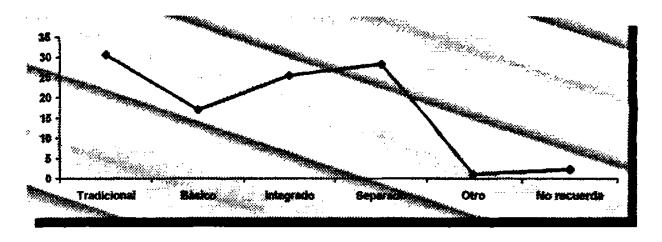
Gráfica no. 2 Modelo metodológico impartido en la Escuela de Trabajo Social de Tijuana según trabajadores sociales egresados.



"Método básico y un poco de reconceptualización". Los comentarios de la mayoría apoyan esta idea: "modelo de intervención (caso, grupo y comunidad) y método de Trabajo Social... Métodos de intervención y la metodología del Trabajo Social en los métodos de intervención son la atención individualizada, la atención de grupos y la atención en comunidad, y la metodología es la investigación, diagnóstico, programación, ejecución, supervisión y evaluación. Notamos esa diferencia que era casos, grupos y comunidad y que no es lo mismo método y metodología". "El básico y te andaban coqueteando con la reconceptualización"... "si metodología de metodologías, yo creo que W. es muy afortunada, porque yo fui formado en un ambiente donde no, metodología y método era lo mismo... Y diagnóstico, programación y supervisión para mí era lo mismo, yo no tuve claridad; el de Ezequiel Ander Egg". "Yo toda la metodología, a la bibliografía que acudía, era la de Ezequiel Ander Egg".

Otros entrevistados fueron más persistentes:

"Entonces en lo personal yo pienso que no lo hay, y en lo particular he tenido la oportunidad de llevar un proceso, más bien, en el cual armamos un rompocabezas y terminamos inclusive con la sistematización. Pero no, no lo hay, inclusive la carta programática no te lo permite, inclusive si te vas con la carta programática".

Dentro de cada profesión existen una serie de objetivos que delimitan su especifidad, entre ellos podemos encontrar los propios objetivos de la institución escolar que pueden ser considerados como a los valores y filosofía de ésta. Diomede (1994), menciona una serie de objetivos dentro de la formación profesional del trabajador social, entre los cuales destacan objetivos generales, objetivos intermedios y objetivos específicos. Los primeros relativos a las funciones que deberá desarrollar el trabajador social; los segundos, a las tareas y actividades que deberá desarrollar el profesional dentro de su ejercicio profesional; y los terceros, a las habilidades

precisas y definidas a través de las cuales se articula el cumplimiento de las funciones, actividades y tareas para la intervención.

Dentro de los objetivos de la Escuela de Trabajo Social de Tijuana encontramos que los egresados de ésta, deberán reunir una serie de características mínimas para su posterior ejercicio profesional y para lograrlo, deberán pasar por todo un proceso de formación, entre otros aspectos está el:

"...Que los estudiantes de Trabajo Social investiguen la realidad nacional, estatal y municipal y los problemas que ésta presenta, con los métodos y técnicas generales de las ciencias sociales y con los métodos y técnicas particulares de Trabajo Social, y una vez conocidos los métodos y situación social formulen y ejecuten planes de acción con una metodología adecuada para trabajar y participar frente a las situaciones anómalas..." (ETST, 1993).

"Te mandaban a una colonia y mirabas pobreza, a veces le corrías, a veces formabas grupos, las personas aprendían a hacer canastas, a tejer y otras cosas... se buscaba que aprendieran a cocinar, a limpiar sus casas pero no sabíamos hacia dónde íbamos, y pienso en lo personal que esa perspectiva aún ésta más difusa ahora, todavía no provee el enfoque claro, hacía dónde va el trabajador social".

"Fundamentalmente hoy podernos hablar con otra terminología, y nos acerca más a la realidad del pasado. Yo pienso que la metodología no nos proveía de la visión de hacía donde iba. La metodología era como una tabla de multiplicar 2 x 1 = 2, 2x 2 = 4, etc., era una cuestión técnica no me decía hacia donde me llevaba que quería hacer, qué conceptos quería desarrollar, cómo ponerlos en práctica, cómo integrar el concepto a la vida, a la práctica, al diario actuar... no me decía eso".

Cursos complementarios de metodología.

Los conocimientos y habilidades que se requieren para la formación profesional, se encuentran agrupados en diferentes áreas, desde formación filosófica, disciplinas auxiliares, ciencias sociales, formación práctica y la que se indagó en este estudio la formación teórica específicamente en los métodos del Trabajo Social. En los párrafos anteriores se examinó la formación metodológica que se imparte en la Escuela de Trabajo Social de Tijuana.

