra, con la organización popular. Esto exige al final un Trabajador Social con capacidad teórica-metodológica y técnica en la administración de políticas sociales, aspecto que las Escuelas Formadoras deben tomar muy en cuenta en la enseñanza-aprendizaje y con la población egresada, a fin de que ésta se prepare y actualice.

1.2. Definición de Trabajo Social:

“El Trabajo Social es una profesión que tiene por meta real servir de catalizador y dinamizador de los procesos sociales de cambio, respetando los valores propios de nuestros pueblos, identificándolos con su realidad histórica y rescatando el respeto de la responsabilidad ciudadana para el logro de una sociedad cuyo desarrollo respete el equilibrio igualitario de todos los hombres que la compongan, basados en la justicia social, la libertad, la armonía y la fraternidad, y que se identifiquen con afecto a las realidades nacionales sin desechar el conocimiento y la evolución de la civilización, adaptando y no adoptando las posturas que concurran a reforzar los valores propios para el fortalecimiento de la paz y la concordia humana, fuentes inagotables donde se abreva el bienestar social”.¹

¹ Melgarejo R. Lombardo B. y Duarte E. Reconceptualización o Conceptualización del Servicio Social en América Latina. Nacionalismo como Solución. Paraguay, Asunción 1977. p.irr.

El Trabajo Social como profesión es un servicio que se presta, con conocimientos del método científico, del cual nos servimos para lograr ciertos cambios dentro de la comunidad o grupo social, motivándolos para que logren una sociedad igualitaria de todos los que la conforman, adaptando al hombre para que tome conciencia de la realidad en la que vive y así tener una vida digna.

1.3. Principios

Dentro de los principios del Trabajo Social, está que el ser humano como tal, se desarrolle y satisfaga sus necesidades y sus relaciones con la sociedad, respetando los criterios y prácticas de los trabajadores sociales y otros profesionales, creando y compartiendo oportunidades destinadas a incrementar los conocimientos, las experiencias y las ideas.

El trabajador social debe organizar y orientar a las personas para que encuentren solución a sus necesidades y problemas, apoyándose en las personas más dinámicas y progresistas, como un medio para movilizar y hacer que avancen en la solución de dichos problemas. Asimismo deberá hacer conciencia respecto a la necesidad de transformación social, para el logro del bienestar integral del hombre para que éste sea capaz de cambiar sus formas tradicionales de vida en la medida que se convence que el cambio es favorable y se le brinde oportunidades para lograrlo.

La unidad de la teoría y la práctica, es esencial para operar científicamente en la realidad y alcanzar los objetivos propuestos.

El accionar profesional se desarrolla en un proceso de cambios, los cuales al principio son limitados, y después más amplios y profundos, teniendo que ser éste consecuente y perseverante para lograr las conquistas y transformaciones que requiere la sociedad guatemalteca.

Lo importante de estos principios es llevarlos a la práctica.

1.4. Fines y Objetivos

A partir del Siglo XVI los grandes promotores de la práctica del Trabajo Social, llamados así en esa época comprendieron claramente que el objeto de estudio era el hombre en la sociedad.

El objeto del Trabajo Social es estudiar el para qué de la profesión así como el hombre desvalido, el menesteroso, el que entra en desequilibrio, desajuste o inadaptación con el orden establecido. Cualquier hombre que precise ser controlado y dirigido.

El objeto del Servicio Social está constituido por el ambiente humano del hombre explotado.

Según Murray Ross: "Los objetivos de todos los métodos de Trabajo Social, son similares, todos tienen como meta la desaparición de impedimentos al desarrollo, la liberación de potencialidad, el uso total de los recursos internos, el desarrollo de la capacidad para manejar la propia vida -de individuo, grupo o comunidad".²

² Murray, Ross, Organización Comunitaria. Euro América, Madrid, s/f, Pág. 93.

Es así como se determina que el Trabajo Social, como una totalidad, tiene que transformarse, es decir, tiene que replantear sus fines y valores sobre la vida y el mundo, y en consecuencia los métodos que le sirven para conseguir los objetivos.

Se dice que los objetivos variarán según la dinámica del proceso que el objeto determine, así como surgirán al analizar las contradicciones de cada región o contexto social, surgiendo la determinación fundamental y secundaria que precisarán el contenido de la finalidad de transformación. Todos supeditados a los intereses de los estratos que conforman la clase oprimida.

Entre los objetivos del Trabajo Social que se han propuesto podemos citar:

- La promoción y participación en las tareas de investigación, planificación y ejecución científica en las instituciones que propugnen por el bienestar y la satisfacción de necesidades y solución a los problemas de la mayoría de los guatemaltecos.
- Asimismo interpretar críticamente la realidad nacional para contribuir al proceso de transformación social del país.
- Al contribuir en los cambios de mentalidad y comportamiento en los individuos se facilitará analizar e interpretar las causas que frenan el desarrollo.
- Promocionar la coordinación entre los sectores afectos e instituciones de servicio para lograr el máximo de aprovechamiento de los recursos

humanos, que además de satisfacer necesidades y resolver problemas, sirvan para orientar el proceso de cambio social.

La profesión de Trabajo Social se caracteriza por ser una disciplina que tiene diversidad de campos de acción, entre sus objetivos se encuentra que el o la profesional en trabajo social, "debe estudiar críticamente la problemática económica, social, cultural y ecológica, en lo que corresponda intervenir, aportando soluciones efectivas a las necesidades del problema". Es por ello que dicho profesional debe tener conocimiento y dominio de diferentes temas para poder analizar e interpretar la problemática social e intervenir y aportar propuestas de solución en cualquier ámbito de acción, ya sea público o privado.

Según el boletín informativo del Área de Formación Profesional Específica de la Escuela de Trabajo Social, se indican los puntos esenciales donde está llamado a participar su profesional en la realidad guatemalteca, asignando una gran responsabilidad al profesional, razón además por la que es necesario que los y las trabajadores sociales intervengamos en los procesos participativos de investigación, promoción, orientación, capacitación, concientización, sensibilización y movilización de la población, fortaleciendo los procesos y estructuras organizativas en las comunidades.

El nuevo orden mundial le plantea desafíos a las ciencias sociales y particularmente al Trabajo Social, razón por la que conforme avanza la ciencia y la tecnología, este profesional para poder enfrentar los nuevos paradigmas que se le presenten, debido a la actual crisis económico-social

que afronta la población, debe desarrollar nuevas estrategias de intervención profesional que contribuya al desarrollo y bienestar social de los sectores más necesitados.

Ante este panorama, el desafío que se presenta a la profesión apunta a la posibilidad de conocer e interpretar esa misma realidad compleja y cambiante, por lo que se requieren entonces elementos teóricos e instrumentales que permitan la realización de diagnósticos precisos de carácter global en lo que se refiere al contexto y a las relaciones causales, para comprender los problemas en sus diversas manifestaciones, para profundizar en la incidencia de las dinámicas sociales en ellos y en las alternativas de resolución.

Para alcanzar tal propósito es necesario coordinar esfuerzos entre Escuelas Formadoras y desarrollar programas permanentes de actualización del Egresado, lo contrario deriva como consecuencia una imagen negativa de la profesión con los consiguientes calificativos de que el profesional es acomodaticio, su trabajo no tiene valor y trascendencia, en el peor de los casos, el cierre de los espacios institucionales, ante la poca respuesta propositiva.

