

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

**“ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INTERVENCIÓN DEL
TRABAJADOR SOCIAL EN EL JARDÍN INFANTIL DEL MINISTERIO
DE FINANZAS PÚBLICAS”**

TESIS

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

POR

INGRID LIZETH PÉREZ FIGUEROA

Previo a Conferírsele el Título:

TRABAJADORA SOCIAL

En el grado académico de:

LICENCIADA

Guatemala, septiembre de 2004

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

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

AUTORIDADES DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

DIRECTORA Licda. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
SECRETARIA Licda. Carolina de la Rosa de Martínez

CONSEJO DIRECTIVO

LICENCIADA Miriam Maldonado Batres
LICENCIADA Rosaura Gramajo de Arévalo
LICENCIADO Rudy Ramírez Díaz

REPRESENTANTE DE LOS PROFESIONALES

LICENCIADO Rómulo Teodoro Rojas Ajquí

REPRESENTANTES ESTUDIANTILES

ESTUDIANTE Gladys Elizabeth Moreno Girón
ESTUDIANTE Mauricio Burrión González

TRIBUNAL EXAMINADOR

DIRECTORA Licda. Mirna Aracely Bojórquez de Grajeda
SECRETARIA Licda. Carolina de la Rosa de Martínez
COORDINADOR IIETS Lic. Carlos Federico Noriega Castillo
TUTORA REVISORA Licda. Elizabeth Florián
COORDINADORA AREA DE FORMACIÓN PROFESIONAL ESPECIFICA Mtra. Ada Priscila del Cid

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:	Fuente divina de Sabiduría
A MI MADRE:	Maria del Carmen Figueroa, con amor y agradecimiento
A MIS HIJOS:	Mónica José Sarmiento Pérez René Oswaldo Sarmiento Pérez con inmenso amor fraternal
A MI ESPOSO:	Julio Arturo Sarmiento Ibáñez por su amor y su apoyo
A MIS HERMANAS:	Sonia Jeannette Pérez Figueroa Carmen Patricia Pérez Figueroa con mucho cariño
A MI SUEGRA:	Isabel Ibáñez Lezana con mucho cariño
A:	Licda. Elizabeth Florián quien sabiamente me orientó hacia el cumplimiento de mi meta profesional. Licda. Yolanda Jerez de Flores con admiración y respeto, por sus virtudes y capacidad profesional. Licda. Celita Mahely Chacón Chinchilla por su cariño y apoyo incondicional.
A:	Autoridades de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Finanzas Públicas y personal del Jardín Infantil, por su apoyo.
A:	Evelyn Díaz Sandoval de Guirola Verónica Campos con cariño.
A:	Amistades en general con cariño.

INDICE

INTRODUCCIÓN	Pág.
	i

CAPITULO I

TRABAJO SOCIAL Y ADMINISTRACIÓN DE

RECURSOS HUMANOS

1.1	Marco filosófico de la profesión de Trabajo Social	4
1.2	Escenarios de actuación del Trabajo Social	9
1.3	Relación entre la Administración de Recursos Humanos y el Bienestar Laboral	11

CAPITULO II

EL JARDÍN INFANTÍL EN LA ESTRUCTURA

ORGANIZATIVA DEL MINISTERIO DE FINANZAS

PÚBLICAS

2.1	El Ministerio Finanzas Públicas	14
2.2	Dirección de Recursos Humanos	15
2.3	Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas	16
2.3.1	Breve Reseña (Proceso de creación y funcionamiento)	17
2.3.2	Objetivos	21

2.3.3 Estructura Organizacional	21
2.3.4 Programas y Proyectos	22
2.3.5 Filosofía (Misión, Visión y Funciones)	23
2.3.5.1 Misión	23
2.3.5.2 Visión	23
2.3.5.3 Funciones	23
2.3.5.3.1 Funciones de la Junta Directiva	23
2.3.5.3.2 Funciones de la Directora	24
2.3.5.3.3 Funciones del Médico	24
2.3.5.3.4 Funciones de la Auxiliar de Enfermería	25
2.3.5.3.5 Funciones de la Subdirectora	25
2.3.5.3.6 Funciones de la Contadora	26
2.3.5.3.7 Funciones de la Auxiliar de Contabilidad	26
2.3.5.3.8 Funciones de la Psicóloga Infantil	26
2.3.5.3.9 Funciones de la Maestra de Pre-Primaria y Primaria	27
2.3.5.3.10 Funciones de las Niñeras	28
2.3.5.3.11 Funciones de la Cocinera y Auxiliar de Cocina	28
2.3.6 Fundamento Legal	29

CAPITULO III
SITUACIÓN ACTUAL DEL JARDIN INFANTIL
DEL MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS
Y LA PARTICIPACIÓN DEL
TRABAJADOR SOCIAL 30

- 3.1 En el ámbito de Bienestar Laboral 30
- 3.2 En la creación y funcionamiento del Jardín Infantil 31
- 3.3 Resultados de la Investigación de campo 31

CAPITULO IV
LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL, EN EL
JARDÍN INFANTIL DEL MINISTERIO DE FINANZAS
PÚBLICAS 45

- Lineamientos que pueden fortalecer la intervención del Trabajador Social en el Jardín Infantil 49
- Otras acciones que puede desempeñar el Trabajador Social en este Jardín 51
- CONCLUSIONES 52
- RECOMENDACIONES 53
- BIBLIOGRAFIA 54

INTRODUCCION

El presente trabajo de investigación tiene una relevancia significativa dentro del contexto nacional, institucional y de la profesión de Trabajo Social, en virtud que se refiere a un fenómeno socioeconómico, como lo es la economía familiar, este problema ha impulsado a la mujer a trabajar, porque el salario del esposo no es suficiente para la manutención del hogar. Ante esta situación surgen los Jardines Infantiles y el Ministerio de Finanzas Públicas presta este servicio para los hijos (as) de los empleados (as).

Motivada por la experiencia laboral en el Ministerio de Finanzas Públicas; nace la inquietud de realizar el presente trabajo de tesis titulado: ALCANCES Y LIMITACIONES DE LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL JARDÍN INFANTIL DEL MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS, además, por ser una institución que está orientada hacia la protección de la niñez y el bienestar laboral de los empleados.

Otra de las motivaciones importantes era definir o sustentar el espacio de intervención que ha logrado el Profesional en Trabajo Social en este Jardín en virtud que actualmente está orientado a funciones de Dirección y Administración.

También se consideró pertinente sistematizar las experiencias en Trabajo Social, en lo que respecta al Diseño, Organización y Conducción de un Proyecto de Bienestar Social, temática sobre la cual existe poca referencia bibliográfica y vivencial.

Con respecto al desarrollo de la investigación, se plantearon inicialmente los siguientes objetivos

- * Conocer y determinar el grado de impacto del Jardín Infantil y su relación con el bienestar laboral de los empleados del Ministerio de Finanzas Públicas.
- * Conocer y analizar la estructura funcional de la Dirección de Recursos Humanos, su departamentalización como medio para evaluar las políticas de bienestar laboral.
- * Investigar y determinar el grado de participación del profesional del Trabajo Social en el proceso de organización y funcionamiento del Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas.
- * Sistematizar la experiencia del Profesional de Trabajo Social en el Jardín Infantil.
- * Definir un modelo metodológico que garantice y delimite la intervención del profesional del Trabajo Social en la conducción Técnica y Administrativa del Jardín Infantil.

El desarrollo de la investigación permitió en alto grado verificar el cumplimiento de los objetivos, en virtud que se procedió a describir los antecedentes y el funcionamiento actual, evidenciando el proceso de creación, dentro del cual destaca la participación de la Organización Sindical y del Profesional en Trabajo Social.

Se procedió a describir e interpretar los resultados del trabajo de campo, el cual básicamente pretendía evaluar el grado de aceptación de los servicios.

Con respecto a la metodología utilizada, básicamente está fundamentada en el método científico, recurriendo a análisis descriptivos que facilitan objetivizar las condiciones de creación y funcionamiento, así como los alcances y limitaciones del Trabajador Social en el Jardín Infantil, se aplicó un muestreo en base a las técnicas de investigación que comúnmente utilizan las ciencias sociales entre las que se mencionan: análisis de instrumentos de investigación, entrevistas a informantes claves, informes, análisis de fichas de investigación social, base de datos de la población, información documental, revisión de informes, planes, etc.

Finalmente se plantean algunos lineamientos que al ser tomados en cuenta pueden reorientar el quehacer profesional. Se pretende que esta tesis constituya una fuente de información sobre Jardines Infantiles Institucionales a nivel gubernamental, como alternativa a la problemática de cuidado y atención de los hijos (as) de trabajadores y trabajadoras; además como espacio de participación del profesional de Trabajo Social.

CAPITULO I

TRABAJO SOCIAL Y ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Impulsar y desarrollar programas en favor de las personas resulta cada vez más complejo, por un lado se tiene una gran pérdida de valores morales, éticos y espirituales, por otro lado, la escasez económica por recorte de presupuesto ò anulación de políticas sociales, como producto del modelo neoliberal que demanda reducción de la inversión social.

En estas realidades le corresponde al Trabajador Social desempeñar sus funciones, muchas veces con escasa visión y redefinición de su papel, razón por lo que en algunas instituciones principalmente estatales se han congelado plazas o eliminados los Deptos. de Trabajo Social.

El Trabajo Social, como profesión concebida fundamentalmente para la intervención debe jugar un papel protagónico en éste proceso, so pena de quedar al margen de los procesos sociales y acompañar esta caída del Estado de Bienestar Social. Además el Trabajo Social tiene que recuperar su protagonismo, pero para ello debe ampliar criterios de análisis de la realidad, formarse para el nuevo desafío, rever el rol y no quedarse sumido y mimetizado en un profundo desaliento, acompañando la vertiginosa caída de las instituciones que históricamente se ocupan de la cuestión social, cuando se trabaja con el estado no se debe olvidar que primero se es profesional.

