

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**



**“CAUSAS ECONÓMICO SOCIALES QUE INCIDEN EN LA DIFICULTAD PARA  
ENCONTRAR EMPLEO ACORDE A LA FORMACIÓN PROFESIONAL EN LOS  
GRADUADOS DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL DE LA  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL-UES”**

**TRABAJO DE GRADUACIÓN PRESENTADO POR:**

<b>BR. JOSÉ DANIEL ALFARO MONTANO</b>	<b>AM11037</b>
<b>BR. MANUEL ALEJANDRO ESCOTO FLORES</b>	<b>EF11002</b>
<b>BR. LISANDRO ABEL ROMERO CORVERA</b>	<b>RC11027</b>

**DOCENTE ASESOR:**

**MTRO. LIC. GLENN MUÑOZ SANTILLANA**

**FEBRERO, 2019**

**SAN VICENTE, EL SALVADOR**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**AUTORIDADES**

MAESTRO ROGER AMANDO ARIAS ALVARADO  
**RECTOR**

DOCTOR MANUEL DE JESÚS JOYA ÁBREGO  
**VICERECTOR ACADÉMICO**

INGENIERO NELSON BERNABÉ GRANADOS  
**VICERECTOR ADMINISTRATIVO**

LICENCIADO CRISTOBAL HERNÁN RÍOS BENÍTEZ  
**SECRETARIO GENERAL**

**FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL**

LICENCIADA YOLANDA CLEOTILDE JOVEL  
**DECANA**

LICENCIADO LUIS ALBERTO ORELLANA  
**VICEDECANO**

LICENCIADA ÉLIDA CONSUELO FIGUEROA  
**SECRETARIA**

MAESTRO LICENCIADO GLENN MUÑOZ SANTILLANA  
**JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

LICENCIADO JORGE ALBERTO CASTILLO MENA  
**COORDINADOR GENERAL DE PROCESOS DE GRADUACIÓN**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

MAESTRO LICENCIADO GLENN MUÑOZ SANTILLANA  
**DOCENTE ASESOR**

## **EXPRESIONES DE AGRADECIMIENTO**

A mi familia por apoyarme en todo momento, principalmente a mi mamá Esperanza Montano y mi papá Gustavo Alfaro, ya que ellos han sido quienes se han esforzado para que yo pudiera superarme a través de la educación y han servido de inspiración para seguir adelante con mis metas a futuro

A mis compañeros de Tesis Manuel Escoto y Lisandro Romero ya que juntos hemos trabajado como equipo y hemos culminando con esta investigación que nos ha dejado mucho que aprender como colegas y como amigos.

A nuestro asesor Glenn Muñoz ya que gracias a sus consejos llevamos a cabo la investigación y fue nuestro guía durante el proceso.

A mis amigos que siempre estuvieron presentes para animarme a seguir y darme su apoyo.

*Daniel Alfaro Montano*

## **EXPRESIONES DE AGRADECIMIENTO**

A Daniel y Lisandro, con quienes emprendí esta travesía universitaria y que, llegado este momento, cerramos esta etapa para entrar a un nuevo inicio en nuestras vidas.

A mis padres, Pacelli y Omar, quienes me han apoyado desde siempre y son quienes me brindaron el mejor regalo que un padre le puede ofrecer a su hijo: la educación.

A Glenn, que aparte de ser nuestro asesor se volvió nuestro amigo.

A quienes formaron parte de esta investigación, a los entrevistados y encuestados, y también a aquellas personas que en menor o mayor medida ayudaron a formarme y me brindaron todo tipo de aprendizaje en esta bonita profesión.

A mis amigos y todas aquellas personas que me motivaron a finalizar este ciclo de mi vida, gracias.

*Manuel Alejandro Escoto Flores*

## EXPRESIONES DE AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco a Dios en permitir la meta alcanzada.

Dedico este esfuerzo a mi Tío **Hugo Palacios** por el apoyo incondicional, el cual mostró en el trayecto de cada una de las etapas.

A mi madre **Carmen Corvera** y a mi padre **Arnoldo Romero** por sus valiosos consejos y el apoyo familiar que mostraron para que el anhelado proceso fructificara.

A los compañeros de grupo **Manuel Escoto** y **Daniel Alfaro** por el trabajo conjunto realizado, y así mismo el apoyo mostrado, desde que dio inicio hasta que culminó el trabajo de graduación para optar como Profesionales de Licenciatura en Trabajo Social, que por lo consiguiente felicito y aplaudo por sus grandes aportaciones a dicho trabajo.

*Lisandro Abel Romero Corvera.*

## ÍNDICE

Siglas.....	ix
<b>1. Introducción .....</b>	<b>11</b>
1.1 Definición Del Problema .....	13
1.2 Objetivos De La Investigación.....	16
<b>2 Marco Conceptual .....</b>	<b>17</b>
2.1 El Trabajo Social.....	17
2.2 El Trabajo Social Como Profesión en El Salvador .....	19
2.3 Áreas de intervención de los/as profesionales en Trabajo Social .....	21
2.4 El Trabajo Social en San Vicente .....	21
2.5 Áreas de desempeño profesional del Trabajo Social en San Vicente .....	22
2.6 Desempleo.....	23
2.6.1 Población Económicamente Activa.....	24
2.6.2 Desempleo en los/as jóvenes.....	24
2.6.3 Alternativas ante la falta de empleo.....	25
2.7 Mercado Laboral .....	26
2.8 Sector Terciario De La Economía .....	28
<b>3. Metodología.....</b>	<b>34</b>
3.1 Tipo de método .....	34
3.2 Técnicas.....	36
3.3 Perfil de los entrevistados: .....	38
3.4 Población y Muestra .....	39
<b>4. Resultados .....</b>	<b>42</b>
4.1 Resultados de la entrevista.....	42
4.2 Resultados de las encuestas.....	55
4.3 Preguntas y gráficas.....	57
4.4 Sección de Conocimientos .....	57
4.5 Sección de Actitudes.....	59

<b>4.6 Sección de Prácticas .....</b>	<b>61</b>
<b>5. Conclusiones .....</b>	<b>63</b>
<b>6. Recomendaciones .....</b>	<b>66</b>
<b>7. Referencias y Bibliografía.....</b>	<b>68</b>
<b>8. Anexos.....</b>	<b>71</b>

## LISTA DE TABLAS

No. de Tabla	Título	No. de Página
1	Devenir histórico del Trabajo Social	18
2	Resultados de la encuesta realizada por docentes del Departamento de Ciencias de la Educación de la FMP a Institutos Nacionales según el Plan de Implementación de la Licenciatura en Trabajo Social a partir del ciclo I-2009	20
3	Sectores de intervención de los/as Trabajadores/as Sociales	21
4	Áreas de Intervención de los/as Trabajadores/as Sociales en el municipio de San Vicente	22
5	Componentes del Sector Terciario	30
6	Áreas de desempeño laboral en el sector terciario de la economía para los/as Trabajadores/as Sociales	32
7	Personas entrevistadas y la institución que representan	39
8	Categorías de análisis en los resultados del instrumento de entrevista	41
9	Edad de los/as encuestados/as	56
10	Sexo de los/as encuestados/as	56
11	Nivel académico de los/as encuestados/as	56



## LISTA DE GRÁFICAS

No. de Gráfica	Título	No. de Página
1	El Salvador: Población Ocupada, por rama de actividad económica, según sexo EHPM 2017	31
2	Conocimientos	57
3	Actitudes	59
4	Prácticas	61

## LISTA DE ANEXOS

No. de Anexo	Título	No. de Página
1	Encuesta	71
2	Guía de entrevista	73
3	Fotografías	74
4	Propuesta de un perfil de competencias y habilidades de un/a profesional en Trabajo Social	76
5	Guía de observación	79

## ACRÓNIMOS Y SIGLAS

ADESCO	Asociación de Desarrollo Comunal
AMSV	Alcaldía Municipal de San Vicente
ATSES	Asociación de Trabajadores y Trabajadoras Sociales de El Salvador
CAP	Conocimiento, Actitud y Práctica
CONNA	Consejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia
DIGESTYC	Dirección General de Estadísticas y Censos
EHPM	Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
FMP	Facultad Multidisciplinaria Paracentral
FUSADES	Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social
IFSW	International Federation of Social Workers
INEC	Instituto Nacional de Estadísticas y Censos
INIDE	Instituto Nacional de Información de Desarrollo
INJUVE	Instituto Nacional de la Juventud
INSAFORP	Instituto Salvadoreño de Formación Profesional
INTEF	Instituto Nacional de Tecnologías Educativas y de Formación del Profesorado
ISDEMU	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISSS	Instituto Salvadoreño del Seguro Social
LGTBI	Lesbianas, Gays, Transexuales, Bisexuales e Intersexuales
MINSAL	Ministerio de Salud
PA	Población Activa
PEA	Población Económicamente Activa
PET	Población en Edad de Trabajar
PROINNOVA	Programa de Innovación Tecnológica
TS	Trabajo Social
UES	Universidad de El Salvador
UES-FMP	Universidad de El Salvador, Facultad Multidisciplinaria Paracentral
UNAM	Universidad Autónoma de México
UNSL	Universidad Nacional de San Luis
UPAN	Universidad Panamericana

## **1. Introducción**

El desempleo es uno de los desafíos que más aqueja a la sociedad en los años recientes, surgido de crisis económicas y otras causas, afecta a las personas sin importar edad o sexo, produciendo un estancamiento a la economía de un país, condicionando su futuro y crecimiento económico. Dicho futuro parece incierto para las generaciones que vienen a relevar a aquellas que han cumplido con sus obligaciones laborales y ceden su lugar a aquellos que han surgido como renovación y esperanza de cambio.

El aventurarse a realizar una investigación que muestre las causas y efectos del desempleo, o falta de éste en las generaciones lozanas, supone un desafío que puede potenciar las oportunidades laborales al conocer y generar un cambio en aquellas situaciones que producen esta problemática enfocada en los profesionales que ya poseen el grado académico de Licenciados en Trabajo Social. En específico, esta investigación se centró en intentar conocer las causas sociales y económicas de la falta de empleo y oportunidades laborales para los graduados en la Licenciatura en Trabajo Social de la Universidad de El Salvador Facultad Multidisciplinaria Paracentral del municipio de San Vicente.

En el marco teórico se fundamenta el devenir histórico de la profesión de Trabajo Social a nivel de país, y como éste ha ido incursionando en las distintas áreas de la sociedad, como ha ido evolucionando en función de las problemáticas que aquejan al país,; el reconocimiento que ha ido logrando poco a poco; es importante destacar que el carácter de la investigación es de tipo descriptivo incluyendo así una sola variable ya que centra su interés en el fenómeno del desempleo y la falta de oportunidad laboral hacia los nuevos profesionales de Trabajo Social, y como esta situación afecta la oportunidad al desarrollo pleno como parte de los derechos y dignidad humana.

Como parte importante de esta investigación se centró en tomar la muestra a 58 profesionales graduados de la Licenciatura en Trabajo Social, de la Facultad Multidisciplinaria Paracentral, y así mismo las diferentes entrevistas a los/as profesionales a cargo de jefaturas en Trabajo Social de las diferentes instituciones públicas y privadas del municipio de San Vicente, con el fin de fortalecer y enriquecer el proceso investigativo.

La población de esta investigación son los 58 nuevos profesionales graduados, contando así mismo de las instituciones públicas y privadas, tomándose el Concejo Nacional de la Niñez y la Adolescencia (CONNA), Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), Instituto Salvadoreño del Seguro Social Unidad Médica San Vicente (ISSS), Dirección Regional de Salud Paracentral (MINSAL), Promoción Social de la Alcaldía Municipal San Vicente y Universidad Panamericana Regional San Vicente.

La finalidad de realizar una investigación de esta índole, está ligada estrictamente al futuro del mismo equipo de investigación, puesto que es una realidad que enfrentarán en un futuro mucho más cercano de lo que pueda parecer, una vez concluyan con el proceso académico en la Universidad de El Salvador, institución educativa de prestigio en toda la región centroamericana y que asegura que los elementos profesionales que produce, están calificados y cualificados para desempeñar su rol como trabajadores eficientes en la sociedad. Por lo tanto, esta investigación centra sus esfuerzos en analizar y concluir, que la calidad de formación académica recibida en la Universidad de El Salvador está directamente relacionada con la capacidad de insertarse al mundo laboral e identificar y exponer las causas o problemas que originan que exista un déficit de oportunidades laborales para los Licenciados en Trabajo Social del municipio de San Vicente.

## **1.1 Definición Del Problema**

El desempleo es un tema de considerable importancia no solamente en El Salvador sino también en las demás naciones alrededor del mundo y del cual se puede hablar extensamente sin lograr llegar a un acuerdo o solución para que éste sea erradicado. Estudiarlo requiere de tener a disposición tiempo y recursos para obtener buenos resultados dependiendo de la investigación que se quiere realizar.

El equipo de trabajo, ha enfocado el problema a un nivel más local y tangible a la realidad del municipio de San Vicente, específicamente en la Facultad Multidisciplinaria Paracentral, ya que cada generación de profesionales que ésta institución produce, se enfrenta al desempleo o falta de oportunidades laborales con respecto a la preparación académica de dichos/as jóvenes que adquieren su grado académico, sumado a que el municipio de San Vicente, a pesar de que carece y necesita cada vez más profesionales en todas las áreas laborales, no se evidencian o al menos, son difíciles de visualizar espacios o programas que incorporen a los/as recién graduados en algún programa de inserción laboral o un medio que les brinde la oportunidad de incorporarse de manera progresiva para que vayan adquiriendo experiencia y así, crezcan como profesionales en el mundo laboral, y al tiempo que se ve la necesidad de el país, el profesional de Trabajo Social aspira a ser un agente de cambio que brinde herramientas para que muchas otras problemáticas tales como pobreza y violencia poco a poco se vayan erradicando, todo a través de un trabajo en conjunto con la sociedad y con las demás instituciones del Estado ya que aportando poco a poco se logran óptimos resultados.

Mostrando un poco de información sobre el tema y para caracterizar el problema, en El Salvador la tasa de desempleo para al año 2017 fue del 7.0% (DIGESTYC, EHPM 2017) según la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC),

siendo superado únicamente por Costa Rica que es el país de la región centroamericana que mantiene la tasa de desempleo más alta en la región con un 8.5% hasta el pasado mes de junio de 2017 (INEC, 2017).

En Nicaragua por otro lado, según el Instituto Nacional de Información de Desarrollo (INIDE) la tasa de desempleo al primer trimestre de este año se ubicó en 4%, registrando un descenso de 1,6% respecto al mismo periodo de 2016 (INIDE, 2017). Cabe resaltar que el 7.0% en El Salvador es generalizado y que esta investigación se enfocó en el departamento de San Vicente, que es segundo municipio con menos población de todo El Salvador (DIGESTYC, EHPM 2017).