Se les preguntó a los encuestados si habían adquirido cursos para complementar su formación metodológica, a lo que el 68.2% respondió que sí, frente un 30.7% que afirmó lo contrario. El siguiente cuadro esquematiza la frecuencia entre los cursos que se han tomado posteriormente. Es importante señalar que para esta investigación las opciones que se les dieron a los entrevistados, se basaron en los modelos metodológicos que son mencionados dentro de la literatura del Trabajo Social con mayor frecuencia; sin embargo, se dejó margen para que señalaran otros modelos. Los datos son con respecto al 68.2% que respondieron afirmativamente, se considera 100% para cada uno de los indicadores divididos en respuestas afirmativas y negativas.

Cuadro no. 2 Cursos complementarios de metodología posteriores a la formación profesional.

(vaiores en %)

Tradicional	43.4	56.6
Básico	55.4	44.6
Integrado	15.7	84.3
Otro	12.0	87.9

En este cuadro los resultados muestran algunas incógnitas que deberán resolver y que no se tomaron en cuenta en la investigación, destacando ¿dónde tomaron esos cursos?, ¿quién los impartió? y, ¿hace cuánto tiempo los tomaron?.

Generalmente dentro de las instituciones los cursos que se ofrecen en los programas de capacitación para el personal, concentran temas referentes a la temática que atiende la institución y no de aspectos directamente relacionados con la parte técnica del trabajo social "Sobre la propia metodología ninguna institución de trabajo te lo va a ofrecer, entonces cada quien como profesionista debe buscar las formas de mantenerse actualizado técnicamente en su área".

El arte de utilizar la metodología.

El Trabajo Social es una mezcla creativa de conocimientos, valores y habilidades (Johnson, 1995) independientemente de la formación adquirida, y de que haya o no quedado claro el modelo metodológico o aún el hecho de haber tomado cursos complementarios de metodología, cada trabajador social le da su propia interpretación, la utiliza como mejor le conviene o le ha resultado. No hay un modelo metodológico mejor, sino más bien depende del contexto y de muchos otros factores.

"Entonces a la mejor he sido muy hábil en cuestión grupal y no necesariamente con la metodología que me enseño la Escuela de Trabajo Social, entonces qué es mejor, yo creo que es muy difícil definirlo dado que en lo particular, percibo que nadie sabe, ni somos expertos en ninguna metodología".

"Cada uno de nosotros aplica lo que más se ajusta al interés personal y que tiene más habilidad para trabajarlo". "Es más la necesidad, no es que sea mejor la atención individualizada, de grupos o de comunidad'. "Cada quien aplica el método que más se adapta al intéres particular y que tiene más habilidad para manejarlo".

3.2.2. La influencia de otros factores y el papel de los docentes.

La influencia de otros factores en la formación metodológica

Al parecer hasta este momento, el proceso de la formación profesional se ha venido desarrollando desde una perspectiva compleja y no siempre holística. De tal manera que, en determinados momentos específicos de la formación del trabajador social, se le ha puesto mayor atención al conjunto de capacidades y habilidades metodológicas para la intervención. Según Diomede (1994) en el Trabajo Social conviven dos tendencias, una que acentúa el rigor científico y la otra que privilegia su contenido humanitario.

Subsisten diferentes factores que intervienen para garantizar una adecuada formación profesional. "Para llegar a ser trabajador social, las cualidades juegan un papel más preponderante que los conocimientos y el dominio de las técnicas" (Ander Egg, 1985: 247). Con respecto a esta afirmación de Ander Egg, se difiere, ya que la parte de las cualidades son indispensables dentro de la profesión, pero no las más importantes, en este apartado los entrevistados coincidieron en que complementan la parte de los conocimientos y habilidades. "Los valores de la persona³⁶, independientemente de la metodología, son los que vendrían a complementar, esa metodología, que va a garantizar en un momento dado el ejercicio prefesional". "La madurez emocional expresa la capacidad de actuar equilibradamente, con "espítiru", sereno y quieto cuando se está bajo diferentes tipos de presiones" (Ander Egg, 1985: 151). "por tal madurez, por el control mismo del trabajador social y el equilibrio, y ahí está, es una deficiencia que yo he visto".

Entre otros aspectos Ander Egg (1985) menciona que se requiere "vivir" con energía y decisión, pero con sosiego y paz. El objetivo de esta investigación no es estudiar el aspecto de la madurez emocional del trabajador social, sin embargo se remarcó constantemente por parte de los entrevistados. "había gente que tronaron dentro de la carrera emocionalmente, porque traían otra problemática muy fuerte, entonces, hubo quienes no tronaron y concluyeron".

El papel de los docentes dentro de la formación metodológica.

Hasta este momento se han señalado aspectos del "qué" se enseña, ahora bien el "cómo" se enseña también es importante. Éste se constituye en una función formativa que busca crear un modelo profesional, el cual, esté mediado por los docentes; entre los que destacan los encargados de las asignaturas básicas, ya que estos son los responsables de transmitir los conocimientos para el ejercicio profesional. Es vital que ellos tengan claro que su responsabilidad es "pedagógica" y sobre todo coordinada e integrada con los objetivos del proyecto educativo (Diomede, 1994).