Actualmente muchos Trabajadores Sociales reflejan que se han mimetizado con las instituciones oficiales, las que a partir del ajuste tienen cada vez menos recursos para una demanda creciente en calidad y cantidad; si sumamos a

esto la débil conciencia gremial, las posturas dogmáticas, la poca capacidad de negociación y una actualización profesional deficiente, el cuadro desde una imagen pesimista lo podríamos calificar de desalentador, si lo tomamos como un obstáculo y un desafío sería un estímulo vital para iniciar un nuevo Proceso de reconceptualización del Trabajo Social. Sólo la creatividad, el compromiso, el estrechar filas, la redefinición del rol, la actualización profesional y el aventurarse en el espacio público sería el soporte de una nueva forma de reinserción social.

El Trabajador Social siempre ha estado impulsando o dirigiendo programas sociales, sin embargo la mayoría desconoce de las herramientas que brinda la gerencia social de proyectos, lo cual si se tomara en cuenta podría fortalecer el quehacer profesional.

“La gerencia es una profesión que consiste en llevar las ideas a la acción, los gerentes logran cosas a través de otras personas. El trabajar con la gente y lograr resultados; el modificar la realidad, son las características básicas de la gerencia, de manera que los gerentes estudian las funciones básicas administrativas: el planeamiento, la dirección, la organización y el control. La diferencia entre imponer cosas a la realidad y el analizar la realidad para comprenderla y proponer soluciones que contemplan la cultura del lugar y las necesidades de la gente, por lo que la conducción de lo social no es la conducción de los negocios.”¹

La gerencia que se califica como normativa es la gerencia basada en el concepto de eficiencia, se fija un balance, cuánto se va a ganar. La gerencia

¹ Calasco Mario Rubén. Trabajo Social y Gerenciamiento Social. Una propuesta superadora hacia el año 2,000. Editorial Espacio. Buenos Aires. 1ª. Edición. Pág. 31.

tiene 3 niveles: Primer nivel es Límites o contexto, significa que hay cosas que no se pueden cambiar, hay limitaciones; segundo nivel es conocimiento de técnicas, significa que hay cosas que ocurren en lo cotidiano y pueden ser mejoradas, técnicas que se pueden aprender y benefician a todos; el tercer nivel es el de los dilemas, es cuando hay cierto tipo de problemas que son de difícil tratamiento, a veces hay contradicciones dentro del concepto de gerencia. Gerente significa llevar adelante un programa, cuando se lleva a cabo un programa existen diversidad de opiniones, o sea hay libertad en obreros pero hay accionistas, hay una diferencia entre lo que el balance dice y lo que a la gente le gustaría hacer, la gerencia en los negocios, debido a la dualidad entre la necesidad de tener resultados positivos y lo que la gente quiere, produce tensión, ansiedad, dolor, ese es el dilema. Si hay una cosa que debe desestimar lo social al incorporar lo gerencial es la idea de éxito, en lugar de pensar en eficacia, en premios, debemos pensar en seres humanos que mueren de hambre, la ganancia debe transformarse en un orden de justicia y en el orden de equidad.

La gerencia social no va a resolver los problemas de pobreza, pero si se puede constituir en una herramienta fundamental para mejorar y fortalecer los Programas Sociales y así lograr una eficiencia que hoy no se tiene. La gerencia social no es como muchos piensan que es el traslado de modelos exitosos en el campo empresarial, sino desarrollar una lucha de conjunto, contra la pobreza, articulando áreas, buscando nuevas formas de abordaje a la realidad, mejorando el nivel de eficiencia en el uso de los recursos, planificando y evaluando.

La gerencia social tampoco va a resolver problemas estructurales, que dependan más del modelo de producción y de las relaciones internacionales, debe ser tomada como un instrumento efectivo para una política social agresiva, protectora de los más débiles y para un modelo de desarrollo productivo orientado hacia el desarrollo humano buscando:

- Optimización de recursos públicos.
- Apertura real a la participación ciudadana en la gestión de los programas sociales.
- El ajuste de los programas a las particulares necesidades de los pobres con el pleno respeto de sus endoculturas.
- Garantizar la transparencia y el control de los recursos empleados.

La gerencia social es un marco amplio desde el cual podemos iniciar este desafío, es la oportunidad histórica para ejercer un protagonismo donde otros alejados de la gente no tienen respuesta, salvo hacer más de lo mismo (Atender los efectos con un asistencialismo sin futuro y a veces con el objetivo implícito de las clases dirigentes de mantener la clientela electoral). La gerencia social propone aprender de la gente, que en esa lucha por sobrevivencia ha desarrollado múltiples estrategias alternativas.

1.1. Marco filosófico de la profesión de Trabajo Social

Como parte del marco teórico de la presente investigación, se considera de suma importancia, dar a conocer una de las tantas definiciones de Trabajo Social "es una disciplina científica de las ciencias sociales y su concepción filosófica, está basada, en principios, objetivos y funciones, que hacen del

profesional en Trabajo Social, un profesional que conoce, interpreta y ubica la realidad guatemalteca".²

Tomando en consideración que el hombre es un ser social, y por lo tanto se ve favorecido por todo aquello que estimule y facilite su integración a la sociedad, es necesario potenciar sus capacidades, mediante el ajuste y la conjunción de sus impulsos para lograr su bienestar y la promoción de la cultura y la civilización.

Como es sabido el proceso histórico del Trabajo Social, conlleva una serie de etapas que incluyen desde la Caridad, Beneficencia, Filantropía, Asistencia social, Servicio Social y la etapa moderna que incluyen conceptos integradores de Teoría y Práctica del Trabajo Social.

La Reconceptualización del Trabajo Social, definido como un movimiento académico de revisión y reflexión sobre la esencia y definición del Trabajo Social profesional, indica que es "una disciplina científica de las ciencias sociales y su concepción filosófica, está basada en principios, objetivos, funciones que hacen del profesional del Trabajo Social, un profesional que conoce, interpreta y ubica la realidad guatemalteca".³

El Trabajo Social guatemalteco surge con el Gobierno Revolucionario y su prioridad por el desarrollo del ser humano (1949). Con la Contrarrevolución (1954), el Trabajador Social -aún en su infancia institucional- se inserta en un discurso contrarrevolucionario y se desempeña en un contexto difícil para el impulso de la organización, la movilización y la promoción social.

² Boletín Informativo. Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala. Área de Formación Profesional Específica de Trabajo Social. Junio 2000. Pág. 2

³ Ibid. Pág. 2

Posteriormente los gobiernos militares y los golpes de Estado, crean un clima de inestabilidad institucional, violencia, represión y violación de los derechos humanos.

Con ayuda internacional, el 2 de mayo de 1949, se inician las clases de la Escuela de Servicio Social del IGSS. En 1974 el Consejo Superior Universitario resolvió incorporar, a partir de 1975, la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

En el mes de febrero de 1964, empieza el funcionamiento de la Escuela de Trabajo Social del Instituto Femenino de Estudios Superiores IFES, bajo el auspicio del OPUS DEI, ésta escuela funcionó hasta 1974.

El Trabajo Social, al igual que otras ciencias cuenta con una metodología, la cual será enfocada al aspecto práctico e instrumental de la profesión, con el objeto de establecer los medios operativos más apropiados para lograr los fines perseguidos. Definiremos al método como “Etapas sucesivas lógicamente estructuradas para alcanzar un fin determinado”⁴ y al método de Trabajo Social definiremos que “las formas de actuación que tienen como fin la obtención de determinados resultados prácticos, la modificación de cosas o situaciones reales”.⁵ Los métodos de Trabajo Social en su estructura básica contemplan cuatro elementos principales que son:

- a) Estudio, investigación y diagnóstico, es un medio para conocer la realidad sobre la que se va a actuar y sirve para configurar un diagnóstico de la situación problema que se desea cambiar.

⁴ Estructura básica de procedimiento de los métodos de Trabajo Social. Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala. Área de Formación Profesional Específica de Trabajo Social. Septiembre del 2000. Pág. 1.

⁵ *Ibíd.* Pág. 4.

- b) La programación, es la planificación de las actividades pertinentes y necesarias para cambiar la situación diagnosticada.
- c) La ejecución o desarrollo, es la realización de esas actividades planificadas, llevadas a cabo con la mayor racionalidad posible y determinada intencionalidad (que puede ser mantener, mejorar, o transformar el aspecto de la realidad social).
- d) La evaluación, del accionar realizado o que se está realizando como forma de ponderar lo que se hace o se hizo y de introducir correcciones en los contenidos y formas de actuación.

Siguiendo la denominación tradicional los tres métodos son: Casos, Grupos y Desarrollo de la Comunidad. Los métodos, ya sean éstos particulares o generales son regidos por los principios básicos siguientes:

- a) Coherencia, en las actividades, técnicas y los objetivos que se persiguen.
- b) Racionalidad, el proceso que aplica.
- c) Flexibilidad, en las etapas que contempla, para que se acomoden a la realidad.
- d) Creatividad, en la estructuración de las acciones a emprender.
- e) Eficacia, en los resultados esperados.

OBJETIVOS DEL TRABAJO SOCIAL

- a) "Impulsar la promoción y defensa de los derechos humanos.
- b) Fomentar la práctica de los valores humanos en individuos, grupos y comunidades para que en su ejercicio cotidiano facilite sus procesos de desarrollo social.