San Vicente posee dos instituciones de educación superior o terciaria, haciendo que reciba a personas que arriban al municipio para completar su preparación académica teniendo un buen flujo de personas que viajan a diario y tienen la posibilidad de aportar económicamente; sumado a esto, San Vicente cuenta con muchas instituciones que dirigen sus labores en diversos ámbitos (sociales, educativos, comerciales, servicios varios, etc.) concentrando el intercambio económico en el sector terciario de la economía principalmente, aunque éstas instituciones no dan abasto para contratar a sus propios recursos humanos producidos en las universidades locales y por consiguiente dichos profesionales acumulan sus fuerzas laborales debido a la falta de oportunidades que escasean a medida pasa el tiempo, lo que ocasiona otros problemas, siendo el principal, la migración interna de dichos profesionales a otros municipios (mayormente hacia la zona metropolitana del país) para encontrar un trabajo que les dé sustento para sus necesidades básicas.

En relación a la carrera de Licenciatura en Trabajo Social de la FMP, fue abierta a los/as aspirantes universitarios en el año 2010 y que hasta el corriente año 2018 ha generado cuatro promociones de profesionales, teniendo lugar la primer graduación en el año 2015, y que a partir de entonces buena cantidad de Trabajadores/as Sociales que han tenido dificultades para encontrar empleo o

que no se encuentran laboralmente activos, lo cual genera muchas interrogantes respecto a las causas que dan origen a esta situación, ya que si bien esta investigación se centra en los y las Licenciados/as en Trabajo Social, hay también muchos/as profesionales de diversos ámbitos laborales que no tienen un empleo de acuerdo a su formación académica, aun cuando las problemáticas sociales del país se agudizan y es más evidente que en muchas instituciones gubernamentales y no gubernamentales, necesitan contar con profesionales del Trabajo Social, y es más que justificable, debido a la naturaleza multidimensional en el radio de acción que se desenvuelven dichos profesionales pudiendo ejercer labores en áreas de salud, educación, justicia, servicios sociales especializados, formación y asesoramiento técnico, por mencionar algunos, y que en el municipio de San Vicente son generalmente más aprovechados en el área de salud de las instituciones estatales quienes contratan elementos de Trabajo Social, desaprovechando así mucho más personal calificado para dichos cargos al no existir plazas en otras instituciones que requieren de dichas intervenciones.

Por lo tanto, esta investigación se centró en conocer las causas que originan esta problemática, a pesar de que la ciudad de San Vicente cuenta con muchos centros en los cuales pueden laborar los/as profesionales en Trabajo Social, éstas no poseen u ofrecen los espacios que requieran o necesiten de profesionales de esa especialidad. Por lo tanto, es necesario realizar una investigación sobre las faltas de oportunidades laborales en los/as graduados/as de la Licenciatura en Trabajo Social de la FMP, ya que es probable que no exista una investigación sobre este tema, por lo que resulta relevante brindar un aporte a la comunidad universitaria y en general a quienes se gradúen de dicha carrera ya que se espera generar en mayor o menor medida un cambio a esta situación apremiante en el futuro a corto, mediano y largo plazo.

## **1.2 Objetivos De La Investigación**

### **General:**

- Conocer las causas que impiden la obtención del empleo acorde a la formación profesional de los/as graduados/as en Trabajo Social de la Facultad Multidisciplinaria Paracentral (FMP).

### **Específicos:**

- Conocer si el perfil de salida de las personas graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la FMP responde a las exigencias de las ofertas de trabajo para dichos/as profesionales.
- Reconocer si la formación académica impartida en la UES-FMP hacia los/as graduados/as de la Licenciatura en Trabajo Social de dicha institución cumple con las exigencias de las ofertas de trabajo para dichos/as profesionales.
- Identificar los campos de acción laboral que tienen más demanda para los/as profesionales en Trabajo Social en el municipio de San Vicente, departamento de San Vicente.



## 2 Marco Conceptual

### 2.1 El Trabajo Social

El Trabajo Social como disciplina humanística y de acción dentro de la realidad social y la sociedad posee diversas concepciones y definiciones textuales e ideológicas, algunas de las que más resaltan debido a la relevancia de la institución por la que fueron redactadas, como lo es la International Federation of Social Workers (Federación Internacional de Trabajadores Sociales, **IFSW** por sus siglas en inglés) entidad que define el Trabajo Social como “una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas” (IFSW, 2014).

Siendo una profesión meramente humanística y de corte muy práctico, el Trabajo Social es multidimensional y sus profesionales pueden adaptarse a cualquier área de intervención que lo requiera, siendo una de las principales el trabajo en comunidades o trabajo comunitario, cuyo enfoque de desarrollo actualmente posee una enorme demanda debido a la cantidad de proyectos de desarrollo territorial ya que la tendencia de desarrollo social en los últimos tiempos se mantiene en potenciar el desarrollo local y territorial, y está demás decir que el profesional en Trabajo Social posee la formación y conocimientos para ejercer en dicha área.

Si bien no todo es el campo de acción acerca del Trabajo Social, para conocer un poco sobre su proceso de creación hasta la actualidad, es necesario conocer que dicha profesión puede dividirse en etapas, las cuales se diferencian entre sí a partir de las características de dichas etapas o fases, las cuales fueron evolucionando partiendo de ser una práctica asistencialista movida por ideas religiosas y morales de brindar ayuda al prójimo, como se puede ver en la

siguiente tabla publicada en la web de la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras Sociales de El Salvador (ATSES):

**Tabla 1**  
**Devenir histórico del Trabajo Social**

<i>CARIDAD</i>	<i>ASISTENCIA SOCIAL</i>	<i>SERVICIO SOCIAL</i>	<i>TRABAJO SOCIAL</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Etapa pre-técnica</i></li> <li>- <i>-Ayudar a los pobres por amor a Dios</i></li> <li>- <i>Llevado a cabo por personajes vinculados por la iglesia católica (San Vicente de Paul)</i></li> <li>- <i>Hacer el bien por amor al hombre</i></li> <li>- <i>Se crean las primeras instituciones de caridad, beneficencia y filantropía</i></li> <li>- <i>Primeros esfuerzos de sistematización y canalización de ayuda (C.O.S.)</i></li> <li>- <i>Dirigida mayormente a la mendicidad, enfermos y abandono</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Etapa técnica</i></li> <li>- <i>Crear igualdad de derechos y oportunidades. "La cuestión social"</i></li> <li>- <i>Debe asumirla el Estado y no sólo entes privados</i></li> <li>- <i>Se crean las primeras escuelas de Trabajo Social</i></li> <li>- <i>Enfocado a lo paramédico y lo para jurídico</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Etapa pre-científica</i></li> <li>- <i>Se apoya en teorías, volviéndose tecnocrática a la hora de intervenir ante las necesidades insatisfechas de la población. Creando instituciones públicas de Bienestar Social, bajo una política de Estado Benefactor (no sólo atender a una población marginada sino a toda la población)</i></li> <li>- <i>Sistema de Seguridad Social bajo una legislación social (pensiones, Código de Trabajo, etc.)</i></li> <li>- <i>Característica aséptica</i></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Etapa científica</i></li> <li>- <i>Evaluación de las teorías existentes y surgimiento de nuevas que buscan descubrir las relaciones casuales entre el individuo y los problemas sociales</i></li> <li>- <i>Intervención profesional de forma integral, donde se ve al usuario como sujeto de derechos (enfoque de derechos) capaz de transformar su realidad interna y externa</i></li> </ul>

Fuente: Godoy, Odín con base a "*Historia del Trabajo Social*" de Jorge Torres Díaz, 1ª Edc. 1987, Buenos Aires, Argentina, Edt. Hvmánitas; "*Epistemología del Trabajo Social*" de Boris Lima, 1975 y Wikipedia. (Godoy, 2015)

Como se puede evidenciar en la tabla de arriba, la evolución del Trabajo Social ha sido tal que si bien en la actualidad no es abiertamente reconocida como una ciencia (con sus teorías, sistematización y metodologías), lo más probable es que en el futuro sí lo sea.

El fin último del Trabajo Social es la transformación de la realidad social, tal como lo enmarca la Universidad Autónoma de México (UNAM) en la definición de la carrera en su sitio web: “Es una disciplina que, mediante su metodología de intervención, contribuye al conocimiento y a la transformación de los procesos sociales, para incidir en la participación de los sujetos y en el desarrollo social” (UNAM, 2017).

## **2.2 El Trabajo Social Como Profesión en El Salvador**

El Trabajo Social surge de la necesidad de alcanzar un bienestar social entre los miembros de una sociedad para hacerle frente a las inequidades y brindar apoyo a los desamparados y marginados. En un inicio surgió como asistencialismo a viudas y huérfanos desprotegidos, pero a medida pasó el tiempo se fue transformando y fue cambiando sus métodos y objetivos de acción.

En El Salvador la formación académica en Trabajo Social inició con la Escuela de Trabajo Social, que abrió sus puertas en el año de 1953 en San Salvador, El Salvador (Rosario, 2013), justificando su creación en las evidentes necesidades sociales del país, siendo la única institución que ofrecía el formar Trabajadores/as Sociales durante mucho tiempo, a pesar de que el grado que obtenían sus graduados/as era el de Técnicos en Trabajo Social.

Dicha Escuela funcionó con normalidad hasta 1980, año en el cual la Universidad Evangélica apertura la carrera de Licenciatura en Trabajo Social, siendo la primera institución de educación superior en el país que ofrecía dicha carrera. No fue hasta el año de 2002 que la facultad de Ciencias y Humanidades de la Universidad de El Salvador (UES) creó la carrera de Licenciatura en Trabajo Social (Iraheta Rosales, 2009) y que para la Facultad Multidisciplinaria Paracentral (FMP) de la UES, dio inicio en el año de 2010, dos años después de lo planteado al inicio en una investigación que realizaran

docentes del Departamento de Ciencias de la Educación de la misma FMP y cuyos resultados mostraron en el **Plan de Implementación de la Licenciatura en Trabajo Social a partir del ciclo I-2009** (Barriere, Calderón, Colato, Molina, & Ortiz, 2008), informe que muestra un sondeo que dichos docentes llevaron a cabo en los principales institutos de educación media de la región paracentral y que arrojaron datos sobre la preferencia de los estudiantes de dichos centros educativos para cursar dicha carrera, en caso de ser aperturada.

**Tabla 2**

**Resultados de la encuesta realizada por docentes del Departamento de Ciencias de la Educación de la FMP a Institutos Nacionales según el Plan de Implementación de la Licenciatura en Trabajo Social a partir del ciclo I-2009**

N o	Nombre de Instituto	Lic. en Trabajo Social	Lic. en Sociología	Lic. en Histori a	Lic. en Filosofía
1	Instituto Nacional José Simeón Cañas	24	9	6	9
2	Instituto Nacional Walter Thilo Deininger	79	31	15	20
3	Instituto Nacional Tejutepeque	22	18	17	6
4	Instituto Nacional Sensuntepeque	30	8	16	2
5	Instituto Nacional de Apastepeque	27	11	10	7
6	Instituto Nacional Sarbelio Navarrete	28	7	5	5
Total		210	76	69	49

Fuente: Tomado del Plan de Implementación de la Licenciatura en Trabajo Social a partir del ciclo I-2009 (Barriere, Calderón, Colato, Molina, & Ortiz, 2008)

### 2.3 Áreas de intervención de los/as profesionales en Trabajo Social

Según la Asociación de Trabajadores y Trabajadoras Sociales de El Salvador (ATSES), existen veinticuatro áreas de desempeño laboral en las que los/as Trabajadores/as Sociales pueden desempeñarse profesionalmente, las cuales son:

**Tabla 3**  
**Sectores de intervención de los/as Trabajadores/as Sociales**

Áreas de intervención	
De Organización y desarrollo	Socio Jurídico (sector justicia)
Niñez, Adolescencia y Juventud	Población privada de libertad
Población adulta mayor	Gestión Local
Trabajo Social clínico y socio educativo	Asociaciones de economía Cooperada
Trabajo con Mujeres	Educación
Vivienda	Personas con discapacidad
Población LGTBI	Docencia y formación especializada
Empresa Privada	Seguridad Social
Seguridad Pública	Trabajo Social Forense
Instituciones religiosas	Trabajo Social en el área industrial
Recursos Humanos	Salud
Áreas emergentes	Consultorías independientes

Fuente: (ATSES, 2018)

### 2.4 El Trabajo Social en San Vicente

El Trabajo Social como profesión a pesar de existir desde hace unas décadas como una opción de formación académica desde la creación de la Escuela de Trabajo Social en El Salvador no ha recibido el reconocimiento o apoyo que una disciplina de tal magnitud requiere. Si se habla de una generación de profesionales en Trabajo Social previa al establecimiento de la carrera con su respectivo programa educativo a nivel superior, la mayoría de dichos profesionales poseen la denominación de técnicos en Trabajo Social pero que con el pasar de los años ha sido necesario un ajuste curricular que se acomode

a las necesidades de la realidad social de la actualidad, y, que dicho ajuste se puede evidenciar en la transformación de la formación académica en Trabajo Social, cuyos profesionales antes eran conocidos como Técnicos en Trabajo Social y actualmente son Licenciados en Trabajo Social.

Si bien en el municipio de San Vicente no ha tenido lugar un relevo generacional de los *antiguos* Técnicos en Trabajo Social a los actuales Licenciados en Trabajo Social, las instituciones que ofrecen plazas en Trabajo Social tienen ya profesionales que las ocupan y las mismas no ofrecen (por diversos motivos) nuevas aperturas para contratar más personal de dicha profesión. De igual manera hay muchos/as Trabajadores/as Sociales que están contratados/as en diversas instituciones, pero bajo un cargo ajeno a su formación académica o que en la práctica o desempeño profesional no ejercen su profesión a rajatabla. Mención aparte merecen aquellos profesionales que por motivos externos a ellos se encuentran desempleados.

## 2.5 Áreas de desempeño profesional del Trabajo Social en San Vicente

De entre las áreas en las cuáles la ATSES determina que un/a Trabajador/a Social puede llevar a cabo sus quehaceres profesionales, existen algunas instituciones que abarcan dichas áreas y que están en la siguiente tabla:

**Tabla 4**  
**Áreas de Intervención de los/as Trabajadores/as Sociales en el municipio de San Vicente**

Áreas de intervención	
<b>De Organización y desarrollo</b>	Socio Jurídico (sector justicia)
<b>Niñez, Adolescencia y Juventud</b>	Población privada de libertad
<b>Educación</b>	Gestión Local
<b>Recursos humanos</b>	Salud
<b>Trabajo con Mujeres</b>	Docencia y formación especializada

Fuente: elaboración propia con base a un sondeo de las instituciones que cuentan con Trabajadores/as Sociales en San Vicente.

## **2.6 Desempleo**

El desempleo es “la razón entre el número de personas desempleadas y la fuerza laboral” (Larraín B. & Sachs, 2002), dicho en otras palabras, es cuando la cantidad de población apta para trabajar sobrepasa la capacidad de las empresas o instituciones para poder contratarlas, por lo tanto, se genera esa categoría de población sin empleo. En otras palabras, se puede decir que una persona con voluntad de trabajar no encuentra empleo, por diversos motivos. Se puede identificar a una persona que puede ser activa laboralmente a partir de cuatro condiciones: 1. Está en edad de trabajar, 2. No tiene trabajo, 3. Está buscando trabajo y 4. Está disponible para trabajar (GestioPolis, 2002).

A pesar de la disponibilidad de una persona para trabajar, por lo general ésta se encuentra en desempleo de forma involuntaria, sin desear encontrarse de esa manera y por causas ajenas a ella que no le permiten aportar al mercado laboral/de trabajo.