³⁶ En este comentario "la persona", el entrevistado se refiere al propio trabajador social.

"Pero precisamente en pláticas con compañeros de otras generaciones, un día les dio un maestro que les enseñó una metodología, y el siguiente semestre de teoría de Trabajo Social otro maestro que les dio otra metodología o, que les llegó a complementar, otro que les decía lo contrario...otro que les decía que era lo mismo método que metodología".

Diomede (1994: 122), enumera una serie de objetivos que se requieren dentro de la metodología formativa, entre los que interesan para este estudio destacan: Orientar al estudiante para conocer y usar las propias capacidades, las propias aptitudes, dificultades y prejuicios en relación a las personas y las instituciones.

Ayudar al estudiante para usar conocimientos adquiridos para modificar sus propios comportamientos y adoptar nuevas actitudes en relación a la realidad.

Permitir un proceso constante de verificación del nivel de conocimientos y competencias alcanzando la capacidad de individualizar las carencias y el modo de suplirlas.

En relación a las cualidades y a los conocimientos metodológicos, se requiere agregarles otros factores como las habilidades de la organización (hábitos) y la guía del maestro. "Yo creo que también es cuestión de hábito, por que sí eres una persona mal hecha, no eres bien organizado, bien planeado, no planeas con anterioridad, ni tus actividades, ni tu trabajo, ni en la vida, en lo laboral y profesional, sera igual"; "yo creo que tiene también que ver con la guía del maestro, es su responsabilidad formar en ese sentido la línea".

Además Diomede (1994), argumenta que los docentes son el eje principal dentro de la formación profesional ya que ellos deben ser los "custodios" del saber científico y práctico. Su función es ser agilizador, asesor y agente de la teoría y su aplicación. Colette (1973), señala que la formación deberá de ser comprometida, lo cual implica que los docentes también lo sean.

"Quien fue maestro de teoría de Trabajo Social, con sus muy riquísimas excepciones yo me imagino que es igual, tomaron un libro teorizaron la teoría, perdonen la redundancia, pero teorizaron el asunto, no había realmente práctica enriquecedora". "Hubo maestros que eran demasiado teóricos". "La deficiencia que observo es que los maestros sólo eran en lo teórico y carecían de práctica lo cual repercutía en la calidad".

Las opiniones anteriores muestran que no todos los profesores tienen ei nivel académico requerido, lo que se traduce en lo que alguna vez escribió Ander Egg (1985), lo específico del Trabajo Social se vuelve "algo" como de segunda clase, y en algunos casos las materias se yuxtaponen, cada profesor y su cátedra pueden volverse feudos.

"El enseñarla con la experiencia sí, creo que tuve maestros buenos en los primeros semestres de la carrera. Sin embargo, la calidad en cuanto a lo que es el Trabajo

Social bajó durante los últimos semestres"; "pero también puedo hablar de lo que yo viví, afortunadamente de tener buenos maestros y también malos".

Se puede mencionar que un gran número de los docentes del área de teoría de Trabajo Social que trabajan en instituciones de Trabajo Social o son egresados de la propia Escuela de Trabajo Social y/o apoyan académicamente a la Escuela siendo supervisores de prácticas. Se interrogó a la unidad de análisis, en qué medida participaban en el desarrollo de la profesión, entre otras actividades dando apoyo académico a la Escuela de Trabajo Social de Tijuana. Los encuestados tuvieron cinco niveles de frecuencias, el 1.2% mencionaron que siempre participan apoyando a la escuela, un 2.3% casi siempre y el 23.3% algunas veces, en estas tres cifras se pueden agrupar los trabajadores sociales egresados de la escuela que han dado clase por lo menos alguna vez, han sido asesores o supervisores de prácticas. Dentro de las entrevistas profundas, se mencionó que los sueldos como docentes son bajos y en determinados momentos históricos de la escuela, se ha trabajado con profesores voluntarios, lo que de alguna manera podría contribuir a la calidad de estos, recalcando que no es un factor determinante. Siguiendo con los resultados obtenidos, otro 17.4% mencionó que casi nunca participa, y un 55.8% nunca participa apoyando académicamente a la escuela. Los argumentos que se dieron redundaron principalmente en los salarios, en el factor tiempo debido a otros compromisos y, a no estar cerca a la escuela. "Como dices muchos tenemos la intención, pero tenemos responsabilidades con otros, tenemos que trabajar para sobrevivir", "Si no tuviéramos la necesidad de trabajar, habría más posibilidad de apoyar a la escuela".