CAPITULO II

ASPECTOS GENERALES SOBRE CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL RECURSO HUMANO

Este capítulo se ha elaborado con el propósito de ofrecer algunos referentes teóricos que sustentan este trabajo de tesis, resaltando la importancia de la capacitación y actualización para el desarrollo y fortalecimiento del recurso humano.

2.1. Precisiones Teóricas relacionadas con el tema

La capacitación es un tema de fundamental importancia porque el factor humano es el activo más valioso e importante de toda organización. El personal de cada empresa o institución pública o privada no se encuentra por casualidad en determinado puesto de trabajo, tampoco se encuentra a la medida exacta, el trabajador se va moldeando, se va perfeccionando; es decir que aunque en algunas oportunidades se piense que se obtiene el mejor recurso a través de un excelente proceso de reclutamiento y selección, hace falta poner el valioso insumo de capacitación dentro del proceso de transformación de un mejor personal.

Para lograr esa transformación, de un buen empleado a un excelente y eficiente trabajador, el Departamento de Recursos Humanos, la Gerencia General, así como los departamentos de Trabajo Social u otras instancias que tienen personal bajo su cargo, deben conocer la importancia de los programas de capacitación, planificados en una forma adecuada y objetiva,

de acuerdo a las necesidades reales de la organización, ya que darán resultados productivos y mayor aceptación en las unidades de trabajo, en el caso específico de la profesión de Trabajo Social contribuirá a elevar la autoestima de sus profesionales y lograr una buena imagen y estatus institucional.

2.1.1 Capacitación

Se entiende por capacitación las actividades estructuradas, generalmente bajo la forma de un curso, con fechas y horarios conocidos y objetivos predeterminados. Por lo tanto, debe ser una transmisión de conocimientos y habilidades: organizada, planificada, evaluable. La capacitación se conceptualiza como una práctica en la que dichos actores se incorporan activamente, en el contexto del conflicto interburocrático y de acuerdo con las posibilidades objetivas, en los procesos de cambio institucionales que favorezcan las demandas sociales de los grupos mayoritarios de la sociedad.

Capacitar a una persona, es darle mayor aptitud para poder desempeñarse con éxito en su puesto; es hacer que su perfil se adecue al perfil de conocimientos, habilidades y aptitudes requeridos para el puesto, adaptándolo a los permanentes cambios que la tecnología y el mundo globalizado exigen.

La capacitación a todos los niveles, constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de

bienestar para el personal de toda organización. Las organizaciones capacitan para poder optimizar sus resultados, su posición competitiva.

Las personas buscan capacitarse para hacer bien su tarea, para crecer personal y profesionalmente, para mejorar su posición relativa en la estructura y ambiente organizacional.

Mauro Rodríguez Estrada y Patricia Ramírez la conciben como "el conjunto de actividades encaminadas a proporcionar conocimientos, desarrollar habilidades y modificar actitudes del personal de todos los niveles para que desempeñen mejor su trabajo"³

La capacitación es más restringida en el logro de sus objetivos y más limitada en su duración, se dirige a aspectos muy definidos lo que permite que las actividades se puedan diseñar y ejecutar en forma muy concreta que respondan a necesidades inmediatas de los beneficiarios, desempeñándose mejor la persona, en el puesto que ocupa. Está comprendida dentro del campo de acción de la educación no formal de adultos, la cual se realiza fuera de los sistemas escolares, dirigida a personas específicas con necesidades específicas de aprendizaje. El ISEADE define a la Capacitación como: "El proceso inmediato a la formación, pues a través de este se logra el dominio de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que amplían el repertorio básico que ya poseía la persona, es así que capacitamos el rendimiento dentro de la tarea desempeñada. En líneas generales, la capacitación refuerza y mejora

³ Mauro Rodríguez Estrada, Patricia Ramírez. Administración de la Capacitación. México. Mc Graw-Hill. 1991. Pág. 3

conductas ya adquiridas, de allí que también se podría hablar de mejoramiento”⁴

El hombre es el único ser viviente capaz de transformar su medio ambiente y es por ello que la capacitación que posee va a ser determinante para contribuir a la transformación social, entendiéndose como capacitación: “La acción de preparar y habilitar a todos y cada uno de los miembros de grupo para que desempeñen los diferentes roles que les corresponden realizar en el mismo, con su acción participativa contribuye al desarrollo de los integrantes del grupo, que pueda analizar, interpretar y accionar en su realidad concreta”⁵.

La capacitación debe responder a las necesidades e inquietudes que presentan los estudiantes egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.1.2. Proceso de Capacitación

La capacitación debe considerarse no como una serie de eventos aislados, sino como un proceso que comprende como mínimo las etapas de:

- Diagnóstico de necesidades de capacitación
- Planificación de la capacitación
- Ejecución de la capacitación
- Evaluación de la capacitación

⁴ ISEADE. Curso Módulos de Entrenamiento. s.ed., Venezuela, 1989. Pág. 7

⁵ Calderón P. Felipe de Jesús. Consideraciones Sobre la Capacitación de Grupos, Cuaderno Informativo. Departamento de Investigación. Tesis Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1985. Pág.. 15 y 16.

Para que la capacitación tenga mayor impacto y produzca resultados acordes al propósito esperado así como a los objetivos de las necesidades de capacitación de los egresados de la Escuela de Trabajo Social, debe tomarse en cuenta sus necesidades mediante un diagnóstico participativo por áreas de intervención.

2.1.3. Necesidades de Capacitación

“La necesidad de capacitación se podría decir que es la diferencia cuantificable o medible, que existe entre los objetivos de un puesto de trabajo y el desempeño de una persona”,⁶ refiriéndose también a las carencias que los trabajadores tienen para desarrollar su trabajo de manera adecuada dentro de la organización. “La detección de la necesidad de capacitación debe ser un estudio comparativo entre la manera apropiada de trabajar y la manera como realmente se trabaja.”⁷

Se puede definir como Necesidad de Capacitación a “la diferencia entre el desempeño real y el adquirido en determinada área de actividad de la empresa, en la que el mejoramiento de la formación profesional constituye la manera más económica de eliminar esa diferencia”.⁸ El concepto de necesidades de capacitación se presenta en dos niveles:

⁶ Víctor Manuel Nava Corchado y cols. Determinaciones de Necesidades de Capacitación. ARMO, México 1979, Pág.. 3

⁷ UCECA. Guía Técnica para la Determinación de Necesidades de Capacitación y Adiestramiento en la pequeña y mediana empresa, Editorial Popular de los Trabajadores, México, 1979, Página 11.

⁸ Arthur, J. Coldrick y Thomas P. Lyons, “Como identificar las Necesidades de Capacitar “ Boletín CINTEFOR , No. 40, Julio-Agosto de 1975, Página 9.

"1. Falta de conocimiento, habilidades manuales y actitudes del personal relacionados con su puesto actual o futuro".⁹

2. Diferencia entre los conocimientos, habilidades manuales y actitudes que posee el personal y los que exigen su puesto actual o futuro.

2.1.4. Diagnóstico de las Necesidades de Capacitación

Consiste en un proceso de investigación para determinar las necesidades de capacitación de un grupo específico.