Estadísticamente en El Salvador según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) del 2017, para el 2017 la tasa de desempleo en El Salvador era del 7%, y para el departamento de San Vicente era del 9.1% (DIGESTYC, EHPM 2017). En contraste con el 7.4% del año 2016 (DIGESTYC, 2016) se evidencia un alarmante aumento del desempleo. Reconocido para esta investigación, el mercado laboral en el municipio de San Vicente es predominantemente informal o del sector terciario de producción, siendo el mercado municipal el lugar que concentra el comercio en la ciudad, formado principalmente por ventas de insumos de la canasta básica salvadoreña, ropa y productos varios, y las empresas que prestan sus servicios a la población vicentina mayoritariamente no ofrecen puestos para profesionales en Trabajo Social.

### **2.6.1 Población Económicamente Activa**

La Población Económicamente Activa (PEA), Población Activa (PA) o Población en Edad de Trabajar (PET) es la cantidad de individuos de un país que poseen la capacidad para trabajar, la cual en El Salvador se considera a las personas mayores de 16 años (DIGESTYC, 2016). Se obtiene mediante censos poblacionales o mediante proyecciones de crecimiento poblacional.

La Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples para 2017 (EHPM 2017) de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) establece que la PET en El Salvador durante ese año era de 4, 780, 530 habitantes, representando el 72. 6% del total de la población (DIGESTYC, EHPM 2017).

Las mediciones obtenidas en dicho informe establecen que la mayor cantidad de población con empleo es la de las zonas urbanas, identificando a las zonas rurales como las ubicaciones con mayor desempleo en el país.

### **2.6.2 Desempleo en los/as jóvenes**

El desempleo al ser un problema recurrente en la mayoría de países alrededor del mundo (ningún país se encuentra exento de desempleo) ha sido objeto de debates e investigaciones que lamentablemente no han profundizado en el territorio salvadoreño. Si bien en épocas de campañas políticas cada una de las fórmulas postuladas en candidaturas ofrecen el empleo o el mejoramiento de la situación laboral en El Salvador, la realidad es que es realmente poco lo que el Estado o las instituciones públicas hacen para cambiar las condiciones y el escenario del desempleo.

En este sentido, el desempleo juvenil es un tema de suma relevancia, puesto que según la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples para 2017 (EHPM 2017) de la Dirección General de Estadísticas y Censos (DIGESTYC) la población joven (entre los 15 y 29 años) es de un total de 1,860,513 habitantes, de los cuales



972.545 son económicamente activos (DIGESTYC, EHPM 2017) estableciendo la falta de conocimientos (o formación académica/profesional) y la poca oferta laboral como principales causas del desempleo en la juventud salvadoreña (El Diario de Hoy, 2018).

### **2.6.3 Alternativas ante la falta de empleo**

En algunos casos en que los/as jóvenes no sean capaces de cumplir con las exigencias o requerimientos que las instituciones solicitan para contratarlos/as se encuentra el Emprendedurismo. A diario se conocen testimonios de personas que viéndose en la necesidad de obtener ingresos económicos se han visto obligadas a buscar formas creativas mediante las cuales puedan realizar algún tipo de producto o servicio que brinde ganancias económicas.

Según la Fundación Salvadoreña para el Desarrollo Económico y Social (FUSADES) lo que motiva verdaderamente a los emprendedores no es la competencia de productos o servicios o la innovación en la oferta de los mismos sino la necesidad por ingresos y la falta de oportunidades laborales. En palabras de Samuel Salazar, director ejecutivo del Programa de Innovación Tecnológica (Proinnova) de FUSADES: “se ha visto que el emprendimiento que ha surgido sigue siendo por necesidad, tiene que ver con todo el desempleo que El Salvador tiene y eso genera subempleo. Estamos en una suerte de generación de emprendimientos pocos productivos” (Salazar, 2018).

A pesar de la creciente necesidad de ofertas laborales y la también creciente tendencia en el nacimiento o creación de pequeñas y medianas empresas emprendedoras, el problema de falta de empleo en el mercado laboral salvadoreño permanece.

## **2.7 Mercado Laboral**

El mercado laboral se define como “aquel mercado específico que se compone de dos variables fundamentales: la oferta del mercado laboral y la demanda del mercado laboral.” (Fontana, 2003) Este mercado está basado en dos características: oferta y demanda laboral, las cuales mantienen el equilibrio económico en una sociedad de consumo y generan crecimiento en la economía de dicha sociedad.

Además de lo anteriormente mencionado, el mercado laboral posee otros componentes que se interrelacionan para su correcto funcionamiento, en él básicamente se expresa que a mayor consumo de los bienes y servicios de las empresas de un país, más trabajadores necesitarán esas empresas para poder producirlos, lo que se expresa en el avance o estancamiento económico de un país al dinamizar su economía lo cual se puede evidenciar mediante la medición de los indicadores de desarrollo de su población económicamente activa.

### **2.7.1 Características del mercado laboral en el municipio de San Vicente**

El mercado laboral vicentino no es distinto al resto del mercado laboral de El Salvador. Está caracterizado por altos índices de desempleo, salarios bajos (e inconformidad de la población económicamente activa debido a esto), competitividad institucional mayoritariamente en el sector privado, dominio del empleo informal en el sector comercio, entre otras, lo cual reduce las opciones de oportunidad hacia una profesión que no posee el reconocimiento que se merece.

Por otro lado, el sector público es un fuerte baluarte de la economía salvadoreña, ya que los trabajos de gobierno además de ofrecer los mejores salarios y mejores prestaciones, son los que acumulan la mayor parte de los profesionales graduados de las instituciones universitarias, en los distintos ámbitos en los que éstos se desempeñan, incluida la profesión de Trabajo Social.

### **2.7.2 El Trabajo Social en el mercado laboral del municipio de San Vicente**

Las principales instituciones que cuentan con los servicios de Trabajadores/as Sociales en el municipio de San Vicente son dependencias del Gobierno central. Si bien el ámbito público no es ni por cerca el único en el cual los/as Trabajadores/as Sociales pueden llevar a cabo sus labores, el Trabajo Social siempre ha sido (y lo sigue siendo) considerado como una profesión menor o que no debe tener consideraciones en comparación a otras profesiones, lo cual dificulta el hecho de expandir su radio de acción más allá del sector público, a pesar de que también puedan existir oportunidades en el sector privado, así como también en el llamado *tercer sector* (ámbitos no gubernamentales y sin fines de lucro).

### **2.7.3 Sector Terciario Institucional**

El sector terciario institucional es aquel sector de instituciones separadas de lo público y lo privado, formando un flujo de actividades laborales llamadas *sin fines de lucro* o *no gubernamentales*, es decir, instituciones que no pertenecen ni al Mercado ni al Estado (UNSL, 2009).

### **2.7.4 Características del sector terciario institucional**

La Universidad Nacional de San Luis (UNSL) describe cinco características de las instituciones sin ánimos de lucro/no gubernamentales, las cuales son:

1. Estar organizada formalmente, lo que incluye una realidad institucionalizada, con estructuración interna, estabilidad relativa de objetivos formales y distinción neta entre socios y no socios.
2. Ser privada, esto es, separada institucionalmente de las administraciones (Nacional, Autonómica y Local). Este criterio implica que la organización no ha de formar parte del sector público, ni ha de estar controlada por éste. No significa, sin embargo, que la organización no pueda recibir apoyo

público, ni excluye que pueda haber funcionarios públicos en sus órganos de gobierno.

3. Ausencia de ánimo de lucro. Las organizaciones del Sector No Lucrativo no deben, por tanto, repartir beneficios entre los propietarios, administradores o directivos. Ello implica que su fin principal no es generar beneficios, ni están guiadas primariamente por criterios comerciales. Las organizaciones del Sector No Lucrativo pueden obtener beneficios, pero éstos deben ser reinvertidos en función de la misión corporativa de la organización.
4. Disfrutar de la capacidad de autocontrol institucional de sus propias actividades. Este criterio implica que las organizaciones han de tener sus propios mecanismos de autogobierno y han de gozar de un grado significativo de autonomía.
5. Con un marcado grado de participación voluntaria, lo que quiere decir, por una parte, que la participación o no de sus miembros ha de depender de la libre voluntad de los mismos y no de imposiciones externas, y, por otra, que hay un grado significativo de participación de voluntarios (esto es, de personas que aportan tiempo no remunerado) en sus actividades.

## **2.8 Sector Terciario De La Economía**

El sector terciario o sector de servicios agrupa a los servicios de beneficio económico de la sociedad. Es el sector económico que engloba todas aquellas actividades económicas que no producen bienes materiales de forma directa, sino servicios que se ofrecen para satisfacer las necesidades de la población. En este sector trabajan quienes prestan un servicio a los demás, sin obtener o transformar productos; siendo algunos ejemplos: abogados, profesores, médicos, taxistas, comerciantes, etc., así como también se agrupan aquellas empresas que ofrecen servicios considerados básicos en todo hogar: energía

eléctrica, agua potable, gas propano, telefonía, cable e internet entre otros, como las tiendas de ropa, alimentos y los bancos. Este sector está directamente enlazado con la actividad productiva de los otros sectores (sector primario y sector secundario) al facilitar su consumo. Es necesario hacer hincapié en “la heterogeneidad del sector terciario” (Edrissis) debido a que abarca una amalgama de actividades muy amplia y que satisfacen virtualmente cualquier necesidad o exigencia de la sociedad.

### **2.8.1 Características del sector terciario**

El sector terciario busca dinamizar la actividad económica mediante actividades de producción variadas y el intercambio o la prestación de bienes (o productos) y servicios. Por otro lado, dentro del sector terciario también prevalece una competencia entre las empresas, las cuales buscan mejorar su productividad para su propio crecimiento económico.

Por otro lado, se puede suponer que dicho sector económico es el que ha experimentado un mayor crecimiento en años recientes en El Salvador, debido a la observación de un mayor número de establecimiento de empresas destinadas a distintos rubros a lo largo y ancho del territorio nacional, al igual que en el municipio de San Vicente, que en los últimos dos años ha visto como el número de tiendas de ropa, restaurantes de comida rápida o casera e incluso el número de supermercados ha visto un aumento, ampliando la oferta de productos y servicios a ofrecer y aumentando la competencia en el territorio vicentino.

Sin olvidar a los pequeños comercios, el sector terciario es evidentemente el más amplio y desarrollado en El Salvador.

## 2.8.2 Composición del Sector Terciario

A continuación, se muestra una tabla con los componentes y sus respectivas características y ejemplos de actividades económicas dentro del sector terciario.

**Tabla 5**  
**Componentes del Sector Terciario**

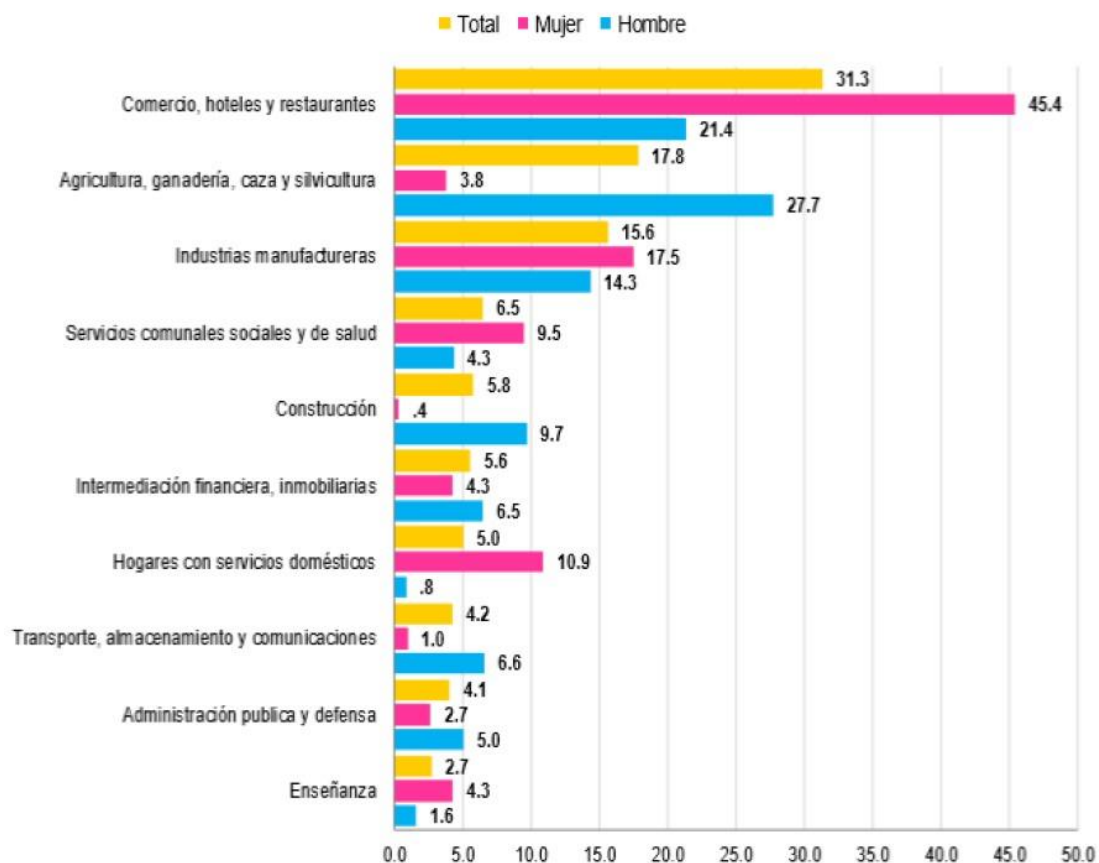
Componente	Características/ejemplos
<b>Comercio</b>	Mayorista, minorista y franquicias
<b>Actividades financieras</b>	Bancos, seguros, mercado de valores
<b>Hotelería</b>	Y otras actividades como el turismo
<b>Telecomunicaciones</b>	Teléfonos, celulares, medios de comunicación
<b>Actividades relacionadas con el ocio</b>	Cine, deportes, espectáculos, actividades culturales
<b>Gestión y administración de las empresas</b>	
<b>Función pública y servicios a la comunidad</b>	Policía, bomberos, protección civil

Fuente: elaboración propia con base a euston96.com.

## 2.8.3 Sector Terciario en El Salvador

El Salvador se caracteriza por mantener una economía centrada en actividades laborales que pertenecen mayormente a los sectores primario y terciario, ya que el comercio e intercambio de bienes y servicios varios mantiene el mayor flujo económico, la agricultura y ganadería se mantienen como el rostro de la producción de El Salvador. Según la EHPM 2017, el sector que concentra mayor actividad económica es el comercio (formal e informal), reflejado en un 31.3% del total de la población ocupada del país, como puede verse en la imagen a continuación:

**Gráfica 1**  
**El Salvador: Población Ocupada, por rama de actividad económica, según sexo**  
**EHPM - 2017**



Fuente: Encuesta de Hogares para Propósitos Múltiples, DIGESTYC, 2017.