Hay otro aspecto que no es menester de esta investigación, pero que también salió a la luz y que por supuesto sería tema de futuras investigaciones, y es el hecho de quién es responsable de la preparación de los docentes. "Comentamos alguna vez vénganse los que tengan experiencia en el área a dar clases, no se trata de eso, se trata de dar una línea, una formación a los trabajadores sociales". La tarea del docente requiere una preparación previa tanto en los conocimientos disciplinarios como en la propia metodología educativa. "Entonces yo te aseguro que a mí ponme a dar teoría del Trabajo Social y voy a dar teoría del Trabajo Social de los 70's, que a mí me dio una maestra de los 60's".

3.2.3. Un estabón perdido, la educación continua, y a la hora de la evaluación.

Un estabón perdido

Es necesario dejar salir a la luz, de los armarios de las escuelas toda la experiencia adquirida a través de los años, como mencionaron los entrevistados, lo que se nace bien no se sistematiza "es un eslabón perdido". Se requiere sistematizar toda esa documentación en los intentos para mejorar la formación, reorientarla y diseñar nuevos enfoques. Diomede (1994), explica que en Italia se ha vivido un proceso hacia la búsqueda de nuevos senderos de formación profesional en donde se requieren condiciones específicas dentro de las instituciones educativas para mejorar la calidad de la formación, incluyendo con ésta la de los docentes.

"Que fuera una norma de la Escuela de Trabajo Social llegara el director que llegara, tendría que cumplirse esa norma, pero fue un momento, una inquietud, fue un acierto profesional de quién estuvo a su cargo en ese momento las prácticas profesionales, no quedó sistematizado y por tanto no se puede normar, entonces al llegar otra persona no se le da la importancia". "Era una oportunidad para dejar ese manual, esa norma del desempeño de los estudiantes en la práctica, era la oportunidad que hubiera esa poca bibliografía...".

"Entonces toda esta riqueza, no se sistematiza, hubo alguien que vino a hacer bien las cosas, porque era muy bueno o porque le atinó, no pasó nada más, no se sistematizó, no se puso como parte de un proceso que se debe de llevar y también que se debe de revisar para ver si en el futuro mediato sigue funcionando, si aún es funcional, pero esa parte de sistematización es un eslabón perdido en la carrera, un eslabón perdido".

"De nuevo volvemos a lo mismo, alguien tuvo una idea muy buena, maravillosa que funcionó y ahí quedó, nadie tuvo la capacidad de liderazgo de abrazarla, esto funciona muy bien, varnos hacerlo de aquí en adelante, entonces aquellas experiencias tan buenas y maravillosas que pudieron haber sentado las bases para mejores generaciones en el futuro, se perdieron".

La educación continua.

Según Diomede (1994), la educación continua tiene tres funciones: la primera encaminada como función sustitutiva e integradora de la formación básica; la segunda como adecuación al aumento del saber científico metodológico y técnico; y la tercera como una función de respuesta al cambio.

Una buena formación básica es la génesis hacia la concientización de los estudiantes de cualquier profesión para desarrollar nuevos hábitos y estimularlos para una formación continua (Diomede, 1994). Los resultados que arrojaró esta investigación en cuanto a la educación continua son muy interesantes, alentadores y a la vez provocan cierta preocupación, ya que por un lado 34.5% de los trabajadores sociales encuestados han optado por estudiar postgrados de otras áreas relacionadas indirectamente con el Trabajo Social, pero que son indispensables para su ejercicio profesional. Dentro de ellos se encuentran desde diplomados, especialidades, maestrías y doctorados.

La preocupación es manifiesta ya que los trabajadores sociales reclaman la necesidad de seguirse preparando, no obstante los espacios académicos que se ofrecen son limitados; como podrá observarse en el cuadro 3 prevalece el rubro del área de la educación, de la familia, áreas administrativas y en salud.

¿De quién es responsabilidad la preparación continua para afrontar los cambios bruscos que presenta nuestra sociedad?, ¿De la escuela, del gobierno, del colegio, de las instituciones o de los trabajadores sociales?.

"Yo pienso que es una responsabilidad compartida, porque por un lado estás tú y en otra la realidad con lo que te vas a enfrentar y urge que te prepares, y por otra está también tu institución a la que sirves, la cual debe darte los medios..."

Cuadro no. 3 Estudios de postgrados.

(Valores absolutos)

Diplomados	Familia	3
	Adolescente	2
Especialidades	Administrativas	2
	Salud pública	1
	Docencia / educación	2
	Derechos humanos	1
	Manejo de grupos	2
	Trabajo Social psiquiátrico	2
Maestrias	Educación /docencia	8
	Orientación familiar	1
	: Administrativas	2
	Salud pública	2
Doctorados	Educación	2
TOTAL		30

"En el mismo sentido, pienso que definitivamente es compartida, por un lado la institución donde tú ejerces, pero también como profesionista a ti también te toca investigar, indagar. Y, también, yo creo que es una responsabilidad que la escuela no ha tomado, hacer cursos para los egresados, no toma ese compromiso, lo que es el ofrecer a los egresados cursos de capacitación".