- c) Estudiar críticamente la problemática económico social, cultural y ecológica en lo que le corresponda intervenir, aportando soluciones efectivas a las necesidades del problema.
- d) Contribuir en el estudio y elaboración de políticas sociales.
- e) Realizar investigaciones sistemáticas de la realidad, cuyos resultados amplíen el conocimiento de ésta y sirva para orientar la acción del Trabajo Social.
- f) Promover la organización y participación de la población mediante prácticas democráticas.
- g) Promover el desarrollo integral de individuos, familias, grupos y comunidades, mediante la organización y promoción social para la autogestión y movilización popular.
- h) Sistematizar experiencias teórico-prácticas, que permitan la retroalimentación de procesos de intervención a nivel individual, grupal y comunal.

PRINCIPIOS DEL TRABAJO SOCIAL

- a) Supremacía de lo humano sobre lo material.
- b) Respeto a la dignidad de la persona humana.
- c) Solidaridad, cooperación y ayuda mutua con los sectores populares.
- d) Fomento de prácticas democráticas.
- e) Equidad, igualdad y fraternidad social.
- f) Aceptación y respeto hacia la población.
- g) Fomento al pluralismo y tolerancia social.
- h) Observancia de los valores éticos de la profesión.
- i) Respeto a la autodeterminación de las personas, grupos y comunidades
- j) Solidaridad gremial, identificación y ubicación profesional.

- k) Respeto a la diversidad étnica, lingüística y cultural.
- l) Fomento al pluralismo y tolerancia social.
- m) Partir de necesidades, problemas, intereses y demandas de la población
- n) Impulso a procesos de consenso y respeto al discurso”.⁶

Para alcanzar y cumplir con los objetivos y principios el Trabajador Social establece el acercamiento directo con el ser humano, como objeto y sujeto de trabajo, con el fin de lograr la participación, organización, promoción, concientización y orientación de las personas, en la búsqueda de alternativas de solución a su problemática y de ésta manera mejorar sus condiciones de vida. El Sindicato del Ministerio de Finanzas Públicas, velando por el bienestar laboral de los empleados financistas y a través de negociaciones con autoridades ministeriales, obtuvo la creación del Jardín Infantil, el cual pertenece actualmente al Departamento de Bienestar Laboral de la Dirección de Recursos Humanos, beneficiando a 60 padres de familia que trabajan en el Ministerio de Finanzas Públicas.

El Trabajador Social en la creación de este Jardín Infantil a desempeñado una valiosa función de organización, planificación y gestión; se ha puesto en practica los objetivos de la profesión: “promover el desarrollo integral de individuos y familias...” y también esta: “sistematizando la experiencia teórica-practica...” en este campo de trabajo.

1.2. ESCENARIOS DE ACTUACIÓN DEL TRABAJO SOCIAL

Los Trabajadores Sociales en la actualidad trabajan en diversos campos. Los Trabajadores Sociales de familia, tratan directamente con la persona como

⁶ *Ibíd.* Pág. 19.

miembro de una familia; en las dos últimas décadas el campo de acción del Trabajador Social se ha ampliado al sector privado.

Los Trabajadores Sociales de grupos, planifican y dirigen actividades en centros terapéuticos hospitalarios y ONGs, que se dedican a trabajo con jóvenes.

Los Planificadores Sociales son Trabajadores Sociales, que investigan y diseñan políticas de Bienestar Social.

Los Trabajadores Sociales comunitarios actúan como coordinadores de proyectos en diferentes organizaciones, también colaboran en programas de formación de dirigentes locales, grupos locales y consejos locales.

El Trabajador Social se desenvuelve en el ámbito estatal y privado cuyos fondos están destinados a niños y jóvenes en estado de abandono, sufren de maltrato y abuso, jóvenes en maras, guarderías o jardines infantiles.

Las Áreas de intervención actuales del Trabajador Social son: Bienestar Social, Salud Públicas, Jurídico Legal, Seguridad Social, Educación, Empresarial, Derechos Humanos, Promoción Social, Medio Ambiente, y otras en menor escala.

Actualmente el espacio profesional del trabajador social se encuentra escalando o creando su propio espacio ocupacional en puestos directivos y administrativos en entidades gubernamentales, sector privado y ONGs.

El presente trabajo de investigación, se desarrolla dentro del contexto del Ministerio de Finanzas Públicas, específicamente en la Dirección de Recursos Humanos, la que contempla dentro de su organización administrativa, el Departamento de Bienestar Laboral que es dirigido por una Licenciada en Trabajo Social, el cual a su vez integra dentro de su funcionamiento el Jardín Infantil que también es dirigido por una Licenciada en Trabajo Social. Este proyecto constituye, una gestión de la organización sindical, conjuntamente con las autoridades ministeriales. Su propósito es proporcionar atención integral a los niños, comprendidos entre los 3 meses y 11 años de edad, hijos de los empleados del Ministerio de Finanzas, durante la jornada laboral ordinaria.

1.3. Relación entre la Administración de Recursos Humanos y el Bienestar Laboral

La Administración “es un proceso social que lleva consigo la responsabilidad de planear y regular en forma eficiente las operaciones de una empresa, para lograr un propósito dado”.⁷

Considerando la Administración, como una disciplina que integra elementos de organización y control de recursos, se considera importante, profundizar específicamente en la Administración de Recursos Humanos, como el área específica que permite estudiar las relaciones de las personas en las instituciones y organizaciones públicas y privadas. Entre este tipo de relaciones, se mencionan fundamentalmente las relaciones laborales, las cuales están influidas por los niveles de satisfacción e insatisfacción individual. En consecuencia la calidad de vida del recurso humano depende de las

⁷ Reyes Ponce Agustín. Administración de Empresas, Teoría y Práctica, 35 a. Edición. Editorial Limusa España 1988. Pág.16

autoridades ministeriales, existen gobernantes que envían a Directores de Recursos Humanos que tienen conciencia social, como la actual Directora que es Licenciada en Trabajo Social, y apoya las actividades del sindicato, lo cual es beneficio de los empleados, además estas ventajas vienen a beneficiar la Administración del Recurso Humano y apoyar el Bienestar Laboral, allí denota la importancia del Trabajo Social en las instituciones, porque el beneficio al empleado incide en la eficacia y eficiencia de su trabajo, al estar dirigido dicha dirección y departamento por una profesional de Trabajo Social.

El Ministerio de Finanzas Públicas, ha implementado la creación del Departamento de Bienestar Laboral, el cual vela por el mejoramiento de la calidad de vida del trabajador financiero, planificando y desarrollando diferentes proyectos y programas con sus respectivas actividades. Las secciones con las que cuenta el Departamento de Bienestar Laboral, del Ministerio de Finanzas Públicas, son cinco, las cuales se detallan a continuación: Sección de Servicios Médicos, el cual integra la Unidad de Medicina General, de Odontología, Psicología, Pediatría, Oftalmología y la Unidad de Hipodermia y Observación; la Sección Educativa, la Sección de Desarrollo Humano; la Sección Económico Social, que contempla la Tienda de Consumo, y Centro Recreativo; el Jardín Infantil, que está contemplado como Unidad Administrativa, que depende del Departamento de Bienestar Laboral. Específicamente, el Jardín Infantil, está organizado estructuralmente por las siguientes secciones: Administrativa, Pedagógica, Salud Pediátrica y Servicios Generales (cocina, conserjería y mensajería).

En el marco institucional del Ministerio de Finanzas Públicas, se observa la planificación y ejecución de políticas de Bienestar Laboral adecuadas, las cuales son operativizadas a través de la Dirección de Recursos Humanos.

La anterior estructura evidencia la importancia que tiene el Bienestar Laboral dentro de la Administración de Recursos Humanos, como la estrategia laboral para lograr: identificación institucional, mejora en la calidad de vida de los empleados y elevados niveles de satisfacción personal.

CAPITULO II

EL JARDÍN INFANTÍL EN LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA DEL MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

2.1. El Ministerio Finanzas Públicas

El Ministerio de Finanzas Públicas, como institución gubernamental remonta su origen a la época colonial, como una institución española que recibía el nombre de Diputación Provincial, encargada de la recaudación y administración del erario público. Con esta denominación continuó funcionando, hasta que el Congreso de la República de Centro América, decretó que la Dirección General de Hacienda, realizara dichas funciones, dentro de la estructura de la Secretaría de Hacienda y Crédito Público.

El 8 de diciembre de 1971, el Congreso de la República, aprobó el Decreto 106-71 el que dio vigencia al Ministerio de Finanzas Públicas.

En la estructura organizacional del Ministerio de Finanzas Públicas., se contempla la Dirección de Recursos Humanos, la cual fue creada por Acuerdo Ministerial No. 13-92 del 21 de abril de 1,992 y la resolución No. 092-4087, emitida por la Oficina Nacional de Servicio Civil, con fecha 24 de agosto de 1992; su estructura organizacional fue aprobada mediante un Acuerdo Ministerial No. 1,189-95 de fecha 25 de agosto de 1995, modificado por el Acuerdo Gubernativo No. 476-2000 del 10 de octubre de 2000 "Reglamento Orgánico Interno del Ministerio de Finanzas Públicas, el cual la convierte en Dirección de Desarrollo de Recursos Humanos", la cual tiene como Misión "Ser una Organización que administra y promueve el desarrollo del recurso

humano, mediante la definición y aplicación de políticas y programas que contribuyan al logro de objetivos y metas institucionales”.

2.2. Dirección de Recursos Humanos

Es importante hacer mención que el Ministerio de Finanzas Públicas, dada la complejidad de sus funciones y de su organización , siempre ha contado con la Unidad Administrativa del “Control y manejo de Personal”, sin embargo en el año de 1992, las autoridades ministeriales, creyeron conveniente elevar de categoría al Departamento de Administración de Recursos Humanos, para convertirlo en “Dirección de Recursos Humanos”, con la finalidad de actualizar y ampliar las políticas de Administración del Recurso Humano.