Es el punto de partida de la actividad de capacitación, pues si no se conocen las necesidades del grupo, no es posible diseñar un programa que le sea útil, debe considerarse que el desempeño de una función requiere de la persona que la ejerce, un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permitan desenvolverse con eficacia.

2.1.5. Planificación de la Capacitación

Consiste en definir por adelantado, las características que tendrá la capacitación para atender las necesidades de dicha capacitación de los egresados, reflejadas en el diagnóstico.

Incluye el detalle de las actividades a realizar, la descripción general del contenido de cada evento de capacitación, el calendario propuesto de actividades y la estimación de los costos.

La planificación está formada por:

⁹ Manual para determinar necesidades de Capacitación y Desarrollo. Alejandro Mendoza Núñez. Editorial Trillas, cuarta edición. México, año 1998, Página 38.

- La descripción de las actividades que se necesitarán realizar
- Un calendario de actividades
- Identificación general de los objetivos y del contenido de cada evento de capacitación
- Estimación de la inversión necesaria para llevar a cabo el programa, así como de los demás recursos que serán necesarios.
- "El plan de entrenamiento busca responder cinco preguntas fundamentales, con relación a cada situación.
- ¿QUÉ se debe capacitar?
- ¿QUIÉN debe capacitar?
- ¿CUÁNDO se debe capacitar?
- ¿DÓNDE se debe capacitar?
- ¿CÓMO se debe capacitar?
- ¿QUIÉNES deben capacitarse?¹⁰

Es importante considerar que el objetivo final de todo proceso de capacitación, en este caso, sería lograr que los egresados en Trabajo Social satisfagan sus necesidades de capacitación después de haber egresado de la Escuela de Trabajo Social en la Universidad de San Carlos de Guatemala, lo que se puede alcanzar a través del aprendizaje debidamente planificado y en forma permanente.

Una buena planificación de las necesidades de capacitación conduce a la determinación de objetivos viables de alcanzar. Deben estipular

¹⁰ Chiavenato Idalberto. Administración de Recursos Humanos. México. Mc Graw- Hill, 1989, página 483.

claramente los logros que se deseen y los medios de que dispondrá. Los objetivos proporcionan al empleado que recibe el curso y a su capacitador parámetros específicos que pueden servir para evaluar el éxito obtenido. Si los objetivos no se logran, el departamento de personal adquiere una valiosa retroalimentación acerca del programa y los participantes para obtener éxito en una próxima ocasión.

2.1.6. Ejecución de la Capacitación

Consiste en "el manejo de los factores humanos, materiales y financieros que son necesarios para el pleno logro de los objetivos y metas que se propone un programa de capacitación".¹¹

La ejecución está presente en todo el proceso de capacitación, desde su concepción inicial hasta su evaluación final, por lo que más que una etapa es un componente permanente de cada una de ellas.

Los principales factores a considerar en la ejecución de un programa de capacitación son:

- Factores Humanos
- Factores Materiales y
- Factores Financieros.

Factores Humanos: se consideraría a las personas involucradas en la realización del proceso de capacitación, siendo éstos: los profesionales

¹¹ Espinoza Vergara, Mario. Administración de la Capacitación. Costa Rica. INCAE. 1986, Página 2.

egresados, con necesidad de capacitación, los docentes y el personal de apoyo.

Factores Materiales: dentro de ellos se sitúan el material didáctico, el audiovisual, mobiliario y equipo, papelería.

Factores Financieros: son los diversos costos y gastos en que se incurriría en el proceso de capacitación, refiriéndose éstos a los costos de docencia, costos de alimentación y hospedaje, costos de transporte, costos de material didáctico, así como las fuentes de financiamiento para cubrir dichos gastos, en este caso particular de la capacitación de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2.1.7 Evaluación de la Capacitación

Consiste en la comparación de los resultados obtenidos en el proceso de capacitación con relación a los objetivos establecidos para dicho proceso, en la etapa de planificación.

La evaluación permite determinar el grado en que se han logrado los objetivos de aprendizaje y con ello, tomar medidas correctivas para las etapas no ejecutadas del proceso o bien futuros procesos educativos.

2.2 La Capacitación y Actualización para una mejor Administración de Recursos Humanos

En el sentido amplio del término nos referimos a "la acción de administrar", y administrar en su primera acepción: "gobernar, regir, aplicar". La administración de recursos humanos implica diferentes funciones desde el inicio al fin de una relación laboral:

- Reclutar y seleccionar empleados,
- Mantener la relación legal/contractual: llevar sus legajos, pagarles los salarios, etc.
- Capacitar y entrenar,
- Desarrollar sus carreras/evaluar su desempeño,
- Vigilar que las compensaciones (pagos) sean correctas,
- Controlar la higiene y seguridad del empleado,
- Despedir empleados.

La Administración de Recursos Humanos es importante para conocer las herramientas, para:

- no tomar a la persona equivocada,
- tener alta rotación de personal o personal insatisfecho.,
- que la gente no esté comprometida,
- que los empleados piensen que su salario es injusto,
- que el personal no esté capacitado, o que estándolo en el momento de la incorporación, pierda luego su nivel.

2.2.1. Factores a considerar para una Buena Calidad de Vida en el Trabajo:

- un trabajo digno
- condiciones de trabajo seguras e higiénicas
- pagos y prestaciones adecuadas
- seguridad en el puesto
- supervisión competente
- oportunidades de aprender y crecer en el trabajo
- clima social positivo
- justicia y juego limpio

Después que los empleados han sido seleccionados y orientados, es posible que aún deban adquirir las habilidades, el conocimiento y las actitudes necesarias para desempeñarse en forma adecuada. Si la organización desea promover a esos empleados a puestos con mayores responsabilidades en el futuro, las actividades de desarrollo resultan imprescindibles. Para muchos efectos prácticos, las actividades de capacitación y desarrollo resultan prácticamente equivalentes.

La mayor parte de las organizaciones medianas y grandes pone a disposición de sus empleados una vasta gama de oportunidades. Es importante, sin embargo, que los capacitadores efectúen un análisis de necesidades para cada curso específico con objeto de determinar si es verdaderamente necesario y, en tal caso, qué debe comprender.

Del análisis de necesidades surgen los objetivos de capacitación y desarrollo.

El desarrollo de los recursos humanos prepara a los individuos para desempeñar nuevas funciones y cumplir responsabilidades más complejas. Al mismo tiempo, constituye un arma poderosa en contra de fenómenos como la obsolescencia de los conocimientos del personal, los cambios sociales y técnicos y la tasa de rotación de personal. De hecho, el desarrollo de los recursos humanos conforma uno de los retos más nobles y significativos para el profesional del siglo XXI.

No es suficiente impartir capacitación; incluso en los casos en que se llevó a cabo una cuidadosa evaluación de las necesidades, los capacitadores evalúan el efecto que logran con sus actividades. Con frecuencia la administración de exámenes antes y después del curso o programa de capacitación sirve para evaluar tanto los conocimientos adquiridos como el grado de transferencia efectiva de la labor.

2.2.2. Función de la Institución en la preparación de la capacitación

- Preparar el material del entrenamiento
- Coordina los esfuerzos de capacitación
- Conduce y organiza el proceso de capacitación
- Diseña el relevamiento de necesidades de capacitación.