"Le doy un 25% a quien te educa, y otro 25% con quien trabajas y le daría un 50 % a la responsabilidad individual del propio profesional en Trabajo Social. Por qué, porque el trabajador social es el responsable".

Dentro de los resultados obtenidos mediante el cuestionario en la pregunta No. 36 se les indicó que señalaran de entre 7 opciones dos formas de capacitación y/o actualización que utilizan para mantenerse al día respecto a su profesión. De tal manera que, los siguientes datos nos irán ilustrando las inferencias a las cuales llegamos.

Cuadro no. 4
Formas de actualización.

Bibliografia actualizada	36.4%	63.6%
Asistencia a eventos relacionados con la profesión	56.8%	42.2%
Cursos complementarios	36.4%	63.6%
Presentando ponencias	5.7%	94.3%
Ninguna forma	14.8%	85.2%

Los resultados obtenidos en estos aspectos resultan ser importantes, por ejemplo retomando la bibliografía como forma de actualización, un 36.4% de los entrevistados señalaron que leian para mantenerse al día en la profesión. Sin embargo, en su mayoría un 63.6%, indicaron que no leen bibliografía propia del Trabajo Social, entre otros los argumentos que se dan son con respecto a la escasez de ésta dentro de la ciudad. Por su parte Ander Egg (1985) cita a Kruse, en una llamada de atención que alguna vez hizo éste a los trabajadores sociales por carecer de una biblioteca profesional, recalcando que en la mayoría de las otras áreas los profesionales mínimo han leído a sus clásicos (Kisnerman³⁷).

Prosiguiendo con el cuadro, en lo referente a presentación de ponencias relacionadas con la profesión es inquietante observar que tan sólo un 5.7% de los entrevistados han optado por esta forma para mantenerse actualizados y a la vez como forma de comunicar a otros su experiencia profesional. Mientras tanto el 94.3% no presentan ponencias, aquí sería interesante conocer las razones que se tienen para no hacerlo. Y por último, de los trabajadores sociales encuestados, el 14.8% comentan no tener, ni optar por ninguna forma de actualización.

"...La escuela tiene un 25% de responsabilidad en enseñarte algo desde un principio, la práctica, teoría. Y buscar procesos que mejoren tus sistemas es tu responsabilidad, hablaríamos de mejoramiento continuo..."

Ahora bien, en la interrogante No. 38 se les pidió a los encuestados que indicaran ¿en qué áreas de su formación metodológica detectaban la necesidad de capacitación en el desarrollo de su ejercicio profesional?. Las opciones de respuesta estaban restringidas a una escala de 5, medidas desde siempre hasta nunca. Se privilegió enumerar áreas referentes a los métodos y técnicas para la intervención, sin embargo se dejó espacio para que indicaran otros rubros.

Cuadro no. 5.

Necesidad de capacitación:
(Valores en %).

Modelos de intervención	9.2	18.4	38.2	18.1	15.8
Métodos de intervención	19.0	19.0	40.5	15.2	6.3
Técnicas de participación Social	15.8	17.1	35.5	21.1	10.5
Técnicas de educación social	18.9	16.2	32.4	21.6	10.8

³⁷ Citado por Ander Egg (1995).

A la hora de la evaluación.

La verificación del aprendizaje es uno de los aspectos a los que no se le da la suficiente importancia. Para llevarlo a cabo se considera necesario crear una serie de modalidades, que permitan medir el aprendizaje de los alumnos en la parte formativa y trascender posteriormente a la certificación respecto a los requerimientos del mercado de trabajo. La certificación es un tema que se está abordando cada vez más dentro de los centros de enseñanza como respuesta a la globalización a que se enfrentan todas las sociedades. Y es la certificación, la que en gran medida garantiza que el trabajador social esté capacitado para ejercer con calidad dentro de las diferentes áreas profesionales de su responsabilidad. No solamente desde la perspectiva de la competencia y globalización, sino como un hecho ético, en donde la formación profesional va dirigida hacia el servicio.

- "...que se pudiera establecer, un sistema en cuanto a que periódicamente se estuviera evaluando la factibilidad del contenido de las cartas programáticas y las materias, entonces pudiera haber la posibilidad de detectar las deficiencias...".
- "...y después de que yo terminé la carrera, nadie viene y cuestiona de que te está sirviendo, ¿de qué te sirvió la historia del Trabajo Social, ¿de qué te sirvió la estadística?, Bueno me sirvió para graficar, ¿de qué te sirvió esto o aquello?, bueno, vamos a quitarlo, tacha, a limitarlo o modificarlo o vamos a engrandecerlo... y a partir de ahí que necesitas actualmente..."
- "...sería muy importante, cada determinado tiempo, cada 2 años preguntar a las generaciones que van saliendo de qué les ha servido eso que se les enseñó.