En la actualidad la Dirección de Recursos Humanos, para su funcionamiento cuenta con 130 empleados, a nivel de profesionales universitarios, técnicos y un reducido número de personal operativo. La departamentalización incluye un Departamento de Bienestar Laboral, el cual data del año 2000, sin embargo estas acciones han sido desarrolladas por la antes denominada Sección de Recursos, actualmente dicho Departamento se ha profesionalizado con la conducción de una Licenciada en Trabajo Social.

Para el cumplimiento de sus funciones la Dirección de Recursos Humanos está estructurada administrativamente de la siguiente manera:

- a) DIRECCION
- b) Asesoría Legal Laboral
- c) SUBDIRECCION
- d) Unidad Administrativa
- e) Departamento de Administración de Personal

- f) Departamento de Capacitación y Desarrollo
- g) Departamento de Nóminas y Salarios
- h) Departamento de Bienestar Laboral

La departamentalización de la Dirección de Recursos Humanos, facilita el cumplimiento de las siguientes Políticas:

- a) Política de Reclutamiento y selección.
- b) Política de Inducción.
- c) Política de Formación y Capacitación.
- d) Política de becas al exterior.
- e) Política de ascensos.
- f) Política de Motivación.
- g) Política de Asistencia Laboral.
- h) Política de relaciones laborales.

Como se observa en la descripción de políticas de la citada dependencia, sobresale el componente de desarrollo humano, lo que da espacio profesional a varias disciplinas que se relacionan directamente con la conducta y desarrollo del ser humano, y en consecuencia el profesional de Trabajo Social, forma parte del equipo multidisciplinario que facilita la adecuada conducción del recurso humano y la optimización de los recursos institucionales con fines de elevar la eficiencia del Ministerio de Finanzas Públicas.

2.3. Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas

El Jardín Infantil, es una unidad administrativa integrante del Departamento de Bienestar Laboral de la Dirección de Recursos Humanos. Su naturaleza es de

carácter socioeconómico y constituye una prestación para los empleados del Ministerio de Finanzas Públicas.

2.3.1. Breve Reseña (Proceso de creación y funcionamiento)

El origen del Jardín Infantil, se remonta a los años 80, período durante el cual, el Ministerio de Finanzas Públicas, conjuntamente con la Universidad de San Carlos de Guatemala y el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, contemplaron un proyecto tripartito mediante una cooperación financiera española, destinada a la creación y funcionamiento de Centros de atención a la niñez, para los empleados de las instancias citadas.

Particularmente en el Ministerio de Finanzas Públicas, la intervención de la organización sindical fue efectiva, integrando como parte de su plan de trabajo, la gestión del inmueble, la infraestructura física y el diseño de funcionamiento.

El avance durante este período fue mínimo, mencionándose particularmente la legalización del inmueble a favor del Ministerio de Finanzas Públicas, mediante el Acuerdo Gubernativo No. 189-2001 emitida el 1º. de julio del 2001.

La remodelación física del inmueble fue concluida en el año de 1,987, y estuvo a cargo de la Dirección General de Obras Públicas.

El seguimiento del proyecto de Jardín Infantil, tuvo un período de receso debido a varios factores, entre los que se mencionan la falta de disposición política por parte de autoridades ministeriales. Fue hasta en el año 1998, a instancias de la organización sindical, que nuevamente se formó una comisión

especial para dar seguimiento al mismo, la cual estuvo integrada por una Licenciada en Trabajo social, delegada del Despacho ministerial, una Licenciada en Psicología, delegada de la Dirección de Recursos Humanos y una delegada del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas.

La comisión nombrada tuvo a su cargo, el diseño de la organización y funcionamiento del proyecto, así como las sugerencias para adaptar el espacio físico a los requerimientos funcionales de un Jardín Infantil. Esta misma comisión fue validada en el año 1999, para efectuar todo el proceso de adquisición de bienes y estructurar el esquema metodológico de funcionamiento. Mediante un plan de trabajo debidamente estructurado y varias reuniones consensuadas entre las Autoridades Ministeriales, la Comisión Específica y el Sindicato de Trabajadores, se inauguró el funcionamiento del Jardín Infantil en el mes de diciembre del año 1999. En el mes de febrero del año 2000, se inició la prestación de servicios, los cuales inicialmente fueron: Cuidado diario, seguridad física, alimentación y educación preescolar.

El Jardín Infantil es una institución educativa, que atiende a los hijos de los empleados financieristas, durante la jornada laboral ordinaria y depende organizacionalmente del departamento de Bienestar Laboral, de la Dirección de Recursos Humanos. Para su funcionamiento cuenta con programas permanentes, de medio tiempo y ocasionales; actualmente sus niveles de atención son:

- a) Sala Cuna (niños de 3 a 18 meses de edad)
- b) Maternal (niños de 18 meses a 3 años de edad)
- c) Pre-Primaria (niños de 4 a 6 años de edad) autorizado por el Ministerio de Educación según resolución 302-2000 E-P

- d) Tutoría a escolares de primaria (niños de 7 a 12 años de edad)
- e) Inglés
- f) Servicio de alimentación (almuerzo y refacciones)
- g) Atención médica
- h) Actividades recreativas

Los componentes educativos del Jardín Infantil para un mejor funcionamiento son los siguientes:

- a) Educación preprimaria
- b) Estimulación temprana
- c) Tutoría escolar
- d) Psicología infantil
- e) Laboratorio vivencial

Los servicios básicos que presta el Jardín Infantil a los hijos de los empleados del Ministerio de Finanzas Públicas son una alimentación balanceada, medicina pediátrica, higiene y cuidado integral, seguridad física y emocional.

La actividad general del Jardín Infantil, está organizada en el Plan Estratégico, elaborado para el efecto, contemplando tres áreas básicas de atención:

Área Administrativa, Psicoeducativa y Salud Pediátrica.

Área Administrativa

- a) Planifica, dirige y supervisa el funcionamiento técnico y administrativo del Jardín Infantil.
- b) Dirige y supervisa las acciones contables del Jardín Infantil (proveeduría de alimentos, elaboración de menús, control de cuotas, control de gastos, libros contables y registros financieros)

- c) Administración del recurso humano
- d) Coordinación con Autoridades Ministeriales y Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas
- e) Coordinación con el Ministerio de Educación

Área Psicopedagógica

La actividad psicopedagógica del Jardín Infantil, se desarrolla mediante tres programas: Permanente, Medio Tiempo y Ocasional

Estos tres programas, incluyen los siguientes niveles de atención:

- a) Sala Cuna
- b) Maternal (pre-kinder)
- c) Kinder
- c) Preparatoria
- d) Tutoría escolar de primaria

Área de Salud

Los servicios en salud del Jardín Infantil, son proporcionados por un médico pediatra y dos auxiliares en enfermería. El equipo de trabajo de la clínica médica realiza principalmente las siguientes actividades:

- a) Atención de consultas por enfermedad
- b) Vigilancia del estado nutricional de la población infantil
- c) Promoción de la salud por medio de charlas, supervisiones y orientaciones
- d) Programas preventivos (control de vacunas, desparasitación, etc.
- e) Apoyo en el cuidado e higiene de los niños

2.3.2. Objetivos

Objetivo General:

- a) Contribuir al mejoramiento del nivel de eficiencia del empleado financiero, proporcionando a sus hijos menores de doce años un lugar seguro y adecuado para su normal desarrollo.

Objetivo Específicos:

- a) Brindar a los hijos de los empleados financieros, seguridad física y emocional, protección y servicios básicos, en correspondencia con las leyes que protegen a la niñez.
- b) Proporcionar educación preprimaria de conformidad con las normas establecidas por el Ministerio de Educación.
- c) Implementar un modelo de educación integral, que permita a los padres de familia, participar activamente en la formación y orientación de sus hijos.

2.3.3. Estructura Organizacional

El Jardín Infantil está dirigido por una directora nombrada por la Dirección de Recursos Humanos y cuenta con una Junta Directiva integrada por:

- a) Un representante del Sindicato de Trabajadores del Ministerio de Finanzas Públicas.
- b) Un representante de la Dirección de Recursos Humanos
- c) Un representante de los Padres de Familia
- d) Directora del Jardín Infantil

Para su funcionamiento cuenta con 25 empleados, la clasificación por puestos de trabajo del personal del Jardín Infantil es la siguiente: 3 Profesionales, 1 Secretaria, 2 Contadoras, 5 Maestras de Educación Preprimaria, 2 Maestras de Educación Primaria, 4 Niñeras graduadas, 2 Auxiliares de Enfermería, 4

personas operativas (dos en cocina, 2 en limpieza y mensajería). Se cuenta con el apoyo de 1 Persona operativa del Departamento de Operaciones de la Dirección de Servicios Administrativos.

2.3.4. Programas y Proyectos

En la actualidad la Dirección del Jardín Infantil ha diseñado el perfil de 5 proyectos básicos, que guían el funcionamiento técnico y administrativo de la Unidad.

Programa Escuela Para Padres

Se realiza en coordinación con los estudiantes de Psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala. El programa está estructurado con la temática relacionada con la dinámica familiar, desarrollándose mediante sesiones mensuales de trabajo, en las cuales se aplican técnicas grupales.

Atención Psico-educativa

Es una actividad permanente, dirigida específicamente a la población infantil y es realizada en coordinación con la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Capacitación en Servicio

Se desarrolla una vez al mes por medio de temas de interés laboral, como medio de mantener la salud mental y por ende mejorar la eficiencia laboral.

Modernización Administrativa

Se ha iniciado la revisión de procesos atendiendo a todas las áreas de intervención (pedagogía, administración, médica, técnica y operativa), a fin de aplicar reingeniería en los mismos. Así mismo se contempla la elaboración de

Manuales de Organización, Normas y Procedimientos. Se ha elaborado el proyecto Reglamento del Jardín Infantil, en coordinación con Junta Directiva, el cual está pendiente de ser aprobado.