2.2.3. Beneficios de la Capacitación del Recurso Humano

- Conduce a rentabilidad más alta y actitudes más positivas
- Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles
- Eleva la moral de la fuerza de trabajo
- Ayuda al personal a identificarse con los objetivos de la organización
- Ayuda en la preparación de guías para el trabajo
- Agiliza la toma de decisiones y la solución de problemas
- Contribuye a la formación de líderes y dirigentes
- Reduce la tensión y permite el manejo de áreas de conflicto

2.2.4. La Organización y los Recursos Humanos

Magliano, en uno de sus artículos de Internet, titulado "La Organización y los Recursos Humanos", refiere que todas las personas se dirigen hacia la sociedad del saber, por lo tanto, el saber es el recurso económico básico del futuro. Asimismo dice que la sociedad mundial se encuentra en un proceso de cambio profundo, en donde el elemento humano pasa a ser un factor decisivo en el éxito de las empresas e instituciones, entonces, para quien comparta estos criterios, la capacitación se hace indispensable.

Menciona el diagnóstico Costo-Beneficio y Capacitación-Costo, en donde se hace un diagnóstico de qué necesita la empresa de hoy y qué personas están preparadas para recibir la capacitación. La calidad de los recursos humanos se vincula con la efectividad del sistema educativo y los

sistemas de entrenamiento, por lo tanto se torna indispensable una política de personal que preserve y estimule al capital humano.

En la actualidad, las instituciones se enfrentan a retos como mayor competencia, mantenerse en el mercado, continuar modernizándose, tener mayor calidad y mantener a su personal mejor preparado, entre otros. Es por ello que deben tener bien organizada la capacitación y saber hacia quién va enfocada, ya sea para la persona que se encuentra dentro del puesto o para quien va a ingresar. Es importante tomar en cuenta que esto parte de que los Gerentes se enfrentan a un dilema cuando admiten el valor de la capacitación, reconocen la necesidad de formar a su personal, demandando cursos cortos y especializados. Concluyen en que para llevar un buen proceso de capacitación es importante estar haciendo el Diagnóstico de Necesidades cada seis meses porque todo cambia muy rápido y los planes que se realicen deben estar ligados a la planeación estratégica de la institución o empresa.

En todos los campos se hace necesario un diagnóstico de necesidades para planificar programas de capacitación y fortalecer las áreas débiles. Así lo demuestra un estudio realizado en México, por la Universidad Autónoma de Tamaulipas, en donde se investigaron las necesidades de capacitación didáctico-pedagógicas y de actualización disciplinarias que tenían los docentes de la Facultad de Odontología de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, con el fin de estructurar un programa de educación permanente para el docente. En este estudio concluyen que los

estudios de diagnóstico de necesidades se realicen cuando menos cada dos años, lo cual permitirá diseñar un programa de formación docente acorde a las innovaciones en su práctica educativa y seguir estimulando la disposición favorable que demuestran los docentes por conocer los avances científicos y tecnológicos de la práctica odontológica en beneficio del proceso de enseñanza-aprendizaje.

En un estudio monográfico descriptivo sobre la administración de Recursos Humanos y su importancia dentro de las empresas nacionales públicas y privadas de Guatemala, indica que una de las necesidades a tomar en cuenta en la capacitación es que debe brindarse a todo nivel, sin preferencias jerárquicas, con el fin de obtener resultados significativos que reflejen un alto sentido de pertenencia del trabajador para con la organización.

Para un funcionamiento uniforme y sin tropiezos dentro de los programas de capacitación, Orriols, en su investigación sobre la necesidad de capacitación de los mandos medios en el sector industrial guatemalteco concluye en lo siguiente:

"Es necesario una planificación cuidadosa, buena organización, direcciones claras, controles adecuados y una buena coordinación". Asimismo, recomienda que si el tamaño de la empresa no permite la creación de una unidad de capacitación, es necesario acercarse a centros de formación profesional, que se encargarán de impartir asesoría

necesaria, siguiendo el plan de acción determinado de acuerdo al diagnóstico de la organización.

En el sentido anteriormente mencionado, también indica que debido a la demanda existente en Guatemala y para afrontar la globalización es necesario implementar un sistema formal de capacitación creando estrategias para formular programas que ayuden al desarrollo de la mano de obra y al incremento de la productividad. Lo anteriormente expuesto refleja que no existe un diagnóstico objetivo de las necesidades de capacitación, por lo que se da un desvío entre la enseñanza que se está brindando y lo que realmente se necesita capacitar. Son diversas las razones por las cuales en Guatemala muchas organizaciones no dan importancia a la capacitación, así en las instituciones públicas también se descuida esta área, muchas veces por falta de personal, por asignación de un presupuesto bajo, por una deficiente coordinación de las actividades del Departamento de Recursos Humanos o por otras razones.

Algunos estudiosos del tema recomiendan que las instituciones descentralizadas, deben instituir la capacitación dentro de los programas anuales de trabajo, con el objeto de mantener actualizados a sus miembros en los aspectos inherentes a cada área de trabajo

Otros sugieren que se trabaje en un cambio de cultura en la Alta Gerencia de toda organización para tener presentes que la capacitación es en realidad una inversión, siempre y cuando se realice bajo una planificación concreta basada en Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y dirigida

hacia los objetivos que tienen como entes económicos y no como actualmente se interpreta "un motivador" orientado al bienestar laboral y sin fines concretos.

De acuerdo a estos aspectos teóricos, se establece la importancia de la capacitación en los egresados de la Escuela de Trabajo Social, pues ésta puede contribuir a fortalecer y actualizar no solo los conocimientos, sino también a que se cumpla una de las normas de carácter general del Código de Ética del profesional de Trabajo Social que reza así: "Todo profesional de Trabajo Social debe actualizar sus conocimientos de acuerdo a los innovaciones que se den dentro del campo de las ciencias sociales".

CAPITULO III
SITUACIÓN DE ACTUALIZACION Y CAPACITACION DEL
EGRESADO DE TRABAJO SOCIAL EN GUATEMALA
(resultados de la investigación de campo)

En este capítulo se consignan los resultados de la investigación de campo realizada en diversas instituciones a los profesionales egresados de la Escuela de Trabajo Social. El propósito de la investigación, estuvo orientada a establecer en los egresados lo siguiente:

- a. Estudios realizados
- b. Oportunidades y limitantes de actualización y capacitación.
- c. Demandas y necesidades de actualización.
- d. Instituciones que deben brindar la actualización a egresados de Trabajo Social.

El proceso para llevar a cabo esta investigación consistió en tomar del universo de egresados de Trabajo Social, según el Colegio de Profesionales de Humanidades, una muestra de 60 profesionales, aplicando para el efecto el proceso estadístico recomendado por el profesor Yamane, con la fórmula siguiente:

$$n = \frac{N}{N \times D^2 + 1}$$

en donde:

n = Tamaño de la muestra

N = Tamaño de la población

D = Error de muestreo o nivel de precisión

El nivel de confianza se ha fijado en un 95%, y el error de muestreo de 12% que es el máximo permisible con el uso de la fórmula antes descrita.

Cabe destacar que en este proceso investigativo jugó un importante papel la técnica de la entrevista, que fue aplicada a los profesionales de Trabajo Social en las instituciones empleadoras, tanto del sector público como privado.