#### 2.8.4 Sector Terciario en el municipio de San Vicente

Ya que el mercado laboral vicentino se caracteriza por ser informal (perteneciente al sector terciario) este sector económico según los modelos de producción se centra en la producción y servicios de consumo ya sean estos comerciales, servicios básicos (energía eléctrica, agua potable, etc.), ventas informales, entre otros (INTEF, 2017), y que como se evidenció anteriormente, no sólo existen en el municipio de San Vicente, sino que predominan el mercado laboral de todo El Salvador.

### 2.8.5 El Trabajo Social En El Sector Terciario

En este sector se cuenta con un amplio espacio en el cual los/as Trabajadores/as Sociales pueden ejercer sus funciones, aportando una excelente atención a las distintas necesidades que tienen determinadas poblaciones o territorios. A continuación, se mencionarán los servicios profesionales que pueden ofrecer en este sector de la economía, como se puede ver en la tabla a continuación:

**Tabla 6**  
**Áreas de desempeño laboral en el sector terciario de la economía para los/as Trabajadores/as Sociales.**

Área profesional	Ámbito a desempeñarse
<b>Servicio social comunitario</b>	Orientación en sistemas de protección y asistencia social.
<b>Servicios sociales especializados</b>	Atención a personas sin hogar, atención a personas mayores, atención a infancia y familia, atención a la mujer, atención a personas con discapacidad, acogida y atención social a inmigrantes y refugiados.
<b>Salud</b>	Centros de salud o servicios de atención primaria de salud, atención socio sanitaria domiciliaria a enfermos con patologías crónicas y terminales, hospitales generales, maternos, hospitales infantiles. Atención socio sanitaria a pacientes crónicos y terminales. Servicios de salud mental, atención a las drogodependencias, comunidades terapéuticas, centros de rehabilitación y de reinserción social y laboral.
<b>Educación y formación</b>	Asesoramiento psicopedagógico y social en centros escolares, participación en talleres y otras iniciativas orientadas a compensar déficits socioeducativos, atención a primera infancia, formación de estudiantes de Trabajo Social, soporte técnico en instituciones que forman Trabajadores/as Sociales.
<b>Justicia</b>	Asesoramiento psicosocial al juez, mediación con la víctima, programas de seguimiento de medidas en medio abierto, centros de internamiento de menores infractores, mediación familiar, inserción socio labora, programas de seguimiento de medidas penales alternativas a la prisión, atención a la víctima, comisiones de asistencia social penitenciaria, programas específicos de tratamiento de determinados delitos, drogodependencias, agresiones sexuales, etc.; programas de atención materno-infantil para reclusas con hijos



	en la prisión, seguimiento y control de presos en libertad condicional, servicios de reinserción socio laboral.
<b>Sector privado (empresas)</b>	Atención y prestaciones sociales a los trabajadores de determinadas empresas que cuentan con este servicio.
<b>Vivienda</b>	Programas de promoción, estudio y adjudicación de viviendas de protección social, dinamización comunitaria de barrios de nueva construcción o en proceso de remodelación, planificación urbana.
<b>Nuevos ámbitos de intervención</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Planificación estratégica de servicios de bienestar</li> <li>▪ Análisis y desarrollo organizacional</li> <li>▪ Asesoramiento en la dirección de políticas de bienestar social</li> <li>▪ Marketing social</li> <li>▪ Comunicación e imagen en relación con temas sociales</li> <li>▪ Atención a situaciones de catástrofes y/o de emergencias</li> <li>▪ Defensa de los derechos humanos</li> <li>▪ Cooperación y solidaridad internacional (proyectos de desarrollo)</li> <li>▪ Prevención de riesgos laborales</li> <li>▪ Mediación familiar</li> <li>▪ Terapia familiar</li> <li>▪ Mediación comunitaria</li> <li>▪ Peritaje social</li> <li>▪ Gestión y dirección de servicios y equipamientos sociales</li> </ul>

Fuente: elaboración propia con base a Sonia Martínez Alonso en Revista Digital, diciembre de 2016.

### **3. Metodología**

Para el inicio de esta investigación se planificó cómo se iba a realizar, de qué forma empezar y con qué métodos e instrumentos convenía hacerla para alcanzar los objetivos o metas trazadas por el equipo. Se optó por una investigación cualitativa dada la naturaleza del estudio que se debe dejar que fluya naturalmente, observar cada fenómeno y analizar cada experiencia ya que hay muchos factores que intervienen en la sociedad humana para luego construir conocimiento. Luego se empezó a designar cuáles serían las fuentes de información que principalmente fueron los/as entrevistados porque el tema a investigar es bastante delimitado a una área específica que en este caso es San Vicente y por lo tanto, no hay información concreta de la problemática a nivel de profesión de Trabajo Social, solamente de desempleo de forma general, más no del problema en el territorio; para respaldar la investigación se optó por realizar encuestas como forma de triangulación de datos, estas encuestas fueron hechas a profesionales graduados en la UES-FMP en trabajo social porque en este caso ellos son los principales afectados y también tienen su percepción acerca del problema. Otra herramienta utilizada fue la elaboración de una Guía de Observación, que comprendió aspectos de patrones de comportamiento o situaciones que parecían repetirse en los/as individuos que fueron observados mientras estos se desenvolvían con normalidad en sus entornos sociales.

#### **3.1 Tipo de método**

Debido a la naturaleza de la investigación la cual se plantea como una búsqueda de las causas de una problemática y a su vez valorar la condición profesional de los/as profesionales graduados/as en Trabajo Social, el equipo determinó que la investigación fuera realizada bajo el Método Etnográfico, ya que permite investigar poblaciones que comparten un rasgo en común y no solamente se puede conocer la opinión individual, sino también como dice Miguel Martínez Miguélez: “en la sociedad moderna, una familia, una institución educativa, una

fábrica, una empresa, un hospital, una cárcel, un gremio obrero, un club social y hasta un aula de clase, son unidades sociales que pueden ser estudiadas etnográficamente.” (Miguelez, 2005) Ajustándose a la población investigada de los/as Trabajadores/as Sociales graduados/as que comparten institución académica de procedencia, comparten el mismo quehacer profesional y situaciones laborales similares, demostrando, como plantea Miguel Martínez Miguélez que: “la intención básica de toda investigación etnográfica es naturalista, es decir, trata de comprender las realidades actuales, entidades sociales y percepciones humanas, así como existen y se presentan en sí mismas” (Miguelez, 2005) para así obtener mejores resultados a la hora de analizar la información, la temática enriquece el uso del método ya que se analiza un grupo determinado, el cual tiene una problemática en común. Goetz en ese sentido dice:

El investigador debe explicitar el marco teórico de su trabajo, pero hacerlo supone algo más que ofrecer una revisión de la bibliografía. Los marcos teóricos que utiliza pueden contener sesgos y supuestos acerca del mundo en general y del fenómeno que está investigando. Asimismo, pueden estar influidos por la filosofía de la ciencia social que profesa, por las ideas que ha adquirido en estudios anteriores, por los paradigmas interdisciplinarios o del área de conocimiento en que se formó y por otros factores, como las limitaciones que le imponen sus fuentes de financiación. (Goetz, 1988).

El método etnográfico ofreció la facilidad de aplicar el estudio a un determinado grupo como lo son los profesionales en Trabajo Social y se enfocó en conocer el problema desde los sujetos que orbitan en él, ya que los datos estadísticos no dicen mucho. Para que se obtuvieran verdaderos resultados se tuvo que ir a ese grupo en concreto y así se concretar la investigación. Como sustentación tenemos las palabras de Goetz:

En nuestro ámbito, el interés por las metodologías cualitativas fue prácticamente inexistente. Tan solo en la década presente se inició el debate, más en plano teórico que en el de las realizaciones prácticas, y tampoco ahí con la amplitud que cabría de esperar. (Goetz, 1988).

Goetz define 6 modalidades dentro del método etnográfico:

1. **Antropológica:** Se centra en el estudio de las personas en sus ambientes, con sus creencias y costumbres acerca del mundo.
2. **Clásica:** Realiza descripciones comprensivas de las elaboraciones culturales que hacen las personas desde su posición.
3. **Sistemática:** Focalizada en definir la estructura de la cultura dejando en un segundo plano las personas y las interacciones sociales.
4. **Interpretativa:** Se basa en el estudio de los significados que las personas dan a sus actos en el contexto cultural.
5. **Crítica:** Estudia los patrones compartidos de grupos marginados.
6. **Comunicación:** Se desarrolla a partir de la sociolingüística, antropología y sociología. Se interesa por los procesos de interacción cara a cara y por la comprensión de como esos micro procesos se relacionan con la cultura y la organización macro. (Goetz, 1988)

Para la investigación se hará énfasis en la modalidad interpretativa ya que es la que más se apega al estudio y sirve también para conocer el contexto de los individuos ya que a través de sus puntos de vistas será posible obtener la información.

### 3.2 Técnicas

Para enriquecer la investigación era muy importante conocer las técnicas que se iban a utilizar ya que la observación como tal es compleja y hubo que aprender a cómo observar y analizar, como a través de ellas se lograron los objetivos o metas que se plantearon como es el caso de la entrevista que se construyó en coordinación con el asesor para que arrojaran lo que en verdad queríamos saber sin limitar al entrevistado y tampoco dejar sin rumbo la entrevista, y cuáles fueron las ventajas que aportaron al tipo de investigación cualitativa como dice Miguel Martínez Miguélez: “Si nuestros procedimientos metodológicos deben orientarse hacia el descubrimiento de las estructuras personales o grupales es necesario

tener muy presentes las formas en que se revelan o expresan dichas estructuras”.  
(Martinez, 1998)

**a) Observación.**

Asistemática mediante la cual se analiza de forma holística todo el proceso, desde la problemática, los individuos, cómo ellos reaccionan, sus actitudes a la hora de aportar, la disposición a cooperar, los factores que hacen la problemática sea algo que deba ser estudiada y cómo esto brindara un aporte que sirva de base para futuras investigaciones.

Previamente se habían seleccionado los aspectos a observar los cuales fueron el comportamiento de cada individuo, la disponibilidad de responder a la entrevista, si manejaban de primera mano la temática en la cual iban orientadas las preguntas, las experiencias con las cuales contaban dentro de la temática o las expectativas que tenían en relación al tema, con toda esta información en mente se elaboró la guía de observación que sirvió para recolectar información muy útil.

**b) Instrumento de recolección de datos.**

Según Ruiz Olabuénaga la entrevista es una técnica para obtener información, mediante una conversación profesional con una o varias personas para un estudio analítico de investigación o para contribuir en los diagnósticos o tratamientos sociales. Implica siempre un proceso de comunicación, en el transcurso del cual ambos actores (entrevistador y entrevistado) pueden influirse mutuamente, tanto consciente como inconscientemente. Es un ejercicio del arte de formular preguntas y escuchar respuestas (Olabuénaga, 2003).

### **c) Entrevista**

El tipo de entrevista desarrollada en la investigación fue semiestructurada para dejar que el entrevistado tenga la oportunidad de aportar de forma no tan rígida, estableciendo las preguntas para que arrojen los resultados esperados, también dando una pauta para que el entrevistado tenga espacio de dar su punto de vista, ya que se necesita saber aspectos en concreto (para ver la guía de la entrevista, ir a anexo 2 pág. 73).

Se procedió a elaborar la entrevista semi estructurada en la cual las preguntas iban encaminadas a una respuesta en concreto pero daban apertura para recabar datos para dejar que la información fluyera con naturalidad, a través de la investigación cualitativa se va construyendo conocimiento por lo tanto era importante conocer cada punto de vista sin perder el rumbo del tema a tratar, al ser un tema tan específico se focalizaron a los actores claves, los cuales tienen incidencia respecto al quehacer del Trabajador Social en la parte laboral, de esta forma se elaboró la entrevista (para ver el formato de encuesta, ir a anexo 1, pág.71).

Aparte de las técnicas descritas anteriormente, se sustentó la información con la lectura y análisis de documentos bibliográficos relativos a la temática, con el fin de enriquecer la investigación y al mismo tiempo tuviera una base de datos confiable para su correcta interpretación.

#### **3.3 Perfil de los entrevistados:**

Profesionales con un cargo de jefe/a o director/a de un departamento u oficina que tenga a Trabajadores/as Sociales dentro de la misma y que la institución se encuentre dentro de la delimitación territorial del municipio de San Vicente.

Tabla de personas que fueron entrevistadas junto con sus respectivos nombres e instituciones a las que pertenecen.

**Tabla 7**

**Personas entrevistadas y la institución que representan**

<b>PROFESIONAL ENTREVISTADO/A</b>	<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>CARGO</b>
<b>DR. ALFREDO HERNÁNDEZ</b>	Instituto Salvadoreño del Seguro Social Unidad Médica San Vicente	Director
<b>DR. RENZO CASTILLO</b>	Dirección Regional de Salud Paracentral- MINSAL	Director
<b>LICDA. BLANCA MARGARITA RIVAS</b>	Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer	Directora
<b>LICDA. ROSA MÉLIDA AGUILAR</b>	Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia	Jefa del área de Trabajo Social
<b>LICDA. KAREN MARTÍNEZ</b>	UPAN Regional San Vicente	Directora
<b>LICDA. ÁNGELA YANETH REYES</b>	Promoción Social Alcaldía Municipal de San Vicente	Jefa de la Oficina de Promoción Social

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto al perfil de los/as profesionales encuestados, el equipo de investigación consideró como característica fundamental el que dicho/a profesional haya cursado la carrera de Licenciatura en Trabajo Social en la UES-FMP y que haya obtenido su diploma de acreditación para ejercer dicha profesión otorgado por la misma institución universitaria, independientemente si el/la profesional cuente con un empleo al momento de realizar la encuesta.

### **3.4 Población y Muestra**

#### **Muestreo opinático:**

“El entrevistador selecciona los informantes que han de componer la muestra siguiendo un criterio estratégico.” (Olabuenaga, 2003)

Para los efectos de esta investigación, se tomó a bien tener como principal criterio para seleccionar la muestra de informantes a los/as directores/as o jefes de instituciones gubernamentales y no gubernamentales que tengan sus oficinas dentro del municipio de San Vicente y en las cuales se tiene conocimiento que

entre su personal hay Trabajadores y Trabajadoras Sociales, para que los representantes de dichas instituciones den sus puntos de vista respecto a las preguntas que se elaboraron según las requirió la investigación.

En cambio, para la muestra de la encuesta el criterio de selección fue más simple: abarcar toda la población de profesionales en Trabajo Social que han obtenido su grado académico de Licenciados/as en la UES-FMP.

Al ser una temática enfocada a analizar el desempleo en un territorio la información era bastante limitada, por eso se consideró bien el triangular información con encuestas.

### **Procedimiento**

Para el análisis de datos se hizo una revisión de cada entrevista con el fin de extraer la mayor cantidad de información posible, al mismo tiempo se tuvo el respaldo de lo que se pudo observar en los momentos claves de la investigación en conjunto con la guía de observación para posteriormente analizar los datos con el objetivo de sistematizar toda la información, continuando con una triangulación de información a través de encuestas a profesionales de trabajo social, de esta forma se enriquece la investigación y se buscó tener contacto con quienes sufren la problemática de primera mano, una vez se obtuvieron los datos se procedió a vaciarlos y darle la correcta interpretación.