Evaluación del Desempeño

Se ha iniciado la fase de información y se han diseñado los instrumentos necesarios los cuales son aplicados bimensualmente. La evaluación del desempeño se desarrolla como estrategia para mejorar control administrativo de personal

2.3.5. Filosofía (Misión, Visión y Funciones)

2.3.5.1. Misión

Proporcionar bienestar a la niñez, mediante procesos de atención biopsicosocial, que faciliten su normal desarrollo, durante la jornada laboral de los padres de familia.

2.3.5.2. Visión

Constituir al Jardín Infantil en una institución modelo, de alternativas educativas para la niñez comprendida entre los 3 y 11 años de edad.

2.3.5.3. Funciones

2.3.5.3.1. Funciones de la Junta Directiva

- a) Velar por el buen funcionamiento del Jardín Infantil
- b) Resolver problemas y dudas que no puedan ser resueltos por la Dirección del Jardín Infantil
- c) Reunirse mensualmente o cuando el caso lo amerite, para evaluar las actividades del Jardín Infantil

2.3.5.3.2. Funciones de la Directora

- a) Planificar, dirigir y supervisar el funcionamiento técnico y administrativo del Jardín Infantil
- b) Planificar anualmente las actividades educativas con el equipo de trabajo
- c) Elaborar el presupuesto anual del Jardín Infantil
- d) Administrar los recursos financieros, humanos y logísticos de la institución.
- e) Desarrollar las acciones de administración de personal, en base a la Ley de Servicio Civil.
- f) Participar en las actividades de la Junta Directiva como miembro de la misma
- g) Informar y proponer soluciones a la Junta Directiva sobre problemas detectados
- h) Definir conjuntamente con la Dirección de Recursos Humanos, acciones administrativas, de selección y control de personal
- i) Promover la capacitación del personal del Jardín Infantil
- j) Velar por el cumplimiento del reglamento que rige el uso del Jardín Infantil
- k) Elaborar la Memoria anual de labores.
- l) Evaluar el Plan General Anual, por medio de informes de avance u otros específicos de evaluación.

2.3.5.3.3. Funciones del Médico

- a) Atender a los niños por enfermedad
- b) Controlar el estado nutricional de la población infantil del Jardín Infantil
- c) Controlar la talla, el peso, vacunas y desparasitación infantil
- d) Apoyar en la higiene y cuidado del niño

- e) Promocionar la salud por medio de charlas, supervisiones y orientaciones a padres de familia

2.3.5.3.4. Funciones de la Auxiliar de Enfermería

- a) Llevar el control y registro de niños que asisten a la clínica del Jardín Infantil
- b) Controlar los expedientes de acuerdo a la prescripción médica
- c) Controlar a los niños que se encuentran suspendidos por enfermedad y/o tratamiento especial
- d) Administrar medicamentos de acuerdo a la prescripción médica
- e) Controlar a los niños que lleguen enfermos y/o que se enfermen durante su permanencia en el Jardín Infantil
- f) Atender a padres de familia, en cuanto a dudas sobre el tratamiento de su hijo
- g) Apoyar en actividades de estimulación temprana

2.3.5.3.5. Funciones de la Subdirectora

- a) Dirigir, coordinar y evaluar conjuntamente con la Directora, las actividades psicopedagógicas
- b) Elaborar conjuntamente con la Dirección, el Plan Anual de Actividades y anteproyecto de maternal y sala cuna
- c) Revisar y aprobar los planes de trabajo de las maestras y niñeras
- d) Elaborar el informe mensual de actividades psicopedagógicas
- e) Investigar y resolver casos específicos de niños que refieran las maestras y niñeras
- f) Evaluar el desempeño del personal docente y especializado del Jardín Infantil

- g) Representar al Jardín Infantil ante la supervisión del Ministerio de Educación
- h) Realizar la evaluación del ciclo escolar y participar en la elaboración de la memoria anual de actividades

2.3.5.3.6. Funciones de la Contadora

- a) Realizar actividades contables del Jardín Infantil
- b) Manejar la Caja chica
- c) Realizar informes financieros mensuales y balance general anual
- d) Efectuar cobros de cuotas mensuales
- e) Controlar útiles de oficina, enseres y tarjetas de responsabilidad, así como de materiales educativos
- f) Mantener actualizado el inventario del Jardín Infantil

2.3.5.3.7. Auxiliar de Contabilidad

- a) Elaborar diario y semanalmente, listado de alimentos consumidos
- b) Elaborar oficios dirigidos a otras dependencias
- c) Elaborar recibos de cobros de niños permanentes y eventuales
- d) Llevar archivos de contabilidad y apoyar a la contadora en diferentes actividades
- e) Solicitar y recibir requisiciones del material a utilizar
- f) Efectuar cotizaciones

2.3.5.3.8. Funciones de la Psicóloga Infantil

- a) Elaborar ficha psicológica de cada uno de los niños atendidos y/o referidos

- b) Brindar psicoterapia individual y colectiva a padres de familia en casos especiales
- c) Aplicar pruebas psicológicas para determinar grados de inteligencia, emocional, habilidades y aptitudes de los niños
- d) Referir niños, cuando el caso lo amerite a instituciones especiales, en coordinación con la Directora del Jardín Infantil
- e) Llevar registro y control de actividades relacionadas con el desarrollo psíquico y emocional del niño
- f) Participar en reuniones convocadas por la Directora y/o Junta Directiva
- g) Ofrecer pláticas relacionadas con el área infantil y salud mental de los niños, padres de familia y personal del Jardín Infantil

2.3.5.3.9. Funciones de la Maestra de Preprimaria y Primaria

- a) Planificar y ejecutar las actividades educativas, recreativas, cívicas y sociales de los niños
- b) Velar por la integridad física y emocional de los niños
- c) Desarrollar las actividades pedagógicas en base al Plan Anual de Actividades
- d) Elaborar Plan Semanal de Actividades
- e) Participar en reuniones de grupo de trabajo del Jardín Infantil
- f) Mantener la relación Maestro y Padres de Familia a través de las reuniones
- g) Reportar a donde corresponda, cualquier problema detectado que se observe en los niños
- h) Fomentar en los niños, hábitos de higiene, alimentación y comportamiento social

- i) Estimular a los menores a través de actividades dirigidas y previamente planificadas

2.3.5.3.10. Funciones de las Niñeras

- a) Velar por la integridad física de los niños en todo momento
- b) Enseñar y cultivar en los niños hábitos adecuados de higiene en la alimentación y comportamiento social
- c) Desarrollar el Programa de Estimulación Temprana de acuerdo a pautas y normas establecidas
- d) Contribuir en el cuidado, orden y limpieza del mobiliario, equipo y materiales que utilicen los niños
- e) Cumplir indicaciones del médico, Psicóloga o Directora en el cuidado de la salud física, mental y emocional del niño
- f) Atender y cuidar con especial esmero, cariño y afecto a los niños
- g) Supervisar el comportamiento de los niños en paseos y juegos
- h) Informar a donde corresponda, cuando los niños a su cargo sufran algún accidente, presenten síntomas de enfermedades o alguna manifestación psicológica especial
- i) Participar en reuniones de trabajo convocadas por la Dirección

2.3.5.3.11. Funciones de la Cocinera y Auxiliar de Cocina

- a) Elaborar los menús semanales (refacciones y almuerzo) los cuales deben ser revisados por la Directora
- b) Revisar existencia de alimentos y colaborar con la Directora en el cálculo de los mismos
- c) Cumplir con el horario establecido para el servicio de alimentos a los niños

- d) Rendir informe diario por escrito de los productos y cantidades utilizadas
- e) Responsable de los utensilios de cocina en las actividades extra aulas
- f) Mantener limpia el área de trabajo
- g) La cocinera debe asignar actividades a la auxiliar de cocina

2.3.6. Fundamento Legal

El acuerdo ministerial que ampara la funcionalidad del Jardín Infantil se encuentra actualmente pendiente de aprobación, el cual contiene los siguientes elementos: Estructura organizativa, Funciones, Compromisos de los Padres de Familia, régimen disciplinario, y sistema de administración y financiamiento. Ver anexo No. 2

La importancia que el Jardín Infantil ha tenido para los empleados del Ministerio de Finanzas Públicas, ha sido brindarle oportunidad a la mujer de trabajar con tranquilidad, sabiendo que sus hijos están bien cuidados con personal capacitado, seguros, están cerca de su trabajo por cualquier emergencia que se presente, esto representa una ayuda económica y educativa a los padres y bienestar a los niños. El Jardín Infantil se encuentra dirigido y administrado por una Licenciada en Trabajo Social, actualmente la plaza de subdirectora está vacante, quien tiene que ocupar la misma es una Licenciada en Trabajo Social que ejerza el papel de Trabajadora Social.

CAPITULO III

SITUACION ACTUAL DEL JARDIN INFANTIL DEL MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS Y LA PARTICIPACIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL

Para dar a conocer la situación del Jardín Infantil se realizó una investigación a beneficiarios del mismo, tomando en cuenta su naturaleza, para el efecto se utilizaron las técnicas de Observación, Entrevista Estructurada, Consulta a Fuentes Documentales y Estadísticas. Como instrumentos se utilizaron Guías de Investigación, Cuestionarios, Libreta de Campo y el Diseño de Investigación. Se contempla como unidades de observación, las diferentes unidades administrativas que actualmente integran el Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas y Departamento de Bienestar Laboral de la Dirección de Recursos Humanos. En el Jardín Infantil los niños beneficiarios que integran los diferentes programas son 90. El personal que labora en el Jardín Infantil, entre el personal profesional, administrativo y operativo asciende a la cantidad de 23. Los padres que actualmente se benefician son 60, por lo que nuestro universo es de 60, para fines de este estudio se tomo el universo para efecto de mayor objetividad en el estudio.