CUADRO 1
NIVEL ACADEMICO DE LOS EGRESADOS DE LA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

Niveles	No.	%
Técnico	22	37
Licenciatura	38	63
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Se consideró importante formular esta pregunta para establecer si el egresado de la Escuela de Trabajo Social ha continuado estudios, de esta manera los resultados obtenidos muestran que el 63% no solo posee estudios de la carrera a nivel técnico, sino ha continuado estudios a nivel de licenciatura, lo que permite inferir que existe un alto porcentaje con espíritu de superación y actualización.

CUADRO 2

PROFESIONALES QUE HAN REALIZADO OTROS ESTUDIOS RELACIONADOS CON TRABAJO SOCIAL

Oportunidad de estudios	No. De egresados	%
Si	22	37
No	32	53
No Contestaron	6	10
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

De acuerdo a estos resultados se logró establecer que el 53% no ha realizado ningún estudio para reforzar sus conocimientos de Trabajo Social, únicamente el 37% si ha tenido esta experiencia, la cual ha estado orientada a capacitación para mejorar su desempeño en elaboración y ejecución de Proyectos de Salud, Vivienda, Desarrollo Comunitario, Administración de Recursos Humanos, Investigación Social, Gerencia Social, etc.

De los investigados que han tenido capacitación, el 90% indicó que han participado en cursos, congresos y seminarios relacionados con la profesión. Esto demuestra que la mayoría de esta población no ha tenido la oportunidad o acceso a procesos formales y permanentes de capacitación y actualización.

CUADRO 3
RECURSOS UTILIZADOS POR LOS EGRESADOS
PARA ACTUALIZARSE Y CAPACITARSE

Recursos	No. De egresados	%
Apoyo Institucional	10	17
Autofinanciamiento	21	35
Institucional y Autofinanciamiento	12	20
No se han Actualizado	17	28
Totales	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Los datos anteriores demuestran que la mayoría de investigados (35%) se han autofinanciado sus oportunidades de capacitación, mientras que el 17% tuvo apoyo institucional, el 20% lo ha realizado por ambos medios.

Es importante reconocer que los egresados desean superarse y actualizarse, no importando tener que autofinanciar sus oportunidades de capacitación, aspecto que la Escuela de Trabajo Social debe tomar en cuenta y ofrecer cursos, diplomados, seminarios a un costo considerable y, congruente con la escala salarial que devenga la mayoría de trabajadores sociales en el medio guatemalteco.

CUADRO 4

NECESIDADES DE ACTUALIZACION Y CAPACITACION DE LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL

Áreas Temáticas	No. de egresados	%
Elaboración, evaluación y administración de proyectos	17	28
Gerencia administrativa-social	10	17
Investigación y desarrollo comunitario	2	4
Capacitación en atención al recurso humano	5	8
Maestrías en Trabajo Social	4	7
No definidos	22	36
Totales	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Previo a conocer el tipo de requerimientos que los (as) investigados (as) tienen respecto a capacitarse y actualizarse, se indagó su interés por áreas temáticas, obteniendo como resultado que el 64% definieron las especialidades o áreas de estudio, mientras que el 36% no definió el área en que podría especializarse.

En este cuadro se muestra los deseos de actualización y capacitación que posee la población investigada, los cuales están orientados a estudios

sobre la planificación y evaluación de proyectos, administración y capacitación del recurso humano, investigación y desarrollo comunitario, aspectos que deben ser considerados por las Escuelas Formadoras, pues se evidencia el interés de mejorar y fortalecer el quehacer del Trabajo Social en cualquier área de intervención.

CUADRO 4.1

CONOCIMIENTO DE PROGRAMAS DE ACTUALIZACION RELACIONADOS CON TRABAJO SOCIAL

Conocimiento	No. de Egresados	%
Si	3	5
No	57	95
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Según los resultados expuestos en el cuadro 4.1, se observa que únicamente 3 de los investigados refirieron que si conocen los programas o cursos de actualización que tiene la Escuela, con lo que se evidencia el grado de desconocimiento de los estudios que actualmente se imparten.

Lo anterior demanda que la Escuela de Trabajo Social al momento de planificar e impulsar estudios de actualización y/o capacitación para sus egresados, debe realizar una amplia promoción y divulgación de los mismos en las distintas instituciones empleadoras.

CUADRO 5

ESTUDIOS A NIVEL DE POST GRADO QUE HAN REALIZADO LOS (AS) INVESTIGADOS (AS)

Oportunidades de Estudio	No. de Egresados	%
Si	6	10
No	52	87
No respondieron	2	3
Totales	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

La encuesta permitió establecer que las facilidades de estudio a nivel de post grado, orientadas a la actualización de los egresados son mínimas, mayormente para estudios en el extranjero. Lo anterior justifica la necesidad de crear programas de postgrado que facilite a los trabajadores sociales satisfacer esta demanda.

Este cuadro muestra, que únicamente 10% de los egresados ha tenido oportunidad de estudios de postgrado en los programas de las distintas Universidades del país, se detectó que ninguno de los encuestados tuvo acceso a estudios en el extranjero. Esta situación debe ser considerada por la Escuela de Trabajo Social, pues denota que la mayoría de sus egresados no tienen oportunidades para continuar enriqueciendo y fortaleciendo sus conocimientos y práctica profesional.

CUADRO 6

INCIDENCIA DE LA FALTA DE ESTUDIOS DE POST GRADO EN SU STATUS Y EXPECTATIVAS PROFESIONALES

Inciden los Estudios	No. De Egresados	%
Si	32	53
No	23	39
No Contestaron	5	8
Totales	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Interpretando los resultados obtenidos del cuadro 6, es evidente que más del 50% de los Trabajadores Sociales investigados considera que la falta de otros estudios de actualización ha limitado su experiencia y status profesional, lo cual se ha manifestado en: "no se les toma en cuenta para ocupar mejores puestos, no han podido destacar como profesionales, los espacios profesionales se han cerrado y ocupado por otras disciplinas, no tienen respaldo profesional como gremio, las exigencias del mercado laboral no se satisfacen, etc. Un 39% manifiesta que los estudios no inciden en su status, con la salvedad que en este grupo se localiza el 10% que si ha tenido oportunidad de realizar otros estudios y que por su cuenta o apoyo institucional han actualizado sus conocimientos.

CUADRO 7

INTERES DE REALIZAR ESTUDIOS DE POST GRADO EN LOS (AS) INVESTIGADOS (AS)

Interés	No. De egresados	%
Si	41	69
No	17	28
No Contestaron	2	3
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

No obstante a las limitaciones económicas y familiares manifestadas por los investigados (as), los resultados de este cuadro evidencian que más de la mitad (69%) de la muestra investigada, manifiesta interés de realizar estudios de actualización y capacitación.

El interés manifestado es un indicador de expectativas para la Escuela de Trabajo Social y debería ser tomado en cuenta en el Plan de Desarrollo Académico y de Extensión Universitaria.

Es oportuno mencionar que las exigencias del mercado laboral no deben soslayarse, toda vez que estamos inmersos en un mundo que evoluciona continuamente y que es absorbido por el proceso de la globalización del capital financiero y mercantilista cada vez más exigente.