El cambio social y político influye constantemente en la formación, en particular se crea la constante de asumir un compromiso de ser capaces de tomar alternativas asertivas ante los problemas sociales que se presentan en el transcurso del tiempo (Colette, 1973). Un sistema de formación para Trabajo Social que no se inserte constantemente en la realidad social es un sistema vacío.

"...es que no siempre checa con la realidad, porque es teórico, porque te enseñan 100% teoría, de eso depende que no se aplique, que no garantice, porque es teórico".

El cuadro 6, muestra una relación entre la variable 32 que considera sí la formación metodológica que adquirió en la Escuela de Trabajo Social de Tijuana le ha sido de utilidad, frente a la variable No. 30, en la cual se preguntó acerca del nivei de frecuencia con que se aplicaban los objetivos de la profesión con los de la institución donde se encontraban laborando.

El 63.0% de los entrevistados respondieron que la formación profesional que recibieron ha sido básica para su ejercicio profesional y consideran que existe una relación directa con los objetivos de la institución. Otro 18.5% considera que la formación en parte le ha sido de utilidad. Independientemente que exista una relación

directa entre los objetivos de la profesión y los de la institución. "Se tiene una diferencia entre lo que estudiaste, y lo que te encuentras".

Cuadro no. 6
Relación entre la formación metodológica y los objetivos de la institución
Valores en (%)

40				
ofesión en que su institución.	Frecuencias	Sí, ha sido básica para mi ejercicio profesional	En parte	Total
profesión a su instí	Con mucha frecuencia	35.8	11.1	46.9
la pr les a	Frecuentemente	27.2	7.4	34.6
s de licab	Algunas veces	9.9	1.2	11.1
De los objetivos de la medida son aplicables	Casi nunca	3.0	1.0	4.0
s ob da s	Nunca	0	2.5	2.5
De lo medi	Total	75.3	24.7	100

Los planes de estudio intentan proporcionar los instrumentos necesarios para comprender, guiar e intervenir en la realidad. Para lograr lo anterior, se requiere que las instituciones educativas encargadas de la formación profesional sean capaces de revisar y modificar periódicamente los planes de estudio, el lograrlo tal vez no sea fácil pues se requiere proponer determinados instrumentos que logren equilibrar los cambios con la formación.

En la segunda parte del análisis e interpretación de resultados, se busca conocer más sobre la formación metodológica, que se ha comentado en este documento y qué relación tiene con el ejercicio profesional frente al mercado de trabajo.

3.3. Ejercicio profesional

En el presente estudio, se decidió realizar un análisis por grupos de acuerdo al sector donde labora el trabajador social, y en determinadas variables se hizo también por áreas de la política social, cruzando además datos referentes al estatus y línea de autoridad, con variables dirigidas a la utilización de la metodología (indicadores de funciones, técnicas, actividades y limitantes metodológicas).

Se describen algunos indicadores que muestran la contribución del trabajador social egresado de la Escuela de Trabajo Social de Tijuana a la profesión; y la frecuencia en que los trabajadores participan en problemáticas locales específicas, dentro de investigaciones sociales y proponiendo alternativas de solución.

3.3.1. Quiénes, dónde y en qué condiciones están empleados y áreas de intervención.

Quiénes, dónde y en qué condiciones están empleados

De los trabajadores sociales encuestados un 84.1% se encuentran empleados en diferentes áreas del sector público y privado, 1.1% subempleados debido a razones personales; otro 3.4% mencionó ser empleador o trabajar por su cuenta. Y, un 11.4% desempleados. Del 100% de desempleados, se presentan una serie de razones que justifican su situación: el 55.6% no trabaja por razones personales, un 22.2% argumenta no encontrar trabajo, y el restante 22.2% no le satisfacen los trabajos del área que hay en la ciudad.

En este apartado es importante hacer una aclaración, ya que del total de los trabajadores sociales desempleados entrevistados un 22.2% nunca han ejercido, y el restante 77.8% proporcionó información respecto a su último trabajo. Es preciso destacar que el instrumento fue diseñado para trabajadores sociales que se encontraban ejerciendo dentro de la profesión o en áreas relacionadas con ésta. Es interesante el alto porcentaje de trabajadores sociales desempleados, y también el hecho de que en su mayoría sean por motivos personales. Del tal manera que, queda la incertidumbre hasta qué punto fue una limitante en el diseño de la investigación, el hecho de no haber incluido un apartado más amplio, para investigar más de cerca las razones que tienen estos trabajadores sociales para no ejercer.

"No descartar la posibilidad de trabajar en áreas que no correspondan a la formación profesional, mientras éstas sean compatibles con los objetivos de la profesión" (Sama, 1999: 22) De los trabajadores sociales encuestados, tanto los empleados actualmente, como los desempleados que en determinado momento han trabajado, los subempleados y los propios trabajadores sociales empleadores, un 74.1% laboran dentro de la profesión, un 9.4% en áreas diferentes a la profesión, mientras que un 16.5% han laborado en áreas relacionadas con la profesión, principalmente en el área de la educación o de la salud, pero no específicamente como trabajadores sociales.