3.1. En el Ámbito del Bienestar Laboral

El Bienestar Laboral, en el contexto del Ministerio de Finanzas Públicas, constituye una base fundamental para el desarrollo humano de los empleados. Los Programas y Proyectos de Bienestar Laboral, se encuentran debidamente estructurados y alcanzan un alto nivel de ejecución. Es importante enfatizar que dichos programas y proyectos en su mayoría han sido gestados a instancia de la organización sindical en coordinación con la Dirección de Recursos

Humanos. Entre los proyectos de Bienestar Laboral que beneficia a los empleados del Ministerio de Finanzas Públicas, se mencionan: Servicios de Salud, atendiendo a las diversas especialidades, Seguros Colectivos, Caja de Ahorro, Tienda de Consumo, Centro Recreativo y Jardín Infantil. Actualmente existe el proyecto de dotar de vivienda, mediante un sistema de financiamiento especial a empleados del Ministerio de Finanzas Públicas.

El Departamento de Bienestar Laboral, constituye un espacio ocupacional muy importante para el Trabajador Social, con grado de licenciatura, en virtud que en la actualidad dicho departamento es dirigido por una Licenciada en Trabajo Social.

3.2. En la Creación y Funcionamiento del Jardín Infantil

En la Creación del Jardín Infantil existieron alcances como la buena disposición de las autoridades ministeriales para su creación y limitaciones como el espacio para la ubicación del mismo, en el funcionamiento una de las mayores limitantes es el factor económico, ya que se tiene que tomar en cuenta los salarios de los empleados, la comida de los niños, mantenimiento del edificio y gastos de agua, luz, teléfono, gas propano y otros. El tiempo que duró la negociación fueron 3 años.

3.3. Resultados de la Investigación de Campo

A continuación se presentan algunos cuadros estadísticos que reflejan las opiniones de los empleados financieristas que actualmente utilizan los servicios del Jardín Infantil.

Dicha información permite establecer los alcances y limitaciones que afronta actualmente el Jardín Infantil.

Cuadro No. 1

NÚMERO DE HIJOS POR FAMILIA

FAMILIAS	No. DE HIJOS
8	2
17	3
28	4
6	5
1	6

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

El cuadro anterior indica que la mayoría de las familias de los niños del Jardín Infantil, está compuesta por 3 y 4 personas, aclarando que hay padres de familia que tienen 1 ó 2 hijos, pero también hay madres solteras que tienen 3 hijos, no son familias numerosas.

La gerencia social no va a resolver los problemas de pobreza existentes en el país, pero si se puede constituir en una herramienta fundamental para mejorar y fortalecer los Programas de Bienestar Social en Guatemala, un ejemplo lo constituye el Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas, que presta un servicio a los hijos de los empleados financistas, que no cuentan con recursos económicos ò con una persona capacitada para cuidar a sus hijos, durante su jornada laboral.

Cuadro No. 2

PROMEDIO DE AÑOS LABORALES EN EL MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

AÑOS LABORALES	EMPLEADOS
4	10
5	39
8	13
10	24
12	10
15	10

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

En el cuadro anterior, se puede observar que la mayoría de los empleados, tienen de 5 à 10 años de laborar en el Ministerio de Finanzas Públicas.

Esto indica la estabilidad laboral existente, el buen patrono que es el Ministerio de Finanzas Públicas y las prestaciones que los empleados reciben como el proyecto del Jardín Infantil, el cual genera bienestar laboral, ya que un empleado puede desempeñarse con más compromiso y responsabilidad en su trabajo.

Cuadro No. 3

UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE LA VIVIENDA

LUGAR	FAMILIA
Zona 18	13
Zona 1	11
Zona 6	10
Villa Nueva	9
Zona 12	6
Zona 2	4
Zona 17	4
Amatitlán	3

Fuente. Investigación de Campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

El cuadro anterior refleja, que el mayor número de las familias de los empleados financieristas, residen en las zonas 18, zona 1 y zona 6, o sea las zonas más populares y pobres de la ciudad de Guatemala.

Los programas sociales son más efectivos cuando responden a las necesidades y realidades de sus destinatarios, a la gente más pobre y en la medida que exista buena conducción, dirección y administración de los mismos. Los datos anteriores indican que los empleados financieristas que utilizan el servicio del Jardín Infantil viven en las zonas más pobres, y además, afrontan problemas de transporte y otros servicios básicos en sus colonias.

Es importante resaltar que algunas de estas zonas han sido caracterizadas como peligrosas por la proliferación de pandillas juveniles, razón de peso para que los empleados utilicen los servicios del Jardín Infantil.

Cuadro No. 4
NIVEL DE INGRESOS DE LOS EMPLEADOS DEL
MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

INGRESOS ECONÓMICOS	No. DE FAMILIAS	%
Q 4,000.00	6	10
Q 5,000.00	12	20
Q 6,000.00	7	12
Q 8,000.00	18	30
Q 10,000.00	17	28
Totales	60	100

Fuente. Investigación de Campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

El cuadro anterior refleja, que la mayoría de las familias de los empleados del Ministerio de Finanzas Públicas, sus ingresos oscilan entre Q.5, 000.00 y Q.10, 000.00.

Sin embargo, al agrupar los tres primeros resultados se tiene que 25 empleados su salario se encuentra entre Q. 4,000.00 y Q. 6,000.00.

Pese a que esta población tiene otras cargas familiares, se evidencia que si son favorecidos con el apoyo del Jardín Infantil.

Cuadro No. 5

POSESIÓN DE VIVIENDA DE LAS FAMILIAS DE LOS EMPLEADOS FINANCIEROS

POSESION DE VIVIENDA	No. DE CASOS	%
Propia	49	82
Alquilada	11	18
Total	60	100

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

El cuadro anterior refleja que la mayor parte de los empleados financieros viven en casa propia, aunque la vivienda sea propiedad de los padres, suegros u otro familiar.

La creación de estos programas sociales benefician, en este caso a los empleados financieros, quienes se ven comprometidos a mejorar o brindar un mejor desempeño en el trabajo.

En la información adicional proporcionada por algunos empleados, señalan que tienen el compromiso de ayudar en los gastos de la vivienda a sus padres o suegros.

Cuadro No. 6
IMPORTANCIA DE AMPLIAR EL ESPACIO DE TRABAJADORES
SOCIALES PARA EL JARDIN INFANTIL

IMPORTANCIA	No.DE CASOS	%
SI	48	80
NO	12	20
Total	60	100

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

Durante la implementación del Jardín Infantil, se desarrollaron procesos de investigación, análisis cualitativo y financiero, adquisición de bienes y servicios, reclutamiento selección y contratación de personal.

En la etapa de funcionamiento del Jardín Infantil, correspondió por asignación de autoridades ministeriales, que ésta Unidad Administrativa, estuviera dirigida por 2 Licenciadas en Trabajo Social. Este espacio profesional, ha sido bien aprovechado, sentando bases con respecto al ejercicio de un Trabajo Social con enfoque administrativo y gerencial.

Actualmente el espacio profesional de la subdirectora del Jardín Infantil esta descubierto, por lo que la población investigada demanda según los resultados en el cuadro anterior, la necesidad de ampliar el espacio de más Trabajadoras Sociales.

Al incorporar más Trabajadoras Sociales se podría ampliar las funciones y actividades en el Jardín Infantil, lo cual redundaría en beneficio de los padres y los (as) niños (as).

Cuadro No.7

RESPUESTA DEL JARDIN INFANTIL A LAS NECESIDADES PERSONALES DE LOS EMPLEADOS FINANCISTAS

RESPUESTAS	No. De Casos	%
Si	58	96
No	1	2
No Responde	1	2
Total	60	100

Fuente: Investigación de Campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

El cuadro anterior refleja que el personal financista manifiesta satisfacción respecto a la existencia y beneficio que brinda el Jardín Infantil, trabajan con confianza porque sus hijos se encuentran seguros, existe personal capacitado para cuidarlos, educarlos y atenderlos mientras ellos están en su jornada laboral, porque el horario del Jardín Infantil coincide con su horario de trabajo, además refieren que cuentan con buenas instalaciones, que se brinda una atención integral y un desarrollo psicobiosocial a los niños.

Cuadro No. 8

OPINION RESPECTO A LA CUOTA ECONÒMICA QUE SE APORTA POR EL SERVICIO QUE PRESTA EL JARDÌN INFANTIL

OPINION	No. DE CASOS	%
De Acuerdo	49	81
No De Acuerdo	10	17
No Responde	1	2
Total	60	100

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

El cuadro anterior refleja, que la mayoría de los usuarios, están de acuerdo con la cuota económica que pagan por el servicio que se presta, el niño que tiene la cuota más alta paga 250.00 quetzales mensuales y el niño que paga menos, la cuota es de 100.00 quetzales mensuales, ese dinero lo utilizan para gastos de material didáctico. Los empleados financistas tienen un ahorro de dinero mensualmente, pues si pagaran un Jardín Infantil privado las cuotas son más elevadas y si pagan servidumbre también es caro, además la atención al niño no es igual; mantienen zozobra en el trabajo, su rendimiento no es el mismo. Es evidente que este tipo de proyecto genera bienestar laboral, por lo que un empleado puede desempeñarse con más compromiso y responsabilidad, lo cual se reflejará en la eficacia y eficiencia de su trabajo.

Cuadro No. 9

CALIFICACIÓN QUE OTORGAN LOS PADRES DE FAMILIA A LOS SERVICIOS QUE PRESTA EL JARDÍN INFANTIL

CALIFICACION	No. De casos	%
Buena	50	83
Regular	4	7
Mala	2	3
No Responde	4	7
Totales	60	100

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

Los padres de familia manifiestan que los servicios que proporciona el Jardín Infantil a sus hijos es bueno, porque eso les brinda tranquilidad para laborar, y porque se desempeñan con responsabilidad para una buena proyección institucional. Además argumentaron que este tipo de servicios de bienestar social deberían de existir en todas las instituciones.