CUADRO 8

ESTUDIOS O ESPECIALIDADES RECOMENDADAS POR LOS (AS) INVESTIGADOS (AS)

Tipo de Estudio	No. De egresados	%
Gestión municipal y social en salud	4	7
Investigación social y del desarrollo	5	8
Maestría en Trabajo Social	2	3
Comunicación, Administración	1	2
Proyectos	9	15
Planificación	1	2
Gerencia Social	5	8
Recursos Humanos	7	11
Sociología	1	2
Acuerdos Gubernativos	1	2
Gerontología	1	2
Derechos Humanos	3	5
No contestaron	20	33
TOTAL	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Cabe hacer mención que se observa que el Trabajador Social pareciera estar un poco aislado del desarrollo de las Universidades del país, pues ha sugerido especializaciones que ya existen en el mercado de estudios ofrecidos por las distintas Universidades.

Sin embargo, las sugerencias pueden ser un parámetro para las autoridades de la Escuela y considerar que los pensa de estudios se adecuen más a los intereses particulares de los trabajadores sociales.

Dentro de las sugerencias brindadas debe considerarse aquellas que tienen más relación con la profesión, además los investigados (as) aspiran que su actualización este orientada con enfoque o desde la perspectiva del Trabajo Social.

CUADRO 9

CAPACIDAD DE PAGO MENSUAL POR ESTUDIOS DE POST GRADO

Monto Mensual Q.	No. De egresados
25.00	5
50.00	3
100.00	10
150.00	5
175.00	2
200.00	5
250.00	0
300.00	2
350.00	4
400.00	4
No Contestaron	20
Total	60

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Del total de investigados (as) 32 profesionales estas dispuestos a pagar mensualmente por sus estudios de actualización, un pago mensual que oscila entre Q100.00 y Q400.00. Este es uno de los factores que las escuelas formadoras deben tomar en cuenta, pues dado los bajos salarios que perciben la mayoría de Trabajadores Sociales, su capacidad de pago relativamente es mínima en comparación al costo que actualmente tienen los estudios de post grado en el país. La Escuela debería buscar apoyo con Organismos o Agencias de Desarrollo para obtener recursos de co-financiamiento en los estudios de post grado.

CUADRO 10
SECTOR EN EL QUE TRABAJAN
LOS EGRESADOS DE TRABAJO SOCIAL

Sector	No. De egresados	%
Iniciativa Privada	16	27
Sector Público	28	47
ONG's	1	2
Semi Autónoma	7	11
No contestaron	8	13
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Para realizar una aproximación sobre el nivel socioeconómico de los egresados de la Escuela se consideró necesario investigar su inserción dentro del mercado laboral, estableciéndose que el 47% está ubicado en el sector gobierno, un 27% en la iniciativa privada, 11% en dependencias autónomas y el resto en ONG's. Lo anterior demuestra que más del 50% de los trabajadores sociales están ubicados en el gobierno y en instituciones semiautónomas, lo cual afirma su bajo nivel de ingresos ya que en estos sectores es donde predominan escalas de salarios por debajo del nivel profesional.

CUADRO 11
EJERCICIO DE LA PROFESION EN RELACION
CON LOS PUESTOS DE TRABAJO

Se Relacionan	No.	%
Si	54	90
No	5	8
No Contestaron	1	2
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Se estableció que la mayoría de egresados (90%) se desempeña en el ejercicio de su profesión o tiene relación con ésta, lo cual permite establecer que el mercado laboral del Trabajador Social, si absorbe a los

egresados. De acuerdo a los resultados obtenidos se concluye que es importante que la Escuela de Trabajo Social programe estudios de especialización y actualización para fortalecer y mejorar el trabajo que desempeñan sus egresados en las distintas áreas de intervención.

CUADRO 12

CLASIFICACION DE PUESTOS Y UBICACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOCIALES ENCUESTADOS

Clasificación de Puestos	No. De egresados	%
Trabajadora Social	25	42
Supervisora Trabajo Social	9	15
Investigador Social	1	2
Jefe de Departamento	7	12
Coordinadora de Trabajo Social	7	12
Gerente Área Social	2	3
Secretaria	1	2
Biblioteca	2	3
Asesora de Trabajo Social	2	3
Técnico Profesional	2	3
Asistente de Programas	2	3
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Los datos obtenidos muestran que la mayoría de egresados (as) investigados(as) se desempeñan en el campo específico del Trabajo Social, independientemente del puesto asignado.

Vale la pena resaltar que es una minoría (27) la que tiene puestos de dirección y coordinación, el resto o sea la mayoría no ha logrado alcanzar un status mejor, aspecto que determina la necesidad de actualizar y capacitar al egresado para que enfrente los desafíos de competitividad en el mercado laboral.

CUADRO 13

SALARIO MENSUAL DE LOS EGRESADOS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL INVESTIGADOS (AS)

Salario Q.	No. De egresados	%
0.00 - 2,000.00	5	9
2,001.00 - 3,000.00	23	38
3,001.00 - 4,000.00	6	10
4,001.00 - 5,000.00	9	15
5,001.00 - 6,000.00	6	10
6,001.00 - 7,000.00	2	3
7,001.00 - 8,000.00	6	10
8,001.00 y más	3	5
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

Para completar el análisis socioeconómico se interrogó sobre el ingreso per cápita mensual de los encuestados, obteniendo como resultado que el ingreso promedio mensual es de Q.4,050.00. El ingreso modal, o el que más se observa es de Q.2,513.78 que representa el 38% de los encuestados; mientras que la mediana es de Q.3,332.83, lo que manifiesta que un 50% de los egresados devenga un salario igual o menor a dicha cantidad, pudiéndose observar que el Trabajador Social no es remunerado con un salario a nivel profesional.

Al observar los resultados se demuestra que una de las limitantes para que el Trabajador Social se actualice es su situación socioeconómica. Lo manifestado tiene su causa-efecto en el bajo nivel salarial de los trabajadores sociales, lo que fundamenta con mayor razón que la Escuela debe ser la institución facilitadora para mejorar el nivel profesional de sus egresados.

CUADRO 14

OPINIÓN RESPECTO A LA RESPONSABILIDAD INSTITUCIONAL DE LA CAPACITACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL EGRESADO DE TRABAJO SOCIAL

Opinión	No. De Egresados	%
Escuelas Formadoras	53	88
Otras Instancias	5	8
No Opinaron	2	4
Total	60	100

Fuente: Investigación de campo, año 2002

El objetivo de esta interrogante estaba orientado a establecer en los investigados a quién le corresponde esta responsabilidad.

El cuadro 14, demuestra que sí existe el deseo de superación para mejorar sus condiciones de nivel académico y status, observando que un 88% considera que la Escuela de Trabajo Social debe facilitar la capacitación y/o actualización, mientras que un 8% indicó que deben ser otras instancias.

Basado en dichos resultados se establece que la Escuela debe facilitar dichas condiciones, pues los encuestados fundamentan su deseo de superación en las exigencias y competitividad que existe en el mercado laboral.

Con dicha capacitación se obtendrían profesionales, capaces de enfrentarse a los retos y necesidades de la población y así avanzar en el campo de Trabajo Social, en el marco de los lineamientos y perfil de la profesión, de esta manera lograr un mejor status profesional.