Sumado a esto, se elaboraron categorías de análisis basadas en las respuestas obtenidas por los informantes a través de las entrevistas, las cuales son las siguientes:



**Tabla 8**  
**Categorías de análisis en los resultados del instrumento de entrevista**

<b>CATEGORÍAS</b>	<b>SUBCATEGORÍAS</b>
a) Formación responde a expectativas laborales	Satisfactoria
	Insatisfactoria
	Indefinida
b) Áreas que necesitan más conocimientos	Autoformación
c) Experiencia laboral	Realmente importa
	Debe haber confianza
	Es indiferente
d) Educación superior provienen	UES
	Universidad privada
	Es indiferente
e) Requerimiento de los profesionales	Con preparación adicional
	Sin preparación adicional
f) Plazas de Trabajo Social que ofrece la institución	--
g) Políticas públicas	Son positivas
	No hay diferencia

Fuente: Elaboración propia.

## **4. Resultados**

### **4.1 Resultados de la entrevista**

Al llevar a cabo las entrevistas se pudo evidenciar una tendencia en el pensamiento e interpretación por parte de las personas entrevistadas en cuanto de la situación del desempleo en El Salvador y el municipio de San Vicente, ya que es un problema generalizado en cuanto a personas buscando empleo que son profesionales y a quienes se dedican a un oficio. Una de las primeras nociones en común que expresaron fue:

#### **Pregunta 1. ¿Cree que la formación de los graduados/as recientes en T.S responde a las expectativas laborales de su institución?**

Los profesionales graduados de la carrera de Trabajo Social de la UES-FMP están preparados para enfrentarse a las exigencias de las instituciones en las cuales pueden desempeñarse. Esta afirmación es debido a que todos/as los/as entrevistados/as manifestaron estar de acuerdo con algo: los practicantes o profesionales graduados con quienes han tenido la oportunidad de trabajar han demostrado mediante el correcto desempeño de las actividades que tuvieron que realizar durante el tiempo que estuvieron bajo su supervisión, estar a la altura de las expectativas o exigencias de la institución que esa persona representa, por lo tanto, y de forma generalizada podría decirse que en el municipio de San Vicente todos/as los/as personas que dirigen o están a cargo de las instituciones a quienes se les entrevistó consideran que la formación académica y profesional impartida en la FMP es eficaz y de calidad respecto a las exigencias del mercado laboral actual.

En palabras del Dr. Alfredo Hernández, director de la Unidad Médica del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS):

La experiencia que tenemos en la Unidad Médica con los practicantes de la UES es satisfactoria debido a que el desempeño en las actividades que se les encomendaron fue prácticamente excelente, especialmente en el área de Trabajo Social, debido a que la profesional a cargo de dicha oficina en nuestra institución ha expresado continuamente la ayuda que dichos estudiantes han brindado, incluso en ocasiones que ella se ha ausentado de la institución, han cumplido muy bien sin tener a alguien que los supervise en todo momento y, si se considera que dicho desempeño como practicantes lo realizan también quienes ya poseen su título como profesionales es obvio que ellos están sumamente preparados y en condición de ejercer su profesión de la mejor manera posible. (Hernández, 2018)

El doctor Hernández no fue el único quien manifestó haberse sentido satisfecho con el desempeño de practicantes (debido a que la mayoría de estas instituciones aceptan recibir a estudiantes para que realicen las prácticas que se les exige el pensum de la carrera) de la Licenciatura en Trabajo Social provenientes de la FMP, los/as directores de la Regional de Salud Paracentral, ISDEMU, CONNA y la encargada de la oficina de Promoción Social de la Alcaldía Municipal de San Vicente (AMSV) también expresaron su satisfacción y gratitud por las experiencias y las actividades que los practicantes han llevado y llevan a cabo en sus instituciones. De hecho, la licenciada Yaneth Reyes de la AMSV expresó su punto de vista respecto al ejercicio de labores por parte de los practicantes provenientes en la UES contrastándolo con el desempeño llevado a cabo por los/as practicantes provenientes de la otra universidad en el municipio, la Universidad Panamericana (UPAN), respecto a lo cual dijo:

Según yo, la formación que brinda la UES cumple con las exigencias del mundo laboral ya que lo demuestra el desenvolvimiento de los estudiantes de la carrera en las comunidades, caso contrario con los estudiantes de la misma carrera, pero de la Universidad Panamericana quienes tienen algunas deficiencias para desempeñarse profesionalmente en las comunidades, no así aquí en la oficina, donde sí se evidencia un buen desempeño de sus labores. (Reyes, 2018)

La opinión generalizada que se percibió en las opiniones de todos/as los/as entrevistados/as que los/as practicantes (y, por consiguiente, los/as graduados/as) de Trabajo Social de la FMP poseen la formación académica adecuada para desempeñarse como profesionales demuestra que dichos/as graduados/as poseen los conocimientos y destrezas generales que una institución tenga como requisitos básicos para una persona que busque ser contratada en dicha institución en el área de Trabajo (y Promoción) Social y otras afines.

Retomando las palabras de la Licda. Reyes de la AMSV con respecto a su valoración del desempeño de los/as practicantes de la FMP con los de la UPAN, se puede decir que en una competencia directa por un puesto laboral en X institución está prácticamente asegurado que el/la empleador/a se decantaría por el/al profesional de la FMP, aparte del prestigio o fama que a la institución le precede, se puede decir que está comprobado empíricamente que la formación académica y profesional que la UES imparte es superior y por lo tanto, los/as profesionales graduados de ella responden a las expectativas laborales que les son requeridas.

**Pregunta 2. ¿En cuál/es área/s considera usted que necesitan adquirir más conocimientos los recién graduados para mejorar o expandir su perfil profesional?**

Al cuestionar la formación que brinda la UES acerca de la Licenciatura en Trabajo Social y haciendo la interrogante de si el pensum actual de la carrera cumple con las expectativas o si debe haber un área de preparación adicional que se debe impartir a los/as estudiantes, algunas de las personas entrevistadas manifestaron (al mostrarles una copia del pensum de la carrera) que en líneas generales las asignaturas cumplen con la demanda (repetiendo el argumento del buen desempeño de los/as practicantes) de los cargos que han ocupado, sin embargo el doctor Hernández del ISSS dijo al respecto:

A pesar de que un empleado cumpla con las tareas que le asignan debe estar bajo la formación académica e incluso como una disciplina autoimpuesta el hecho de seguir preparándose intelectualmente, continuar leyendo y aprendiendo cosas aún después de obtener el título de profesionales no solo en Trabajo Social, si no para cualquier otra profesión.” (Hernández, 2018)

Haciendo hincapié en la importancia de mantener un hábito de lectura y preparación formal o informal, el Dr. Hernández se refería a seguir estudiando y aprendiendo aún después de culminar una carrera en el área o profesión en la que la persona se desempeña. Es muy bien visto por cualquier jefe en una institución que sus empleados nunca dejen de formarse, que busquen la forma de adquirir nuevos conocimientos demostrando un verdadero compromiso con su profesión y la institución.

A pesar de que siempre se aprecia que una persona busque su autoformación, desde otro punto de vista relacionado (puntualmente, respecto a las asignaturas impartidas en la UES), la directora de la UPAN Regional San Vicente se pronunció respecto al pensum de Trabajo Social de la UES:

Creo que hay deficiencias en el pensum de la carrera (refiriéndose al pensum de la UPAN comparándolo con el de la UES) que a través de la sede central se están realizando diversas acciones para reestructurar y actualizar el pensum. (Martínez, 2018)

¿Significa esto que existe una superioridad en la formación que se imparte a los/as Trabajadores/as Sociales graduados de la UES? Los testimonios así parecen demostrarlo y el hecho que la misma directora de la UPAN reconozca algunas “deficiencias” prácticamente lo confirma, a pesar que no expresó un ejemplo específico de lo que ella considera que le falta al pensum de la UPAN, más allá de la separación y especialización de las diversas asignaturas que conllevan prácticas que los/as estudiantes de la UES llevan a cabo durante los diez ciclos de la Licenciatura en Trabajo Social.

Empero, a pesar de los testimonios acerca de una supuesta superioridad en cuanto a la formación profesional de la UES con respecto las universidades privadas, uno de los entrevistados, el Dr. Renzo Castillo, director de la Regional de Salud Paracentral dio un punto de vista muy interesante al expresar lo siguiente:

Un estudiante puede graduarse con honores de cualquier institución universitaria, pero al final el ejercicio de su profesión es lo que decidirá si está preparado o no para ejercer labores en una institución. (Castillo, 2018)

El doctor Castillo expresó algo muy importante y es que, para efectos prácticos al hablar de evaluar el desempeño de una persona recién graduada, lo que importa para evaluarla es si ésta cumple con las expectativas de su cargo. Por lo tanto, concluir sobre un área en específico que necesite más desarrollo para fortalecerla en la etapa de formación académica es un poco subjetivo debido a que cada institución requiere un tipo de formación específica para los cargos en los cuales contratará a su personal y, por consiguiente, un área que necesite impartirse más en las asignaturas dependerá del servicio al cuál la institución ofrece sus labores y actividades, sean éstas del área de salud, jurídica, educativa, comunitaria, entre muchas otras.

**Pregunta 3. ¿Es un obstáculo para ser contratados el que no posean experiencia laboral? De responder sí, ¿cuánto tiempo de experiencia laboral considera apropiado que debe tener un aspirante a empleo en su institución?**

Acerca de la experiencia laboral cabe recalcar que merece una mención especial debido a que la temática de la misma puede ser tomada como una cuestión a investigar por su propia cuenta: el tiempo o período de experiencia laboral comprobable a la hora de concursar para la obtención de un empleo. Es bien conocido que muchas instituciones exigen un período mínimo de experiencia laboral en un aspirante a empleado que compruebe que es un buen candidato para el cargo, incluso puede ser que este sea un requisito fundamental para

poder ser contratado. En cuanto a las respuestas de las personas entrevistadas hubo una variedad de opiniones, por lo general en contra de exigir una cantidad de tiempo de experiencia, pero reconociendo que en algunas ocasiones es necesario que se posea, la licenciada Blanca Rivas, directora del Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU), expresó su opinión, la cual es muy interesante:

Considero que es mejor sin experiencia, porque las personas profesionales que vienen de otras instituciones poseen algunos malos hábitos, sin embargo, los que no poseen experiencia siempre están dispuestos a forjar un carácter de trabajo con una buena disposición. En cuanto al tiempo de experiencia laboral, es algo relativo ya que puede tener experiencia laboral, pero eso no garantizará que sea eficiente con el trabajo que desempeñará, por lo tanto, la cantidad de experiencia no es sinónimo de que la persona pueda rendir en su trabajo, ahora bien, si decidiera dentro las rúbricas pedir experiencia sería máximo un año. (Rivas, 2018)

Por otro lado, el doctor Castillo de la Regional de Salud dejó ver otras ideas interesantes:

Las instituciones deben confiar más en la participación e incorporación de elementos jóvenes a sus filas debido a que se dinamiza el funcionamiento interno de las mismas a la vez que se va reduciendo la problemática de búsqueda de empleo, sea de la profesión que sea. (Castillo, 2018)

Se puede evidenciar una tendencia de confianza en las nuevas generaciones de profesionales, lo cual debe ser considerado como algo en extremo positivo ya que por lo general es difícil que las instituciones otorguen oportunidades a quienes no poseen un currículum con amplia experiencia laboral, entrando un poco más en contexto con la pregunta de la encuesta, todas las personas entrevistadas respondieron que si estuviera bajo su responsabilidad el contratar nuevos/as empleados/as en sus instituciones (se ahonda un poco más relacionado a esto en la pregunta número 6) ellos/as manifestaron que no exigirían experiencia laboral previa, sin embargo, los entrevistadores del equipo de trabajo les pidieron responder que en el caso que debieran exigir un período

de tiempo, de cuánto sería éste expresaron un rango mínimo de 6 meses hasta 1 año de experiencia laboral previa, aunque instituciones como el Consejo Nacional de la Niñez y de la Adolescencia (CONNA) sí exige obligatoriamente una experiencia laboral comprobable mínima de 2 años, como lo expresó la licenciada Rosa Aguilar, Trabajadora Social de la sede departamental de San Vicente del CONNA:

El CONNA solicita mínimo 2 años de experiencia laboral, en las áreas de niñez, adolescencia, familia y conocimientos de legislación nacional, por lo consiguiente mientras un profesional más experiencia laboral posea, más cualificado está y por esa razón está preparado para optar a un empleo de acuerdo a su formación profesional. (Aguilar, 2018)

Como se dijo anteriormente, las personas entrevistadas manifestaron que si estuviera bajo sus manos el contratar nuevo personal para sus instituciones (esto debido a que las instituciones a las cuales se abordó son sedes departamentales que dependen de una sede central para los temas administrativos, incluida la contratación de nuevo personal) probablemente serían un poco flexibles al momento de tomar la decisión de contratar a un profesional en X cargo, esto debido a que ellos/as se rigen por las políticas y el funcionamiento interno de dichas instituciones y es que en la gran mayoría de los casos escapan de sus posibilidades la contratación de nuevo personal o elegir o modificar los requisitos que piden siempre que hay una plaza disponible.

**Pregunta 4. ¿De qué institución de educación superior provienen los empleados/as que tiene contratados/as o sobre cuál institución tiene preferencias? ¿Es indiferente eso?**

La mayoría de personas entrevistadas manifestó que el personal que tenía una formación superior aparte de una licenciatura o ingeniería provenía de la UES, por lo tanto se demuestra un mayor interés por el centro de estudios superior públicos ya que la idea general es que ésta institución genera más confianza,



aunque, por otro lado, cabe mencionar que también manifestaron que si los/as aspirantes a empleados/as provenían de instituciones privadas no era mayor obstáculo ya que un/a profesional merece la oportunidad y confianza para un cargo y que la universidad de la cual proviene no suele ser un problema a la hora de contratarlo, así que miden el desempeño acorde a como se desenvuelven en su trabajo porque el hecho de tener el título de X universidad no significa que si sean buenos o malos, la realidad de si un profesional es excelente o no reside en su accionar a la hora de laborar, como lo dijo la Licda. Aguilar del CONNA:

Soy indiferente respecto a la universidad de la cual provengan mis compañeros, ya que la institución lo que valora antes de contratar a alguien son las competencias, la responsabilidad, capacidad y conocimientos que disponga el(la) profesional. (Aguilar, 2018)

Por lo tanto, se concluye que si bien existe una preferencia por la UES como centro de estudios superiores del cual provengan sus empleados/as no se deja de lado el brindarle oportunidad a alguien que provenga de una universidad privada, ya que al final la evaluación del desempeño de dicho recurso profesional es lo que revelará su valía como empleado/a.