Cuadro No.10

CONOCIMIENTO DEL TRABAJO QUE REALIZA LA DIRECTORA DEL JARDÍN INFANTIL

CATEGORIA	No. DE CASOS	%
Administrativo	21	34
Pedagógico	10	17
Coordinación	16	27
Supervisión	13	22
Total	60	100

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

El cuadro anterior refleja que la población investigada si tiene conocimiento del trabajo que desempeña la Directora del Jardín Infantil del MFP, Licenciada en Trabajo Social, realiza actividades administrativas como el control de personal, de gastos e ingresos, organizar la estructura administrativa del Jardín Infantil. Es la responsable de actualizar el sistema pedagógico. Coordinar con otras instancias para mejorar el servicio, coordinar actividades internas de tipos socio-culturales, educativas, deportivas y otras. Supervisar la calidad de educación, la eficacia y eficiencia de los servicios, el trabajo del personal y sus planes de actividades.

En resumen la administración o gerenciamiento social que realiza la directora del Jardín Infantil, es de planeación, dirección, organización y control, para la obtención de una estabilidad laboral de los empleados financieristas a través de un beneficio laboral que es el Jardín Infantil.

Cuadro No. 11

CONOCIMIENTO DEL APOYO QUE EL MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS BRINDA AL JARDÍN INFANTIL

CONOCIMIENTOS	No. DE CASOS	%
Si	45	75
No	15	25
Totales	60	100

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

La información del cuadro anterior refleja que los empleados financieristas conocen que el Jardín Infantil cuenta con el apoyo del MFP, en cuanto a la asignación de personal, como en el rubro financiero, el problema que observan los empleados del MFP es el crecimiento de la población por lo que la asignación se vuelve insuficiente para cubrir todos los gastos que genera el Jardín Infantil.

El crecimiento de la población infantil se debe al buen trabajo de gerencia social que ha realizado la directora del Jardín Infantil, para que se brinde un buen servicio y que los empleados tengan la plena confianza de dejar a sus hijos durante la jornada laboral.

Cuadro No. 12

PARTICIPACIÓN DE LOS PADRES Y MADRES DE FAMILIA EN LA PLANIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS

PARTICIPACIÓN	No. DE CASOS	%
Si	52	87
No	8	13
Total	60	100

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

La información del cuadro anterior indica la disponibilidad de los padres de familia en la participación de las actividades del Jardín Infantil, refieren que dicha participación ayuda en el desarrollo y crecimiento tanto físico como intelectual de sus hijos. Los empleados financieristas están muy contentos por el beneficio que les brinda la Dirección de Recursos Humanos, a través del departamento de Bienestar Laboral con la creación del Jardín Infantil y están concientes que es necesaria su participación desde la planificación hasta la evaluación de los proyectos.

Cuadro No. 13
DISPOSICION DE PARTICIPACION DE LOS PADRES DE FAMILIA
EN DIVERSOS PROYECTOS O ACTIVIDADES

DISPOSICION	No. DE CASOS	%
Si	48	80
No	12	20
Totales	60	100

Fuente. Investigación de campo, Jardín Infantil MFP abril 2004

El cuadro anterior refleja que los padres de familia desean participar en actividades de proyectos y cuidado de los niños, no así en la administración. Manifiestan que les gustaría participar en actividades extra-aulas, culturales y educativas (alimentación e higiene).

Los empleados financieristas saben del compromiso que se adquiere al dirigir y administrar el Jardín Infantil, por lo que su disposición a participar debe ser aprovechada por el equipo que dirige el Jardín Infantil.

CAPITULO IV

LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL JARDÍN INFANTIL DEL MINISTERIO DE FINANZAS PÚBLICAS

Previo a ofrecer algunos lineamientos para mejorar la intervención del Trabajador Social en el Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas, es preciso describir la concepción del Trabajo Social, como disciplina de las ciencias sociales que tiene por objeto el estudio y la aplicación sistemática del conocimiento científico, mediante la articulación de técnicas y prácticas orientadas a la transformación social, en el orden individual, grupal y comunitario.

Es importante hacer referencia que la profesión de Trabajo Social, durante su proceso de evolución ha conllevado el desarrollo de diferentes etapas, siendo éstas:

Caridad y Filantropía, Asistencia Social, Servicio Social y Trabajo Social, que es el nombre que marca la edad moderna de esta disciplina. Durante estas etapas, el Trabajo Social ha tenido diversas concepciones que identifican la filosofía y la esencia de la profesión, mencionándose en el orden correspondiente las siguientes:

- La concepción **BENÉFICO ASISTENCIAL**, con características de beneficencia y filantropía y enfoques paramédicos y parajurídico. El trabajo se realizaba centrado en el individuo y a veces en la familia, descuidando el contexto social
- La concepción **ASÉPTICO TECNOCRÁTICO**, con características de acomodación y ajuste, con enfoque desarrollista. En esta etapa aparece el **Tecnócrata**, persona que ejerce el servicio social como si fuese una ciencia

neutral, en un laboratorio, sin poseer ideología, valor o interés alguno en particular.

- La concepción **CONCIENTIZADORA REVOLUCIONARIA**, tiene como características, la organización, movilización y concientización; su enfoque es de transformación de la realidad social. Mediante esta concepción se afirma que el planteamiento desarrollista es insuficiente para responder a las necesidades de la sociedad. También existen nuevas perspectivas políticas, ideológicas y científicas que permiten ver la problemática latinoamericana con un enfoque diferente.

En los últimos años la profesión de Trabajo Social, ha sido transformada de ser una simple actividad a constituirse en una disciplina profesionalizada, que construye su epistemología a través de la sistematización de experiencias mediante la aplicación del método científico. Asimismo ha pasado a tener reconocimiento público, por sus diversos campos de aplicación, específicamente su intervención en el diseño y ejecución de políticas sociales, como en la conducción y administración de programas y proyectos de bienestar social. Muchos profesionales amplían y enriquecen sus conocimientos con estudios de especializaciones.

La administración y conducción de una unidad de atención dirigida a la prestación de servicios a una población infantil específica, genera un espacio más, para la intervención del profesional en Trabajo Social.

Es importante mencionar, a manera de referencia, que la experiencia en instituciones como la Secretaría de Bienestar Social de la Presidencia, los espacios de conducción y administración, por años han sido otorgados para su

desempeño a personas con escolaridad secundaria en la especialidad de peritos contadores o maestras y con algunas excepciones a personas que no cuentan ni con la educación secundaria. Otro elemento importante de anotar es que dentro de la estructura organizacional de los Centros de Atención integral a la Niñez, por muchos años se relegó al Trabajador Social a una posición de dependencia con respecto a la administradora o administrador.

Este esquema aún permanece en la Secretaría de Bienestar Social, salvo pequeñas excepciones donde una Trabajadora Social, asume la administración y conducción de la Unidad de atención. Este esquema ha condicionado que la labor del profesional del Trabajador Social, se concrete exclusivamente a las actividades de orden educativo y organizativo, obviando la práctica de una área importante dentro del desempeño profesional del Trabajador Social, como lo es el Área Administrativa y desestimando de esta manera su capacidad gerencial y su posición de liderazgo en los programas de bienestar social.

Otra institución orientada particularmente al cuidado y atención a la niñez, es la Sociedad Protectora del Niño, en la cual también por muchos años, se ha observado el esquema de la supeditación del Trabajo Social al área de administración, la cual no es confiada al Profesional en Trabajo Social, situación que no ha permitido el crecimiento y desarrollo Profesional, conservando funciones tradicionales, que lo ubican en la ejecución de tareas asistenciales.

La experiencia en la organización e implementación del Jardín Infantil, del Ministerio de Finanzas, pone de manifiesto que la persona idónea y calificada para participar en la conducción y administración de Centros de Atención a la

Niñez, es el profesional en Trabajo Social. Lo anterior se concreta al mencionar la experiencia en este Ministerio, quien a través de la conformación de una comisión coordinada por una licenciada en Trabajo Social, se estructuró el esquema de organización y funcionamiento del Jardín Infantil, siendo participe en los diferentes procesos tales como: Elaboración del proyecto, factibilidad del proyecto (estudio de campo), proceso de cotización, o licitación para la adquisición de los bienes muebles, opinión técnica para la adecuada construcción de espacios físicos, selección y contratación del recurso humano, estructura de los programas psicopedagógicos, organización de servicios complementarios, etc.

Finalmente es importante mencionar que para elegir a la persona idónea para la conducción y administración del Jardín Infantil, fue unánime la propuesta de la organización sindical y avalada por la autoridad ministerial, para nombrar profesionales en Trabajo Social, para dirigir el funcionamiento de este proyecto hasta la fecha.

Los elementos anteriores sustentan que el profesional en Trabajo Social, cuenta con nuevos escenarios de actuación que le permiten intervenir en campos de administración social, enriqueciendo y ampliando la experiencia, a fin de desempeñarse no solo en programas de carácter educativo, formativo y organizativo, sino que desde una perspectiva más amplia, liderar y aplicar los procesos metodológicos, que permitan la operativización de políticas, programas y proyectos de bienestar social.

LINEAMIENTOS QUE PUEDEN FORTALECER LA INTERVENCIÓN DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL JARDÍN INFANTIL

A manera de propuesta, se ofrecen algunos lineamientos que pueden contribuir a una mejor intervención del Trabajo Social, en el Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas. Dichos lineamientos son estructurados con la finalidad de dar sustentación metodológica al desempeño del Licenciado en Trabajo Social.