Entre las razones que expresaron los profesionales investigados del por qué la Escuela de Trabajo Social debe asumir esta responsabilidad, se describe literalmente lo siguiente:

- Debe haber actualización y/o capacitación porque es una necesidad permanente y la Escuela de Trabajo Social es el ente formador.
- El mercado laboral cada día exige más del profesional y la situación es cambiante.
- Porque la Escuela de Trabajo Social debe mantener información actualizada a las necesidades y demandas de sus egresados sobre capacitación.
- Para que la profesión crezca y de oportunidad de ganar un mejor espacio.
- Es importante que la Escuela de Trabajo Social se retroalimente de la experiencia de sus profesionales.
- Para ejercer de acuerdo a los cambios y necesidades de la época.
- Por la competitividad, para estar preparado para nuevos retos y para que el ejercicio de la profesión sea excelente.

CAPITULO IV

IMPORTANCIA DE LA PARTICIPACIÓN DE LAS ESCUELAS FORMADORAS DE TRABAJADORES SOCIALES EN LA ACTUALIZACION DE SUS EGRESADOS

La formación de Trabajadores Sociales a nivel nacional la efectúan la Universidad de San Carlos de Guatemala, la Universidad Rafael Landívar y últimamente la Universidad Mariano Gálvez, quienes tienen su sede central en la ciudad capital. La oferta y la demanda de profesionales del Trabajo Social se rige por las prioridades sociales que atienden las instituciones públicas y privadas, nacionales e internacionales.

El proceso formativo crea las condiciones para que el futuro profesional pueda aprehender la realidad, actuar en ella e impulsar cambios oportunos para contribuir a la solución de problemas.

Se debe tener presente que la formación de trabajadores sociales constituye una gran responsabilidad para cualquier entidad formadora, pues éstas deben cimentar teórica y metodológicamente al nuevo profesional, el cual desde luego debe tener la responsabilidad personal de continuar alimentando su práctica profesional mediante una capacitación y actualización permanente; ya que la vocación es innata, pero esta se cultiva y se "hace" durante el transcurso de la práctica profesional.

Los resultados de la presente investigación muestran que la mayoría de egresados no han tenido oportunidades de actualizarse y fundamentar

sus conocimientos; razón por la que es imprescindible que las entidades formadoras se preocupen e incentiven en sus egresados la búsqueda y aprovechamiento de opciones de actualización.

Todo campo profesional se estructura en relación con ciertos imperativos sociales que plantean como necesario un tipo de práctica determinada y el Trabajo Social no está excluido, más aún cuando el modelo imperativo de la globalización exige competir con eficiencia en cualquier espacio o ámbito institucional.

La actualización o profesionalización del Trabajo Social es un imperativo, ya que en los últimos años ha existido una marcada tendencia hacia la desprofesionalización, provocando la pérdida de competitividad de la profesión frente a otras, y en el peor de los casos, durante la carencia de la falta de sistematización de experiencias de los procesos específicos de la profesión, se confunde con otras prácticas profesionales (Sociología, Psicología, Antropología, etc.).

La profesión de Trabajo Social durante más de 50 años de existencia en el país se ha insertado en diversos campos, por consiguiente ha contribuido al proceso de desarrollo de la sociedad guatemalteca, sin embargo, aún es una profesión poco valorada y esto lo reconocen sus grandes teóricos y las organizaciones gremiales.

La Escuela de Trabajo Social constantemente forma a sus profesionales que se ubican laboralmente en diferentes programas y

proyectos estatales y privados, autónomos y semiautónomos para promover acciones en beneficio de la población guatemalteca.

Lo anterior determina que la Escuela de Trabajo Social, reoriente permanentemente el currículo de estudios, de manera que la formación que reciba el estudiante (actualmente dentro del proceso de enseñanza-aprendizaje), corresponda a las exigencias de la sociedad.

Por otra parte y por ser el punto central de este trabajo de tesis, se determina como necesidad primordial que la Escuela de Trabajo Social impulse una política de apoyo hacia sus egresados, a fin de que estos puedan reforzar su práctica profesional mediante cursos de actualización y/o especialización.

Los resultados de este estudio demuestran que el 87% de los profesionales investigados no han tenido oportunidades de capacitación y actualización, lo cual es un indicador del rezago de conocimientos; dichos resultados si bien ofrecen un panorama o diagnóstico preliminar de cuál es la situación de los profesionales egresados, aspecto que debe ser profundizado por la Escuela de Trabajo Social, razón por lo que se recomienda en primera instancia lo siguiente:

a) Realizar un diagnóstico de necesidades de capacitación y actualización.

Este diagnóstico se debe realizar por área de intervención, ¿por qué razón?, pues las necesidades no son homogéneas, son específicas, ejemplo: en el campo de salud el equipo de Trabajo Social debe fortalecerse y capacitarse en el marco de esta política social para

responder de acuerdo a las exigencias de esta problemática. Actualmente ha cobrado importancia los temas de salud reproductiva y salud mental, los cuales deben ser conocidos y profundizados por los Trabajadores Sociales que intervienen en este campo.

b) Establecer contactos con las Instituciones empleadoras.

Ya que la capacitación se convierte en una herramienta estratégica de cambio, además por ser un proceso de enseñanza-aprendizaje contribuye a conocer a fondo lo que se hace y sus interrelaciones con otras actividades conexas, a efecto de mejorar la personalidad, a adquirir nuevos conocimientos y organizar mejor el trabajo.

Una de las primeras actividades que la Escuela de Trabajo Social debe realizar es promover y vender la idea en las instituciones empleadoras de la necesidad de actualizar y capacitar al profesional de Trabajo Social empleado en esa institución.

En virtud de lo anterior y tomando como base los resultados de este estudio, es de suma importancia que la Escuela de Trabajo Social diseñe y defina una política y estrategias de actualización y capacitación para sus egresados.

Como parte de las estrategias para impulsar un programa de apoyo al egresado de la Escuela de Trabajo Social, ésta debe realizar un estudio que permita evaluar las necesidades de capacitación y actualización que existen en el gremio de Trabajo Social que se desempeña en las diferentes instituciones empleadoras.

Además, es necesario que la Escuela coordine con las Jefaturas de Trabajo Social la puesta en práctica de esta política de actualización y/o especialización de los Trabajadores Sociales, a fin de unificar criterios y esfuerzos conjuntos que indiscutiblemente redundaría en beneficio de reestablecer la imagen profesional y elevar el nivel de competencia de sus egresados.

4.1 Beneficios de la Capacitación y Actualización de los Egresados de la Escuela de Trabajo Social.

4.1.1 Beneficio para las instituciones empleadoras

- a. Conduce al desarrollo de actitudes más positivas del Trabajador Social.
- b. Mejora el conocimiento del puesto a todos los niveles
- c. Eleva la moral y autoestima del Trabajador Social
- d. Ayuda al trabajador social a identificarse con los objetivos de la institución, lo que redunda en una mejor proyección.
- e. Crea una mejor imagen de la institución.
- f. Fomenta la autenticidad, la apertura y la confianza del Departamento de Trabajo Social
- g. Mejora las relaciones internas y externas.
- h. Promueve la comunicación positiva en toda la institución.

4.2 Beneficios para el Trabajador Social

1. Ayuda al trabajador social en la toma de decisiones y la solución oportuna y adecuada de problemas.
2. Alimenta la confianza, la posición asertiva y el desarrollo del Trabajador Social.
3. Contribuye positivamente al manejo de conflictos y tensiones.
4. Desarrolla y fortalece el liderazgo profesional y mejora las aptitudes comunicativas.
5. Permite el logro de metas individuales y profesionales.