Tradicionalmente los trabajadores sociales se han desarrollado dentro del sector público o privado. Actualmente algunos trabajadores sociales inquietos están generando nuevas áreas de intervención independiente, un 3.5% de los trabajadores sociales mencionó trabajar por su cuenta en áreas directamente o indirectamente relacionadas con el Trabajo Social, es importante el no negarse la oportunidad en trabajar en nuevas o diferentes áreas, algunas veces es "necesario arriesgarse a emprender algo nuevo" (Sama, 1999: 21). Dentro de los sectores conservadores del Trabajo Social rechazan este tipo de actividad por considerarla fuera de la línea humanista. O también se oponen los grupos no preparados para esta actividad.

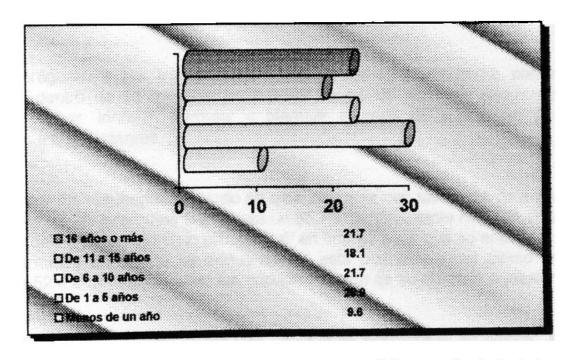
El ejercicio libre de la profesión tiene un gran significado, pues demuestra que puede aportar a veces quizá mas al desarrollo del país en una actividad de tal naturaleza, que encerrado y limitado en las paredes rígidas de una institución donde muchas veces los trabajadores sociales laboran en servicios de base y no tienen influencia en la programación, ni posibilidad de iniciativa personal (Macías, 1984: 186).

El intervalo promedio que tienen laborando los trabajadores sociales egresados de la Escuela de Trabajo Social de Tijuana, es de 6 a 10 años, el 50.0% de los trabajadores se encuentran por encima del intervalo de 6 a 10 años y el otro 50.0% por debajo de este mismo rango; a su vez el 21.7% de los trabajadores sociales tienen más de 16 años laborando en la misma institución, y de igual manera 18.1% tienen un promedio de 11 a 15 años trabajando en el mismo lugar. Por otra parte, el 21.7% engloba a trabajadores sociales que han trabajado de 6 a 10 años en la misma organización. El 28.9% tiene de 1 a 5 años trabajando en su actual trabajo, representando este punto a su vez la moda. Y finalmente, menos de 1 año engloba el 9.6% de los encuestados.

"He trabajado en el área desde hace 10 años, y he tratado de quedarme con lo mejor".

Gráfica 3
Intervalo de tiempo en que han laborado los trabajadores sociales dentro del área laboral.

Valores en (%).



Un aspecto que es sumamente trascendental dentro del mercado de trabajo, es que, se ha encontrado una relación directa entre el tiempo laborado por las mujeres, debido a su condición femenina. Aquí sería interesante conocer el número de años laborados, cuántos y en qué momentos se han presentado interrupciones.

De los trabajadores sociales entrevistados un 14.5% se encuentran ubicados en mandos altos en cuanto a la toma de decisiones, el 45.8% en niveles de mando intermedio y un 39.7% en el área operativa.

Lo interesante es lo que nos muestra la gráfica siguiente, ya que estos niveles en la toma de decisiones cambian dependiendo si se labora en el sector público o en el privado. En cuanto, al sector público un 9.5% se encuentra en mando alto, destacando puestos como directores, subdirectores, coordinadores generales, etc. Estos datos comparados con el sector privado, en el mismo nivel ascienden al 27.3%. En el nivel intermedio se encuentra la moda; encontramos que el porcentaje se invierte favoreciendo al sector público con el 50.8% y el privado se representa con el 31.8%. Por un lado, los trabajadores sociales tienen mayor posibilidad de ejercer en niveles altos de mando, siempre y cuando sean innovadores.

"Son dos ámbitos en que podemos movernos, lo normativo y lo operativo, y yo creo que lo ideal sería que tanto en los operativos llevaran la aplicación de la metodología para trabajar, investigar, elaborar programas y de evaluar".

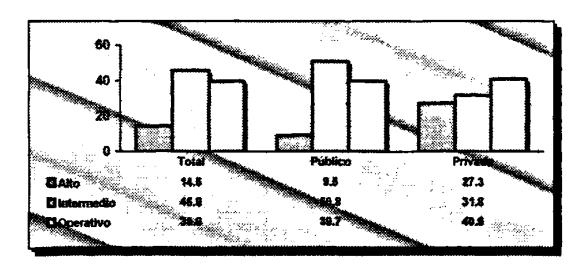
"En cuanto a mi experiencia personal creo que un factor principal es la iniciativa del trabajador social, básicamente en el ámbito operativo, en menor grado en jerarquías medias, hay en otras instituciones en donde los trabajadores sociales están en puestos superiores, en la planeación y que ayudan a otros a visualizar la situación. Sin embargo, yo percibo a la gran mayoría trabajando a nivel operativo".