**Pregunta 5. ¿Es un requerimiento fundamental que los/as profesionales posean título de postgrado (o algún curso o diplomado) para ser contratados?**

En cuanto a este apartado, durante las entrevistas se pudo evidenciar dos aspectos a considerar en referente a los espacios laborales y que a partir de lo que las personas entrevistadas manifestaron, se pueden categorizar en dos tipos: las plazas que no exigen una formación adicional a una carrera universitaria y las plazas que sí exigen una formación adicional a una carrera universitaria. Esto se explica en el sentido en que por lo general las instituciones al habilitar una plaza para la contratación de nuevo personal siempre especifican los requisitos, aptitudes o conocimientos que un/a aspirante a ser contratado/a debe cumplir o poseer para poder optar a dicha plaza, y que en este punto se puede mencionar

como dos tipos de plazas que, para efectos de esta investigación se les llamará *plazas genéricas* y *plazas específicas*. Las primeras son todas aquellas plazas o empleos que al ser publicitados para que los/as aspirantes que deseen cursar por ella, siendo estos profesionales o cualquier persona del público en general que quiera optar a ella tiene requisitos “genéricos” (que la persona tenga estudios o grado académico en una disciplina, experiencia laboral previa y comprobable, residir en el mismo lugar donde la institución realiza sus actividades, entre otras), y las plazas “específicas” son aquellas en las cuales las instituciones exigen requisitos que no cualquier profesional cumple y que en la mayoría de ocasiones dichos requisitos radican en solicitar que éstos posean una especialización profesional adicional a su carrera universitaria, siendo los más comunes las maestrías o posgrados, aunque en otras ocasiones los diplomados o cursos también pueden ser considerados.

A partir de la anterior caracterización de exigencias o requerimientos para los/as aspirantes a un empleo, las instituciones abordadas se han clasificado en dos tipos: las instituciones que piden formación adicional y las instituciones que no lo hacen. De estos dos grupos, cinco instituciones manifestaron que a pesar que siempre es muy bien visto que un profesional que curse por un empleo haya expandido los conocimientos al realizar de forma voluntaria (o en ocasiones, que hayan recibido formación adicional facilitada por un empleo anterior que le permitió el poder cursar un diplomado o acreditaciones similares) de su área profesional, no es necesario que todos/as aquellos/as aspirantes tengan una acreditación adicional a una licenciatura, ingeniería, técnico en algunos casos, etc. Dichas instituciones son: el ISSS, CONNA, ISDEMU, UPAN y la AMSV. Por otro lado y manteniendo un contraste con las anteriormente mencionadas *plazas específicas* el Dr. Castillo de la Región de Salud manifestó que debido a que la institución que representa abarca un variedad de aspectos y áreas de desempeño laboral en el área de salud pública, para que algunos de los cargos a desempeñar en dicha institución se requiere para los/as aspirantes a

empleados una preparación específica o adicional para poder ocuparlos, como es el caso de los/as Trabajadores/as Sociales que busquen ser empleados en el área de salud pública, ya que el Dr. Castillo manifestó que dichos profesionales en la Región de Salud (debido a los requerimientos de cada cargo) únicamente pueden optar por el cargo de Inspectores de Saneamiento Ambiental, cuya área de trabajo es meramente comunitaria y exige un curso de preparación (impartido por el mismo Ministerio de Salud) para que un/a Trabajador/a Social pueda ocupar dicho cargo.

Por otro lado, el hecho que cada institución maneje políticas internas distintas también afecta las contrataciones de nuevo personal, ya que éstas dictaminan: el proceso de apertura de una plaza, los requisitos con que los/as aspirantes deben contar para poder cursar a ella, el proceso de selección interno una vez haya tenido lugar la convocatoria, entre otras cosas, que además de alargar el proceso, intentar asegurar que el mismo sea imparcial y funcione de la manera que la institución espere que lo haga.

También cabe mencionar que un/a profesional que cuente con más títulos o certificaciones que comprueben la continuidad de su formación profesional, tiene más oportunidades de ser considerado/a, aplicar (en el caso que el cargo esté disponible) y ser nombrado/a como representante o jefe de una oficina o departamento dentro de una institución o tomar el cargo de la Dirección de la misma.

**Pregunta 6. ¿Cuántas plazas de trabajo relacionadas a Trabajo Social ofrece? ¿Recibe financiamiento externo para expandir el número de plazas?**

Como se mencionó anteriormente, el municipio de San Vicente cuenta únicamente con sedes departamentales de las instituciones que fueron abordadas (no son oficinas centrales), esto significa que dichas oficinas

departamentales mantienen una dependencia directa de las oficinas administrativas o centrales de las mismas, que, por lo general tienen su ubicación principal en el municipio de San Salvador o en municipios aledaños al mismo, y cada institución posee un reglamento interno con políticas propias de contratación de nuevo personal, entre otras.

Lo anterior se sintetiza en que cada institución ya tiene establecido un número específico de plazas que es inalterable para los directores departamentales en cada sede departamental (de forma similar a la asignación de diputados por departamento en la Asamblea Legislativa, depende de la demanda y la cantidad de usuarios que puedan requerir los servicios de dicha institución) y que incluso, no poseen la autorización de poder decidir acerca de la selección de un recurso profesional a contratar en específico, sino que cada orden viene desde las sedes centrales.

En palabras de la Licda. Rivas de ISDEMU:

Las contrataciones de profesionales en Trabajo Social y otras disciplinas las hace de manera central, en San Salvador, y plazas en Trabajo Social no hay, aunque dos de las Trabajadoras Sociales que están en ISDEMU, realizan trabajo variado ya sea de psicólogas y de intervención de casos en la institución y de formación. (Rivas, 2018)

La licenciada Rivas mencionó un hecho importante, muy común en la realidad laboral salvadoreña: el que un/a empleado/a sea contratado/a en una plaza de una institución bajo un cargo que no tiene relación con su profesión.

Respecto a esto hay que exponer los dos casos más frecuentes:

- a) Una persona es contratada en una institución o empresa en un cargo que no tiene relación con la profesión de la cual se graduó, pero puede ejercer la misma.

- b) Una persona es contratada en una institución o empresa en un cargo que no tiene relación con la profesión que se graduó y no ejerce su profesión.

Generalmente se piensa que si alguien está dentro de la categoría del literal A no debería tener ninguna preocupación ya que a pesar que su cargo en la institución no es nominalmente igual a su profesión, sí ejerce ésta, aparte de tener estabilidad laboral y salarial.

Por otro lado, la categoría del literal B es un caso muy común en El Salvador, personas que por la necesidad de tener un ingreso económico buscan un trabajo “*de lo que caiga*” y que a pesar de haber culminado sus estudios superiores se conforman con tener un salario que satisfaga sus necesidades básicas, olvidando el ejercer la profesión por la cual se esforzaron.

Es un hecho lamentable que en El Salvador las instituciones no cuenten con recursos económicos que amplíen su capacidad de absorber más recursos humanos de los que actualmente tienen, ya que se pudo evidenciar que en cada institución los profesionales de Trabajo Social no dan abasto con las actividades que se les asignan, ya que el 100% de las personas entrevistadas además de coincidir en eso también manifestaron el pesar de tener que depender de las oficinas centrales para la contratación de nuevo personal y la asignación de un presupuesto para cada sede, que a fin de cuentas suele ser muy poco para todo lo que una sede departamental de una institución pública tiene por hacer.

Las palabras del Dr. Castillo de la Región de Salud resumen la problemática de contratación de nuevo personal en las instituciones públicas:

La Región de Salud depende directamente del Ministerio de Salud (MINSAL) y está regida por las políticas de funcionamiento internas del mismo, por lo tanto, como director de la Región Paracentral no puedo aperturar más plazas para contratar personal a menos que la orden venga de las oficinas administrativas. (Castillo, 2018)

**Pregunta 7. ¿Cree que las políticas públicas laborales tienen un impacto positivo o negativo para su institución?**

Si bien El Salvador no cuenta con una ley o algún tipo de legislación que promueva la contratación o que ayude a los profesionales recién graduados a incorporarse al mercado laboral con ayuda del Estado, existen algunas instituciones que velan por la ejecución de programas enfocados en la formación y empleabilidad principalmente en los jóvenes, tal como es el caso del Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE) con su programa Jóvenes Con Todo. De igual manera existen otras instituciones como el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) que tienen aperturados cursos de formación en algún oficio (INSAFORP, 2018), con la ventaja de que se otorgan becas y una certificación al finalizar los cursos que han sido impartidos.

Al respecto, la Licda. Karla Martínez, directora de la UPAN expresó:

El actual gobierno se ha propuesto trabajar directamente con la juventud desde los diferentes programas que han desarrollado a través del Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE), y en cierta medida la institución ha sido una de las beneficiadas en cuanto al Programa de Jóvenes Con Todo que ha brindado apoyo a jóvenes de escasos recursos dando la oportunidad de experiencia laboral a través de una pasantía en alguna institución pública o privada, y esto les sirve de herramientas a los profesionales ya graduados para optar un empleo. (Martínez, 2018)

Esto debido a que en la UPAN se dio un caso que ejemplifica el beneficio que éste tipo de programas generan en la población, tal es el caso de la Licenciada Pamela Clímaco, quien ingresó al programa de INJUVE en el cual después de llevar a cabo un pequeño proceso de preparación e inducción, se le concedió la oportunidad de realizar una pasantía bajo la tutoría de INJUVE y con la opción de elegir en qué institución quería aplicar, a la cual la Licda. Clímaco eligió llevar a cabo en la UPAN, ocupando un cargo menor en la biblioteca universitaria y que posteriormente y al culminar su período en el programa Jóvenes con Todo, la

Licda. Martínez (junto con la junta directiva de la universidad) consideró a bien contratar a la Licda. Clímaco quien actualmente es la encargada de Proyección Social de la UPAN y a la misma vez funge como docente en algunas asignaturas de la carrera de Trabajo Social; siendo así que la Licda. Martínez expresa su beneplácito por los programas enfocados en la empleabilidad en la juventud.

Por otro lado, se reconoce que el país está muy poco desarrollado en cuanto a legislaciones laborales en general, ya que es bien conocido por la población que en la mayoría de casos las oportunidades de formación y crecimiento en algún oficio o empleo suelen venir de instituciones no gubernamentales, y también se tiene en cuenta que en tiempos recientes hay un aumento en la tendencia acerca de las oportunidades laborales que son ofrecidas en períodos de tiempo con un final establecido, por ejemplo, las personas son contratadas temporalmente mientras se desarrolla un proyecto o interinatos, limitando así a los/as profesionales que necesitan de un empleo estable.

Visto de esta manera, se puede llegar al acuerdo general de que se necesita que el Estado establezca algún tipo de legislaciones o políticas encaminadas a facilitar la incorporación al mundo laboral, no sólo de los/as profesionales que poco a poco van graduándose de las universidades a nivel nacional, sino también de aquellos/as profesionales que por diversas razones no han podido ingresar a realizar sus labores y que por mucho tiempo han deseado hacerlo.

#### **4.2 Resultados de las encuestas**

El análisis de los resultados obtenidos a través de las encuestas se llevó a cabo con el software PSPP en el cual se ingresaron algunas categorías de variables las cuales facilitaron la tabulación de las mismas como se puede observar a continuación, clasificando de forma más organizada las características de los/as profesionales graduados de la FMP.

#### 4.2.2 Variables

**Tabla 9**  
**Edad de los/as encuestados/as**

Edad	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
24	7	12.07	12.07	12.07
25	9	15.52	15.52	27.59
26	14	24.14	24.14	51.72
27	16	27.59	27.59	79.31
28	7	12.07	12.07	91.38
29	1	1.72	1.72	93.10
30	1	1.72	1.72	94.83
32	2	3.45	3.45	98.28
34	1	1.72	1.72	100.00
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia en base a información de los/as profesionales encuestados/as

**Tabla 10**  
**Sexo de los/as encuestados/as**

Sexo	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Masculino	20	34.48	34.48	34.48
Femenino	38	65.52	65.52	100.00
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia en base a información de los/as profesionales encuestados/as

**Tabla 11.**  
**Nivel Académico de los/as encuestados/as**

Nivel académico alcanzado	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Válido	Porcentaje Acumulado
Licenciado/a	58	100.0	100.0	100.0
--	0	0	0	0
Total	58	100.0	100.0	

Fuente: elaboración propia en base a información de los/as profesionales encuestados/as

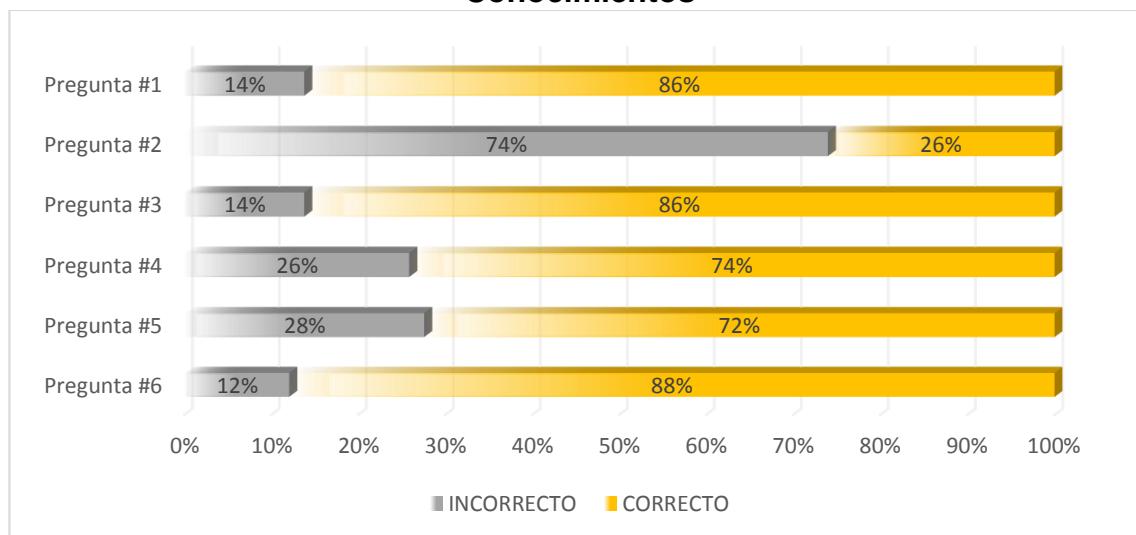


### 4.3 Preguntas y gráficas

A continuación, se muestran los resultados de las encuestas plasmados en gráficas. El procedimiento que se tomó para evaluar a los/as profesionales graduados consistió en elaborar una encuesta tipo CAP midiendo conocimiento, actitudes y prácticas y, por lo tanto, se compone por tres partes, cuyos resultados obtenidos han sido graficados a partir de cada segmento de la misma, con las interrogantes de cada sección colocadas previamente.

### 4.4 Sección de Conocimientos

**Gráfica 2.**  
**Conocimientos**



Fuente: elaboración propia.

La gráfica anterior fue elaborada a partir de las respuestas que los/as profesionales graduados de la UES-FMP y están directamente derivadas de los conocimientos o creencias que ellos/as poseen a partir de los aprendizajes adquiridos y las valoraciones que plasmaron al momento de responder la encuesta.

De acuerdo a esto, para una mejor comprensión de las respuestas en la gráfica 2, hay que tomar en cuenta que el equipo de investigación determinó (como se

detalla abajo en cursiva, después de cada afirmación a forma de pregunta) que los ítems 1, 3, 4 y 6 contarán con la opción «VERDADERO». En contraposición, para los ítems 2 y 5 lo correcto será la opción «FALSO».

**Pregunta 1:** El Trabajo Social en un primer momento fue conocido bajo el nombre de Asistencia Social, siendo la respuesta correcta *Verdadero*.