- Implementar sistemas audiovisuales para controlar la permanencia, cuidado y seguridad de los niños y niñas, así como establecer el uso de un carné específico, que autorice la exclusividad en el ingreso y egreso de los niños y niñas. Estas medidas contribuirán a la disminución de riesgos y a mantener un nivel de tranquilidad de los padres de familia mientras ellos desempeñan sus funciones durante su jornada laboral en el Ministerio de Finanzas Públicas.
- Diseñar e implementar Programas de Salud preventiva, a nivel pediátrico. El mismo deberá contener temas de salud infantil tales como: calidad de nutrientes, hábitos higiénicos, prevención de enfermedades infectocontagiosas, etc. Este Programa será ejecutado como una alternativa de educación no formal, coordinada por el Depto. de Trabajo Social.
- Diseñar e implementar un Programa de Estimulación Temprana, que permita el desarrollo oportuno de las áreas de psicomotricidad, lenguaje y sociabilización de los niños atendidos. Este Programa será responsabilidad del Depto. de Trabajo Social, en coordinación con el Depto. de Psicología de la Dirección de Recursos Humanos.

- Sistematizar la experiencia pedagógica en el área de Educación Preescolar, con fines de realimentación teórica metodológica. Este lineamiento estratégico, permitirá la elaboración de cuadernos de trabajo y textos especializados, producto de la experiencia docente.
- Diseñar e implementar un Programa de Educación para la Vida, dirigido a niños y niñas que asisten a recibir tutoría de Educación Primaria. Este programa deberá contener temática basada en los valores y principios morales, cívicos y espirituales, como medio para fortalecer el desarrollo integral de la Niñez.
- Diseñar e implementar un Sistema de Capacitación permanente, dirigido a padres de familia, que laboran en el Ministerio de Finanzas Públicas, con la finalidad de fortalecer la dinámica familiar y prevenir riesgos de violencia intrafamiliar. Este Sistema estará a cargo del Depto. de Trabajo Social, quien estructurará el correspondiente Programa, el cual debe ser ejecutado con participación de estudiantes de Trabajo Social y de psicología de la Universidad de San Carlos de Guatemala.
- Promover la creación de la Junta Directiva de Padres de Familia beneficiarios del Jardín Infantil, con la finalidad de generar proyectos de mejoramiento institucional y perfilar un esquema de sostenibilidad del proyecto.
- Elaborar un Estudio Diagnóstico sobre las condiciones socioeconómicas de los padres de familia del Jardín Infantil, con el propósito de contar con indicadores de orden social y económico que permitan establecer científicamente el perfil poblacional.

OTRAS ACCIONES QUE PUEDE DESEMPEÑAR EL TRABAJADOR SOCIAL EN ESTE JARDÍN:

- Si existiera más recurso humano del Profesional de Trabajo Social, se debe aplicar el Método de Trabajo Social Individual y Familiar, en el momento que los niños presenten problemas en su núcleo familiar, como por ejemplo: separación de los padres, violencia intrafamiliar, alcoholismo de la madre o del padre, etc. Actualmente no se presta este servicio por falta de personal idóneo para realizarlo.
- El Trabajo Social de Grupos nunca se ha realizado en el Jardín Infantil, este Método es muy importante e indispensable razón por la que debe reorganizarse y redefinir las funciones de la Escuela de Padres, y lograr una mejor relación e integración familiar, además es necesario formar una Junta Directiva de Padres de Familia, realizar actividades grupales de tipo educativo, formativo, social, cultural, deportivo, para los niños y padres de familia.
- El Trabajador Social Comunitario conjuntamente con la Junta Directiva de Padres de Familia, se dedicarían a la consecución de apoyo interinstitucional, para proyectos de sostenibilidad del Jardín Infantil y así no depender del Ministerio de Finanzas Públicas y en un futuro llegar a ser autónomos.

CONCLUSIONES

1. Los ALCANCES encontrados, en la intervención del profesional en Trabajo Social en el Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas Públicas, reflejan un alto grado de participación y un liderazgo gerencial, que constituye un buen escenario de actuación del Trabajo Social guatemalteco.
2. Para la mayoría de los empleados investigados del Ministerio de Finanzas Públicas, el Jardín Infantil constituye:
 - “Un beneficio laboral, porque mientras ellos se encuentran en su jornada de trabajo, sus hijos estén bien cuidados, con personas capacitadas que les brindan educación pre-primaria.
 - Otro de los beneficios que les brinda el Jardín es que su costo es bajo, porque si los niños estuvieran en lugares especiales o colegios que brindan este tipo de educación, su costo es alto.
 - Se observa que los empleados financieristas laboran más tranquilos, su rendimiento es alto y lo desempeñan con eficacia y eficiencia porque se ven comprometidos a corresponder con la institución que les está brindando este servicio a sus hijos”.
3. Las LIMITACIONES, detectadas, en la intervención del profesional en Trabajo Social, en el Jardín Infantil del Ministerio de Finanzas, son de orden administrativo, observándose ausencia de funciones específicas de Trabajo Social, porque se carece de una plaza de Subdirectora quién es la profesional que realiza las funciones educativas, formativas y organizativas.

RECOMENDACIONES

1. Que la Dirección de Recursos Humanos, otorgue prioridad a la contratación de la persona requerida para el cargo de subdirectora del Jardín Infantil, atendiendo al perfil propuesto.
2. Que la Directora del Jardín Infantil, de seguimiento al trámite de autorización ministerial de la creación y funcionamiento del Jardín Infantil, cuyo proyecto está elaborado desde hace 4 años.
3. Se recomienda, efectuar un estudio sobre la calidad e idoneidad del recurso humano que actualmente labora en el Jardín Infantil, afín de garantizar mayor eficiencia en los servicios; el proceso de reclutamiento, selección y contratación debe cumplir con requerimientos en el orden psicológico y de conocimientos, porque las personas que trabajan con niños deben gozar de excelente salud mental.
4. Tomando en consideración la importancia de la participación de las personas en los procesos de transformación social y que a la vez les genera beneficios, es preciso revisar el sistema de administración del Jardín Infantil y estudiar la posibilidad de implementar un sistema bipartito, en el cual el costo financiero del proyecto represente menos carga para la instancia gubernamental.

BIBLIOGRAFIA

1. Ander Egg, Ezequiel, Diccionario de Trabajo Social, Editorial el Ateneo. 010. edición corregida y aumentada, 2ª. Reimpresión, México, 1988.
2. Ander Egg, Ezequiel. Metodología del Trabajo Social, Editorial el Ateneo. 3ª. Reimpresión, México, noviembre 1986.
3. Apuntes de Teoría Administrativa I. (Segunda parte) Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, USAC. 1985.
4. Chiavenato, Idalberto. Administración de Recursos Humanos. Segunda Edición. Impreso en Colombia, Editorial Atlas, S.A. febrero 1998.
5. Díaz Argueta, Julio César. Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala. "Aportes a la Definición de una Política de Desarrollo Humano". Colección, Serie de investigaciones, Cuaderno No. 9-2000.
6. Diseño de Proyectos de Bienestar Social. Un Enfoque Estratégico. Serie de cuadernos de Trabajo Social 2. Consejo Nacional de Trabajo Social. Edición de la obra: Jesús Gloy Mejía N. Impreso en los talleres de la Editorial, Facultad de Humanidades, Santiago de Cali, 1994.
7. Dirección de Recursos Humanos. Ministerio de Finanzas Públicas. Manual de Organización y Descripción de Puestos. Guatemala, febrero, 1999.
8. Estrada Francisco, Miguel Angel; "Administración II, Organización, Dirección y Control (Recopilación)". Talleres Gráficos, Universidad Rafael Landívar, 1985.

- 9 Faleiros, Vicente de Paula. Trabajo Social e Instituciones, Editorial Humanitas Buenos Aires, Colección Desarrollo Social. 1,966.
- 10 Guatemala, la Fuerza Incluyente del Desarrollo Humano. Informe de Desarrollo Humano. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. Impresión Art. Grafic de Guatemala. 2,000.
- 11 Holtz Vera, Rosa; Introducción a la Investigación en Servicio Social Profesional. Editorial Humanitas, Buenos Aires, 1976.
- 12 Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social. Universidad de San Carlos de Guatemala. "Situación actual y Perspectivas del Mercado Ocupacional del Trabajo Social guatemalteco, en la ciudad capital". Informe Ejecutivo. Colección Serie Investigaciones. Cuaderno No. 4-2000. Guatemala, julio 2001.
- 13 Manual de Políticas de Administración del Factor Humano. Dirección de Recursos Humanos. Ministerio de Finanzas Públicas. Guatemala. 1999.
- 14 Mérida Valenzuela Rolando. Administración de Recursos Humanos del organismo Ejecutivo. Tesis de Graduación. Facultad de Economía. Universidad de San Carlos de Guatemala. Guatemala. 1993.
- 15 Ministerio de Finanzas Públicas. Guía de Funciones por Dependencia. Guatemala, abril, 2001.
- 16 Noriega Castillo, Carlos Federico. Apuntes sobre la Metodología de Investigación Social. Un Enfoque Teórico práctico. Investigador Área de Tesis Escuela de Trabajo Social, USAC. 1992.

- 17 P. Iudin y M. Rosental, Diccionario de Filosofía y Sociología. Colección Textos Filosóficos No. 4 Departamento de Publicaciones, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de San Carlos de Guatemala. Enero 1977.
- 18 Rojas Soriano, Raúl. Guía para realizar Investigaciones Sociales. Textos Universitarios, 6ª. Edición, México, 1981.
- 19 Sierra José. Administración de Recursos Humanos. CEDE. Asociación de Gerentes de Guatemala, 1998.

TESIS:

Chacón Chinchilla, Celita Mahely, Importancia de la Investigación Social, en el Proceso de Adjudicación de Bienes Inmuebles Propiedad del Estado. Escuela de Trabajo Social, USAC. 2001.

LEYES:

Constitución Políticas de la República de Guatemala, año 1999. Reformada por la consulta popular, 1993. Impresa en Librería Jurídica.