CONCLUSIONES

1. Los resultados de esta investigación permitieron establecer:
 - a) Que la Escuela de Trabajo Social no posee ninguna política de capacitación y actualización para sus egresados.
 - b) El 87% de los profesionales investigados no han tenido la oportunidad de capacitarse y actualizarse.
 - c) Que un 69% de los egresados de Trabajo Social están en la disposición de participar en programas de estudios de postgrado.

2. Las Escuelas formadoras de Trabajo Social no tienen actualmente programas de actualización de estudios a nivel de postgrado, para mejorar el desarrollo de sus egresados y facilitar la ampliación de sus conocimientos que incidan en el mejoramiento de su status.

3. Este estudio permitió establecer que las Escuelas Formadoras de Trabajo Social no poseen políticas orientadas a la consecución de recursos financieros a través de organismos internacionales que permitan el financiamiento de estudios de postgrado, o bien contactos con otras universidades del mundo para establecer el intercambio de conocimientos que permitan realizar estudios a distancia.

4. El status del profesional del Trabajo Social, en materia salarial, esta por debajo de los estándares de otras profesiones lo que desmotiva y limita el desarrollo personal y profesional incidiendo en su calidad de vida.

RECOMENDACIONES

1. Las Autoridades de las Escuelas Formadoras de Trabajo Social deberían facilitar los procesos de capacitación y actualización, darle seguimiento a sus egresados a través de Programas de Formación acordes con las exigencias y evolución del mercado laboral y de la sociedad.
2. Es importante que las Escuelas Formadoras de Trabajo Social diseñen políticas de actualización para sus egresados e implementen Programas de Formación de estudios a nivel de post grado, que brinden las oportunidades de desarrollo orientado a sus especialidades o experiencia laboral.
3. Las Autoridades deberían de establecer convenios de cooperación internacional para facilitar las oportunidades de estudios a sus egresados, ya sea a través de intercambios de expertos o programas de educación a distancia.
4. Convocar a los egresados para discutir en seminario o congreso, la problemática salarial y establecer los mecanismos que podrían llevar a cabo un planteamiento de mejoras económicas.

BIBLIOGRAFIA

1. ALAYON, Norberto. *Definiendo al Trabajo Social*, Humanitas, 3ª. Edición, Buenos Aires, 1992.
2. *Alcances, Limitaciones y Perspectivas del Trabajo Social Guatemalteco*. Bodas de Oro 1949-1999. Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala -IIETS-, 1999.
3. ALLES, Martha Alicia. *"Dirección Estratégica de Recursos Humanos"* Ediciones Granica S.A. Lavalle 1634 3º. G. 1048, Buenos Aires, Argentina, 2000.
4. ALVARADO, Víctor Hugo. *La enseñanza Aprendizaje de la Metodología del Trabajo Social en las Unidades Formadoras de la USAC*. Departamento DE Investigaciones y Tesis. Colección: Cuadernos Didácticos, 1993.
5. ANDER-EGG, Ezequiel. *Diccionario de Trabajo Social*, Editorial "El Ateneo", S.A. de C.V. 10a. Edición. México 1988.
6. ANDER-EGG, Ezequiel. *Qué es el Trabajo Social*. Editorial Humanitas. Volumen 3, Buenos Aires. 1984.
7. ANDER-EGG, Ezequiel. *Introducción al Trabajo Social*. Editorial Lumen. Humanitas. 1996. Colección Política, Servicios y Trabajo Social, Buenos Aires.

8. CALDERON PEREZ, Felipe de Jesús. (1999) *Hacia la Búsqueda del Desarrollo de la Comunidad*" (mimeografiado).
9. CALDERON PEREZ, Felipe de Jesús. "Documentos Históricos de Trabajo Social". Cuaderno Didáctico No. 6. Departamento de Investigación y Tesis "DITETS" Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala. 1991.
10. CALDERON PEREZ, Felipe de Jesús, *Los Congresos de Trabajo Social en Guatemala*. Cuadernos Didácticos No. 5. Departamento de Investigación y tesis. Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala. Impreso en Imprenta y Foto- Grabado Llerena, S.A. 1991.
11. DIAZ ARGUETA, Julio César (2000). *Gestión del Desarrollo y Trabajo Social*". Colección: Serie Investigaciones. Cuaderno No.16-2000.Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala.
12. *Diccionario Enciclopédico 1998*. Tercera Edición. Impreso en Colombia. Larousse- Bordas 1997.
13. DORSCH FRIEDRIC, *Diccionario de Psicología* Editorial Herder. Barcelona, 1985.
14. FLORIAN, Elizabeth, *Técnicas de Investigación*, Compilación, Instituto de la Investigación de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala 1998.
15. FOULQUIE, Paul . *Diccionario de Pedagogía*. Ediciones Oikos-Tau, S.A. Barcelona, España, 1976.

16. *Gran Diccionario Visual*, Grupo Editorial Océano, Barcelona España, Edición 2001.
17. KOHS S.C. *Las Raíces del Trabajo Social*. Editorial Piados, Buenos Aires, 1996.
18. KOONTS HAROLD, Heinz Weihrich. *Administración*. Novena Edición 1993. Impreso en México.
19. LIMA A. Boris, *Epistemología del Trabajo Social*. Editorial Humanitas 3ª. Edición. Buenos Aires, 1993.
20. MACIAS GOMEZ, Edgar, Lacayo de Macías Ruth, *Hacia un Trabajo Social Libertador*, 2ª. Edición. Editorial Humanitas, Buenos Aires, 1984.
21. MAGLIANO, L. "La Organización y los Recursos Humanos" [www.Psielotro.com/La Borumpsi/notas/archivodenotas/la organización ylosrecursoshumanos.htm](http://www.Psielotro.com/La_Borumpsi/notas/archivodenotas/la_organización_ylosrecursoshumanos.htm) (9 de marzo de 2001)
22. *Ponencias presentadas en IV Congreso de Trabajo Social*. Universidad de San Carlos de Guatemala. Escuela de Trabajo Social, 1999.
23. SCLOECK, Helmut, *Diccionario de Sociología*. Editorial Herder. Volumen 136. Barcelona 1985.
24. *Situación actual y Perspectivas del mercado ocupacional de Trabajo Social guatemalteco en la ciudad capital*. Informe Ejecutivo. Colección: Serie Investigaciones, cuaderno # 4-2000, 200. Edición de textos. PHP Julio César Díaz Argueta.
25. STONER James A.F., Freeman R. Eddway y Gilbert Daniel R. sexta edición. Impreso en México. Administración. Editorial Pearson Educación. 1996. 688 páginas.

26. ULRICH, Dave. Recursos Humanos. *"Cómo pueden los Recursos Humanos Cobrar Valor y Producir Resultados"*. Ediciones Granica S.A. Lavalle 1634 3°. G. 1048, Buenos Aires, Argentina. 1999, Impreso en Argentina.
27. VELIZ, MENDEZ, C, *La Influencia de la Inducción en el Desarrollo Integral del empleado, propuesta de un Programa de Inducción. Guatemala, Tesis inédita, Universidad del Valle de Guatemala, 1997.*
28. WERTHER, William B. *Admón de Personal y Recursos Humanos. 5ª*. Edición. Editorial Mexicana, Compañía Editorial Ultra, S.A. de C. V., 2001.