**Pregunta 2:** Un diagnóstico comunitario requiere para su elaboración específicamente de un equipo de profesionales en Trabajo Social y los principales miembros de la ADESCO de la comunidad que se intervendrá, siendo la respuesta correcta *Falso*.

**Pregunta 3:** El genograma permite establecer una guía de las relaciones interpersonales dentro de una familia, siendo la respuesta correcta *Verdadero*.

**Pregunta 4:** El enfoque del Marco Lógico ofrece herramientas para alcanzar un desarrollo sostenible en las comunidades a través de la planificación, siendo la respuesta correcta *Verdadero*.

**Pregunta 5:** La observación como técnica de obtención de información es innecesaria para profesionales en Trabajo Social debido a que no forma parte del conjunto de técnicas y herramientas que se deben utilizar en una intervención profesional, siendo la respuesta correcta *Falso*.

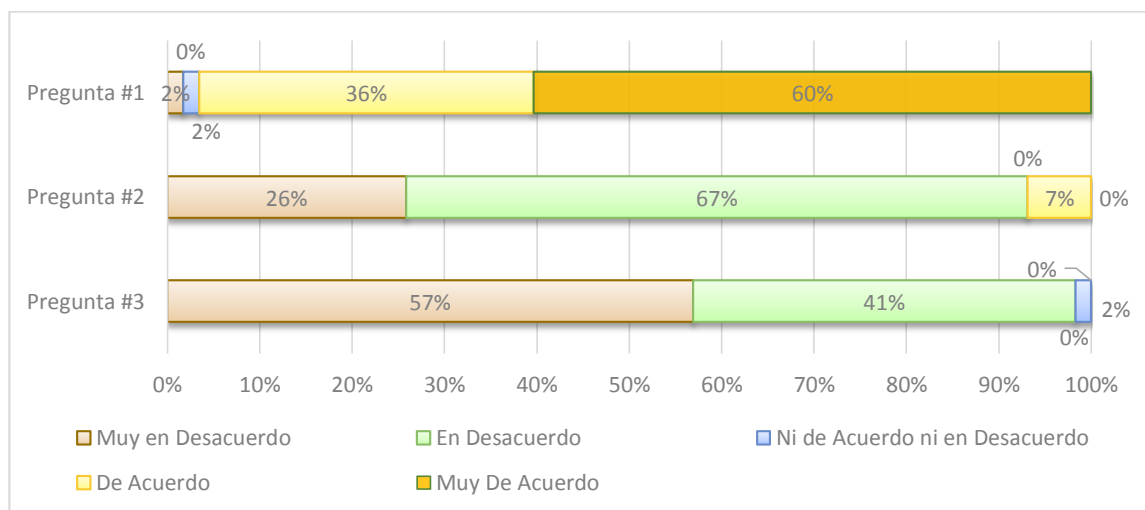
**Pregunta 6:** El Trabajo Social en las comunidades suele comprender mayormente las áreas de fortalecimiento y desarrollo territorial, enfocando la atención a las ADESCOS y otras organizaciones comunales, siendo la respuesta correcta *Verdadero*.

En cuanto a la primera pregunta, la mayoría de encuestados/as respondió acertadamente al escoger verdadero el hecho que el Trabajo Social en un primer momento fue conocido como Asistencia Social. Por otro lado, la segunda

pregunta requería un poco más de análisis, puesto que no es obligatoriamente necesario que al realizar un diagnóstico comunitario se cuente con un/a Trabajador Social para realizarlo, como es el caso de muchas ADESCOS que realizan un diagnóstico de sus comunidades ellos/as mismos/as (sin ser profesionales en Trabajo Social), por lo tanto, la mayoría de encuestados/as respondió que la afirmación es verdadera, lo cual no era correcto. La tercera y cuarta cuentan con una afirmación verdadera que la mayoría de encuestados/as respondió acertadamente, así como acertadamente respondieron también la mayoría de profesionales encuestados/as a las preguntas cinco y seis, que, son falsa y verdadera respectivamente, demostrando así que únicamente hubo un desajuste de proporción de correcto e incorrecto e la pregunta 2.

#### 4.5 Sección de Actitudes

**Gráfica 3  
ACTITUDES**



Fuente: elaboración propia.

Este apartado contenía tres afirmaciones las cuales debían ser respondidas seleccionando una de cinco valoraciones posibles. Al ser respuestas que dependen de la subjetividad de cada profesional encuestado/a las respuestas que estén destinadas a una consecuencia positiva son consideradas como correctas por el equipo investigador.

**Pregunta 1:** La empatía es necesaria para los/as Trabajadores Sociales para mejorar su intervención profesional, siendo *De Acuerdo* la valoración considerada correcta.

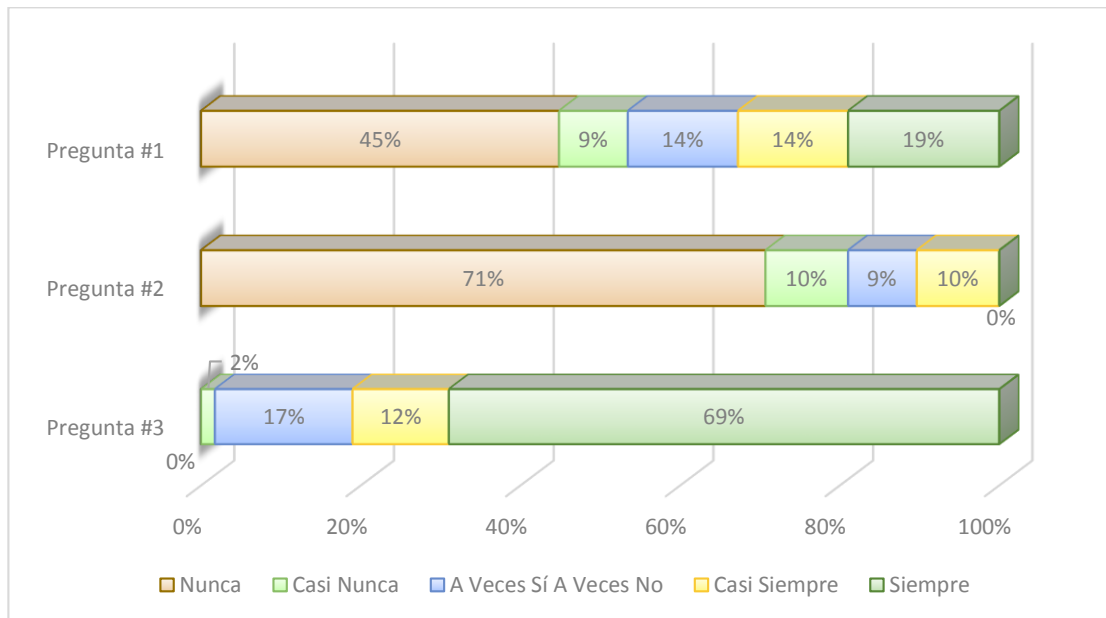
**Pregunta 2:** Las comunidades que poseen ADESCOS no necesitan apoyo de instituciones que tengan bajo su mando a Trabajadores/as Sociales, siendo *En Desacuerdo* la valoración considerada correcta.

**Pregunta 3:** Los profesionales en Trabajo Social que pertenecen al sexo masculino no deben intervenir en cuestiones que involucren violencia de género o empoderamiento hacia el sexo opuesto, siendo *En Desacuerdo* la valoración considerada correcta.

En la pregunta uno, las valoraciones muy de acuerdo y de acuerdo son consideradas correctas o acertadas y fueron las que concentraron la mayor elección de los/as encuestados/as. En la pregunta número dos, por el contrario, considera las valoraciones de en desacuerdo y muy en desacuerdo como acertadas, puesto que si bien las ADESCOS velan por el desarrollo y crecimiento de las comunidades es parte de los mismos el relacionarse y trabajar con instituciones que les brinden su ayuda, posean o no Trabajadores/as Sociales. Por último, la pregunta tres al igual que la anterior centraba las valoraciones de en desacuerdo y muy en desacuerdo como acertadas y efectivamente fueron las que casi todos/as los/as profesionales eligieron.

## 4.6 Sección de Prácticas

**Gráfica 4  
PRÁCTICAS**



Fuente: elaboración propia.

Al igual que la sección anterior, en esta parte se colocaron tres enunciados para responderlos seleccionando una de cinco opciones de valoración, con una de ellas considerada correcta por sus implicaciones positivas o negativas en el ejercicio de la profesión.

**Pregunta 1:** El /la Trabajador/a Social debe enfocar todos los esfuerzos de su intervención en resolverle el problema al usuario, siendo *Nunca* la opción correcta.

**Pregunta 2:** El/la profesional en Trabajo Social debe prescindir de la realización de diarios de campo en las intervenciones que involucren más de una persona (grupos o familias), siendo *Nunca* la opción correcta.

**Pregunta 3:** El/la profesional en Trabajo Social está obligado a establecer relaciones interinstitucionales con colegas y profesionales de otras disciplinas laborales, siendo *Siempre* la opción correcta.

En cuanto a la pregunta uno, la decisión de escoger una valoración era muy subjetiva y, como se evidencia en la gráfica, a pesar que la opción nunca fue la que más votos tuvo, se repartió casi la mitad de decisiones en que los esfuerzos de los/as Trabajadores/as Sociales deben enfocarse en solucionar los problemas de los/as usuarios/as.

La pregunta número dos fue más objetiva, puesto que un/a Trabajador/a Social no puede prescindir de uno de sus métodos de control de actividades como lo son los diarios de campo, una herramienta característica de la profesión. Y, por último, la pregunta tres tuvo un porcentaje muy elevado en el consenso del establecimiento de relaciones interinstitucionales, algo cotidiano, pero igual de importante en prácticamente cada profesión y empleo.

## 5. Conclusiones

En primer lugar, la investigación arrojó información clave para determinar y evaluar el desempeño profesional de los/as graduados/as de la Licenciatura en Trabajo Social de la UES-FMP. Por otro lado, y de forma similar, se pudo conocer el desempeño de los/as docentes encargados de formar a dichos profesionales debido a que es necesario hacer mención de ellos/as ya que son la cabeza visible de la calidad académica que dicha institución universitaria goza y de la cual es ampliamente reconocida.

Como se pudo ver a partir de los testimonios por parte de las personas entrevistadas y que están plasmados en la sección de resultados, el grupo de investigación ha concluido que los/as licenciados/as en Trabajo Social que se han graduado de la UES-FMP están aptos para ejercer su profesión. En todas las instituciones en las cuales los/as estudiantes de dicha carrera (y de dicha universidad) han tenido acercamiento o han estado en sus filas como practicantes han desempeñado un buen trabajo y como lo manifestaron los/as representantes de dichas instituciones, cuentan con la aprobación institucional para seguir recibiendo a los/as practicantes año con año.

A parte del reconocido buen desempeño manifestado por los/as entrevistados/as, se puede mencionar el hecho de que incluso la directora de la UPAN, la otra universidad con la que cuenta el municipio de San Vicente, reconoció que el plan de estudios de la UES es mejor que el que actualmente posee la institución que dirige, lo que se traduce en una ventaja muy grande respecto a competitividad entre los/as profesionales que cada una de éstas universidades produce, favoreciendo a la UES y a sus profesionales en cuanto a la preferencia de centro de estudios superior que pueda elegir una persona que quiera contratar nuevo personal para su institución, por lo tanto, y según el primer objetivo específico planteado para esta investigación se establece que las personas graduadas de la Licenciatura en Trabajo Social de la FMP responden a las exigencias de las

ofertas de trabajo para dichos/as profesionales. De igual manera se evidenció que la formación académica impartida en la UES-FMP hacia los/as graduados/as de Trabajo Social cumple con dichas exigencias de las ofertas laborales, como se planteó en el segundo objetivo específico de esta investigación.

Lo anterior se refuerza mucho al ver los resultados que arrojó la implementación del instrumento cuantitativo, ya que claramente se evidenció que en la mayoría de afirmaciones la aprobación de las respuestas fue alta, significando que la formación y los conocimientos que dichos/as profesionales adquirieron en sus procesos académicos ha sido la indicada y los cataloga como personas aptas para ejercer la profesión en Trabajo Social. Pero, a pesar de esto, hay un alto índice de desempleo en la mayoría de ellos, o si poseen un empleo no es con el cargo de Trabajador/a Social, a lo cual el equipo de investigación identificó tres causas principales:

1. Las instituciones que tienen plazas de Trabajadores/as Sociales ya las tienen ocupadas y, por lo tanto, no pueden contratar a más personal.
2. Las instituciones que han contratado a profesionales en Trabajo Social graduados/as de la UES-FMP no ofrecen cargos en dicha profesión, sin embargo, fungen o fungieron labores en áreas afines o que no están relacionadas con los quehaceres de dicha disciplina.
3. Las instituciones no cuentan con los recursos económicos (o el proceso es muy burocrático) para aperturar nuevas plazas en Trabajo Social y, por lo tanto, no pueden contratar personal de dicha profesión.



Lo mencionado anteriormente está dentro de una causa económica y social principal: la falta de recursos económicos del Estado para destinar a la creación de políticas, programas o planes que ayuden a mejorar el preocupante desempleo en el país.

Sumado a la anterior, otras causas que el equipo de investigación estableció son el sistema económico consumista y las malas administraciones de los gobiernos que en las últimas tres décadas han dejado al país hundido en deudas externas y problemas de seguridad pública que forman una amalgama de influencias negativas hacia el estancado desarrollo económico nacional.

## 6. Recomendaciones

Dentro de la investigación se descubrió que es necesario e importante contar con una sede de la ATSES en San Vicente, ya que aparte de ser muy útil en función de requerimientos de trámites asociados a la profesión (ya que actualmente para tramitar el sello de la junta de vigilancia de Trabajo Social hay que viajar hasta la ciudad de San Salvador), este tipo de trámites se podrían hacer más rápido contando con una sede en la ciudad de San Vicente. Igualmente, ayudaría mucho para la organización de los/as profesionales en Trabajo Social, creando una conexión para ayudar a la obtención de empleo contando con una bolsa de trabajo la cual pueda ser tomada en cuenta por instituciones a la hora de seleccionar profesionales para brindarles la oportunidad de laborar en las distintas áreas.

En lo profesional el perfil del/la Trabajador/a Social graduado de la UES-FMP, sí cumple los requisitos que las instituciones exigen, pero de igual forma, se sugiere y se considera importante la necesidad de una actualización hacia el pensum de la Licenciatura en Trabajo Social, ya que tiene más de una década de no recibir ninguna modificación y debe responder a las necesidades actuales de la sociedad, el contexto en el cual fue elaborado ha cambiado bastante desde la época en la cual fue implementado el pensum con el que cuenta esta profesión actualmente.

Por otro lado, también es muy importante fomentar la autoformación del/la profesional, ya que no solamente depende de la institución, la organización juega un papel muy importante y al ser un grupo numeroso sería muy bueno tener talleres de formación que vayan aportando más herramientas para áreas en específico en las cuales aún se tiene que profundizar, por ejemplo: trabajo comunitario, desarrollo local, niñez y adolescencia, violencia de género etc.

Para finalizar, la última recomendación que el grupo de investigación propone es que ésta misma investigación sea considerada por futuros estudiantes en trabajo de graduación como base para sus propias investigaciones y de esta manera, continuar aportando y darle seguimiento a este muy interesante tema debido a que la FMP seguirá produciendo más profesionales en Trabajo Social y se ha considerado pertinente y necesario el hecho de tener conocimiento del desarrollo y trayectoria de los/as graduados/as en dicha profesión, conocer si dichos/as graduados/as se pudieron integrar al campo laboral y cuál es el rol de ellos/as en la sociedad ya que pueda que tenga un empleo pero esto no significa que sea uno para el cual se formó académicamente.

Al estar en esta situación se estaría desperdiciando el potencial del profesional, ya que dentro de la sociedad la empleabilidad y desempleo siempre están presentes pero para ello hay que conocer como el graduado se encuentra, por ello se considera importante darle seguimiento, que la facultad pueda ser un ente que establezca lazos con instituciones para facilitar las oportunidades de obtener empleos u pasantías que se traduzcan en experiencia laboral para que a la hora de aplicar a una oportunidad laboral la persona sea más competitiva, tenga una hoja de vida enriquecida que brinde un abanico de aptitudes que el profesional tiene y de igual forma indagar y establecer si las conclusiones obtenidas en esta investigación siguen estando vigentes a la fecha en que sean retomadas o si (más seguramente) han quedado desfasadas debido a la permanente dinámica de nuestra realidad social.

Para encontrar soluciones eficaces hay que tratar las problemáticas de forma integral, sin descuidar ningún aspecto, como sujetos dentro de un entorno cambiante debemos mantener una actitud a la vanguardia, mantener un correcto fortalecimiento de los conocimientos que profesionalmente sean de ayuda para ser parte del cambio que la sociedad necesita.

## 7. Referencias y Bibliografía

- Aguilar, R. (20 de Abril de 2018). (L. R. Manuel Escoto, Entrevistador)
- Alonso, S. M. (Diciembre de 2016). *Revista Digital*. Obtenido de <https://revistadigital.inesem.es/educacion-sociedad/salidas-profesionales-en-trabajo-social/>
- ATSES, A. d. (2018). San Salvador, El Salvador.
- Barriere, E. R., Calderón, A., Colato, A., Molina, M., & Ortiz, M. (20 de Mayo de 2008). PLAN DE IMPLEMENTACIÓN DE LA LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL A PARTIR DEL CICLO I 2009. San Vicente, El Salvador.
- Castillo, R. (19 de Abril de 2018). (L. R. Manuel Escoto, Entrevistador)
- DIGESTYC. (2016). San Salvador.
- DIGESTYC. (s.f.). *EHPM 2017*. San Salvador.
- Economipedia. (28 de Junio de 2017). *Economipedia*. Obtenido de <http://economipedia.com/definiciones/tasa-de-desempleo-paro.html>
- Edrissis, C. (s.f.). *Centro de Educación de Adultos Edrissis*. Obtenido de <http://boj.pntic.mec.es/ralesa/pdf/tema04%20m3%20actividades%20terciario.pdf>
- El Diario de Hoy, E. (21 de Noviembre de 2018). *ElSalvador.com*. Obtenido de <https://www.elsalvador.com/noticias/negocios/116419/el-salvador-con-31-de-jovenes-sin-empleo/>
- FITS. (16 de mayo de 2010). *FITS*. Obtenido de <http://fitsutem.blogspot.com/2010/05/trabajo-social-segun-la-fits.html>
- Fontana, M. F. (2003). *Formación y orientación laboral*. Madrid: Ediciones AKAL.
- GestioPolis. (19 de Agosto de 2002). *¿Qué es desempleo, qué lo causa, qué tipos hay, cómo se mide?*
- Godoy, O. (27 de Noviembre de 2015). *Trabajo Social El Salvador*. Obtenido de <https://trabajosocialelsalvador.wordpress.com/2015/11/27/fases-y-etapas-de-trabajo-social/>
- Goetz, J. (1988). *Etnografía y Diseño Cualitativo en la Investigación Educativa*.

- Hernández, A. A. (3 de Marzo de 2018). (L. R. Manuel Escoto, Entrevistador)
- IFSW, I. (Julio de 2014). *IFSW*. Obtenido de <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/#single-collapse-0>
- INEC, I. N. (2017). *Encuesta Continua de Empleo al segundo trimestre de 2017*. San José, Costa Rica.
- INIDE, I. N. (2017). *Encuesta Continua de Hogares (ECH) I Trimestre 2017*. Managua.
- INSAFORP. (13 de 10 de 2018). *insaforp.org*. Obtenido de <https://www.insaforp.org.sv/index.php/programas-de-formacion-profesional/formacion-para-jovenes>
- INTEF, I. N. (16 de Octubre de 2017). *Educalab.es*. Obtenido de <http://boj.pntic.mec.es/ralesa/pdf/tema04%20m3%20actividades%20terciario.pdf>
- Iraheta Rosales, G. (Abril de 2009). PLAN DE ESTUDIO DE LA CARRERA DE LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL. San Salvador, El Salvador: Facultad de Ciencias y Humanidades.
- Larraín B., F., & Sachs, J. D. (2002). *Macroeconomía en la economía global*. Buenos Aires: Pearson Educación.
- Martin, J. d. (Noviembre de 2009). *Consumoteca*. Obtenido de <https://www.consumoteca.com/familia-y-consumo/ongs-y-voluntariado/definicion-caracteristicas-y-funciones-del-tercer-sector/>
- Martínez, K. (27 de Agosto de 2018). (L. R. Manuel Escoto, Entrevistador)
- Martinez, M. (1998). *La Investigación Cualitativa Etnográfica en Educación: Manual Teórico-Práctico*. Editorial Trillas. 3ra Edición.
- Miguelé, M. M. (2005). El Método Etnográfico de Investigación. En M. M. Miguelé, *El Método Etnográfico de Investigación* (pág. 2). Caracas.
- Olabuenaga, J. I. (2003). *Metodología de la investigación cualitativa 3a edición*. Bilbao: Artes Gráficas Rontegui, S.A.L.
- Reyes, Y. (28 de Agosto de 2018). (L. R. Manuel Escoto, Entrevistador)
- Rivas, B. (22 de Febrero de 2018). (L. R. Manuel Escoto, Entrevistador)
- Rosario, F. d. (2013). 60 AÑOS DE FUNDACIÓN DE LA FORMACIÓN DE TRABAJO SOCIAL EN EL SALVADOR. San Salvador, San Salvador, El Salvador.

Salazar, S. (29 de Enero de 2018). Falta de empleo empuja a los salvadoreños a emprender: Fusades . *Diario El Mundo*, pág. 3.

UNAM, U. A. (28 de Junio de 2017). *Escuela Nacional de Trabajo Social*. Obtenido de <http://www.trabajosocial.unam.mx/queestsocial.html>

UNSL, (. N. (21 de Junio de 2009). *Universidad Nacional de San Luis*. Obtenido de <http://www.unsl.edu.ar/>

## 8. Anexos

### 8.1 Anexo 1: Encuesta



**Universidad de El Salvador**  
**Facultad Multidisciplinaria Paracentral**  
**Departamento de Ciencias de la Educación**  
**Licenciatura en Trabajo Social**

**Boleta N°: \_\_\_\_**

**Objetivo:** Conocer si el perfil de salida de los/as graduados/as en la Licenciatura en Trabajo Social de la FMP corresponde a las necesidades del mercado laboral.

**Indicaciones:** Contestar las siguientes preguntas marcando con una "X" la respuesta que consideres correcta.

**De las siguientes afirmaciones favor marcar la respuesta que consideres conveniente, V si es verdadero y F si es falso:**

N°	AFIRMACIONES	V	F
1	El Trabajo Social en un primer momento fue conocido bajo el nombre de Asistencia Social		
2	Un diagnóstico comunitario requiere para su elaboración específicamente de un equipo de profesionales en Trabajo Social y los principales miembros de la ADESCO de la comunidad que se intervendrá		
3	El genograma permite establecer una guía de las relaciones interpersonales dentro de una familia		
4	El enfoque del Marco Lógico ofrece herramientas para alcanzar un desarrollo sostenible en las comunidades a través de la planificación.		
5	La observación como técnica de obtención de información es innecesaria para profesionales en Trabajo Social debido a que no forma parte del conjunto de técnicas y herramientas que se deben utilizar en una intervención profesional		
6	El Trabajo Social en las comunidades suele comprender mayormente las áreas de fortalecimiento y desarrollo territorial, enfocando la atención a las ADESCOS y otras organizaciones comunales		

**Marca la opción de respuesta que consideres más acertada a tu criterio (sólo una opción):**

- 1- La empatía es necesaria para los/as Trabajadores Sociales para mejorar su intervención profesional.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------------------	---------------	-------------------

- 2- Las comunidades que poseen ADESCOS no necesitan apoyo de instituciones que tengan bajo su mando a Trabajadores/as Sociales.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------------------	---------------	-------------------

- 3- Los profesionales en Trabajo Social que pertenecen al sexo masculino no deben intervenir en cuestiones que involucren violencia de género o empoderamiento hacia el sexo opuesto.

Muy de acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
----------------	------------	--------------------------------	---------------	-------------------

**Marca la opción de respuesta que consideres más acertada.**

- 1- El /la Trabajador/a Social debe enfocar todos los esfuerzos de su intervención en resolverle el problema al usuario.

Siempre	Casi siempre	A veces si, a veces no	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	------------------------	------------	-------

- 2- El/la profesional en Trabajo Social debe prescindir de la realización de diarios de campo en las intervenciones que involucren más de una persona (grupos o familias).

Siempre	Casi siempre	A veces si, a veces no	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	------------------------	------------	-------

- 3- El/la profesional en Trabajo Social está obligado a establecer relaciones interinstitucionales con colegas y profesionales de otras disciplinas laborales.

Siempre	Casi siempre	A veces si, a veces no	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	------------------------	------------	-------



## 8.2 Anexo 2: Guía de entrevista



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**

---

### Entrevista dirigida a referentes institucionales

Objetivo: Determinar si el perfil de salida de los/as graduados/as en la Licenciatura en Trabajo Social de la FMP corresponde a las necesidades del mercado laboral.

1. ¿Cree que la formación de los graduados/as recientes en T.S. responde a las expectativas laborales de su institución?
2. ¿En cuál/es área/s considera usted que necesitan adquirir más conocimientos los recién graduados para mejorar o expandir su perfil profesional?
3. ¿Es un obstáculo para ser contratados el que no posean experiencia laboral? De responder sí, ¿cuánto tiempo de experiencia laboral considera apropiado que debe tener un aspirante a empleo en su institución?
4. ¿De qué institución de educación superior provienen los empleados/as que tiene contratados/as o sobre cuál institución tiene preferencias? ¿Es indiferente eso?
5. ¿Es un requerimiento fundamental que los/as profesionales posean título de postgrado (o algún curso o diplomado) para ser contratados?
6. ¿Cuántas plazas de trabajo relacionadas a Trabajo Social ofrece? ¿Recibe financiamiento externo para expandir el número de plazas?
7. ¿Cree que las políticas públicas laborales tienen un impacto positivo o negativo para su institución?

### 8.3 Anexo 3: Fotografías

Fotografía 1: Licenciado en Trabajo Social graduado de la UES-FMP, llenando la encuesta (2018).



Fotografía 2: Entrevista a la Licda. Blanca Rivas, directora de ISDEMU, oficina regional de San Vicente (2018).



Fotografía 3: Entrevista al Dr. Renzo Castillo, director de la Región de Salud Paracentral-MINSAL (2018).



Fotografía 4: Licda. En Trabajo Social graduada de la UES-FMP responde la encuesta (2018).



## **8.4 Anexo 4: Propuesta de un perfil de competencias y habilidades de un/a profesional en Trabajo Social**

### **PERFIL PROFESIONAL DE LA TRABAJADORA Y EL TRABAJADOR SOCIAL**

#### **COMPETENCIA GENERAL**

El/la Trabajador/a Social es un/a profesional de la acción social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano, capacitado para:

- Intervenir en las situaciones (problemas) sociales que viven individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y ejerciendo mediación por medio de la aplicación de metodologías propias y adecuadas a las situaciones intervenidas y su contexto.
- Participar en la formulación de las Políticas Sociales y en la creación de medios para el cumplimiento de estas en su óptimo nivel.
- Contribuir con los ciudadanos mediante el empoderamiento y la garantía de los derechos sociales.
- Trabajar en conjunto no solo con la población, sino también ejercer acciones en conjunto con profesionales de otras ramas para dinamizar y optimizar la acción social.
- Contribuir a:
  - La integración social de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades
  - La constitución de una sociedad cohesionada
  - El desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.

## **CARACTERÍSTICAS PROFESIONALES**

1. Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.
2. Capacidad para planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del Trabajo Social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.
3. Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.
4. Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas de intervención, así como para las propias y las de los colegas de profesión.
5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.
6. Continuar con el continuo aprendizaje de conocimientos teóricos, técnicos, metodológicos y prácticos para mantener a la orden lo adquirido durante sus años de formación académica, ética y profesional.
7. Demostrar el cumplimiento de competencia profesional en el ejercicio del Trabajo Social.



## **ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL/LA TRABAJADOR/A SOCIAL**

1. De organización y desarrollo
2. Sector jurídico (sector justicia)
3. Niñez, adolescencia y juventud
4. Población privada de libertad
5. Población adulta mayor
6. Gestión Local
7. Trabajo Social clínico y socioeducativo
8. Asociaciones de economía cooperada
9. Trabajo con mujeres
10. Educación
11. Vivienda
12. Personas con discapacidad
13. Población LGTBI
14. Docencia y formación especializada
15. Empresa privada
16. Seguridad social
17. Seguridad pública
18. Trabajo Social Forense
19. Instituciones religiosas
20. Trabajo Social en el área industrial
21. Recursos humanos
22. Salud
23. Áreas emergentes
24. Consultorías independientes

## 8.5 Anexo 5: Guía de observación



**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR  
FACULTAD MULTIDISCIPLINARIA PARACENTRAL  
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
LICENCIATURA EN TRABAJO SOCIAL**

### GUIA DE OBSERVACION

Persona Observada: _____ Fecha: _____ Observador: _____ Institución de trabajo de la P.O.: _____
--

Objetivo: Identificar patrones de similitud en las experiencias laborales de los/as graduados/as en la Licenciatura en Trabajo Social de la FMP.

N°	ITEM	SI	NO	OBSERVACIONES
1	La actual es la primera experiencia laboral del/la Trabajador/a Social			
2	La institución cuenta con plazas para Trabajadores/as Sociales (si la respuesta es sí, pasar al siguiente ítem)			
3	El/la Trabajador/a Social tiene un cargo afín a su formación profesional dentro de la institución			
4	La plaza que ocupa el/la Trabajador/a Social fue dada a conocer para ser concursada de forma pública			
5	El/la Trabajador/a Social tiene una plaza permanente dentro de la institución			
6	El/la Trabajador/a Social forma parte de un plazo temporal de trabajo dentro de la institución (proyecto, interinato, etc.)			
7	El/la Trabajador/a Social necesitó de una formación adicional a la universitaria para conseguir la plaza laboral			
8	El/la Trabajador/a Social tuvo un acercamiento a la institución durante la realización de sus prácticas universitarias			