Se les preguntó a los trabajadores sociales con qué frecuencia consideraban participar dentro de su ejercicio profesional dentro de acciones relacionadas con intervenir, crear, innovar, formular o plantear campos de acción y/o programas diferentes a los existentes.

Al relacionar los resultados obtenido en este indicador con las líneas de autoridad se obtuvo que en las jerarquías superiores un 85.7% generalmente realizan este tipo de acciones dentro de su ejercicio profesional; en cuanto a los que se encuentran en un nivel intermedio un 55.5% se encuentra en esta posición; y por último en el ára operativa 52.4% también buscan ser creativos dentro de su ejercicio profesional.

En cuanto al área operativa existe una similitud de porcentajes en ambos sectores, por una parte en el público se ubica un 39.7% de la población encuestada, el 40.9% se desarrolla en el privado. Lo que podemos deducir hasta este momento es que en los dos sectores se presentan situaciones similares en cuanto a la posición de los trabajadores sociales egresados de la Escuela de Trabajo Social de Tijuana que ejercen en áreas operativas.

Gráfica no. 4
Distribución de trabajadores sociales de acuerdo al nivel de autoridad y sector al que pertenecen.



Según Ander Egg (1988), hay dos categorías de trabajadores sociales. El implementador de políticas sociales y el animador y/o promotor. Concretamente en la práctica las acvidades y las funciones se entrecruzan en las dos categorías.

Otros datos en relación con el nivel de autoridad nos muestran que el 71.4 % de los trabajadores sociales que se encuentran ubicados dentro del mando alto han estudiado postgrados; el 57.7% de los que están en el nivel intermedio; y, un 9.5% de los que se encuentran en el área operativa. Esto que constata una relación directa entre el postgrado y el nivel de autoridad.

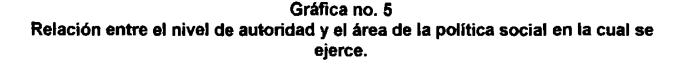
"Yo como muchos otros compañeros, con recursos propios hemos tratado de superarnos para servir mejor a la población".

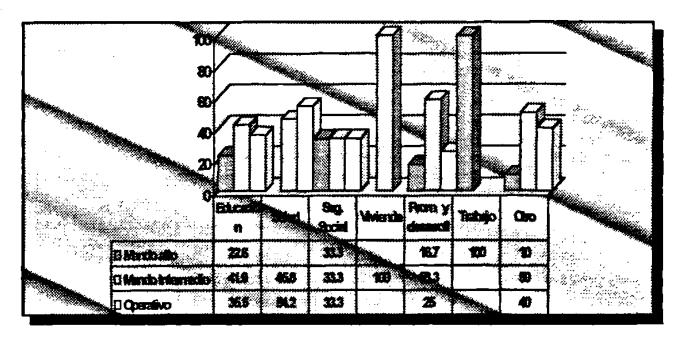
En relación a las diferentes áreas de la profesión se puedendestacar tres niveles, el preventivo, asistencial y de rehabilitación.

Áreas de intervención.

Las políticas sociales indican la dirección a seguir para lograr el bienestar social. Para hacer operativa la política social se utilizan instrumentos enfocados a sectores en el caso de México: educación, salud, seguridad social, vivienda, asistencia social, promoción, social y trabajo, mismas que están estipuladas en el plan nacional de desarrollo (López, 1992).

En la siguiente gráfica podremos observar cómo se manifiestan los niveles de autoridad dependiendo de la política social que es ejercida por los trabajadores sociales encuestados.





Se tiene entonces un sistema de bienestar en donde algunos sectores se encuentran más desarrollados que otros, tal es el caso de educación y salud. En el caso de esta investigación los datos obtenidos muestran que, un 35.2% de los encuestado se encuentran ubicados en el área de la educación, el 27.3% en el área de la salud y el 25.0% en promoción y desarrollo social. El restante 12.5% engloba la seguridad social, vivienda, asistencia social y trabajo por lo que se puede deducir que el Trabajo Social se encuentra en un nivel de proceso de desarrollo, apoyándonos en Macías (1984), el cual argumenta que en este nivel el Trabajo Social tiene aplicaciones de desarrollo y de promoción, existiendo una inquietud constante y con diversidad de ideologías, para desarrollar el ejercicio profesional en diferentes campos.

En tal virtud el trabajador social aunado a sus principios y métodos constituye una "globosidad", ejerciendo en las diferentes áreas de la política social. Sin embargo, la formación no se ha presentado paralela y separada para cada área, independientemente de las actividades que se realicen, aunque parezcan diferentes en realidad son los mismo principios, metodología y funciones que son utilizados, siendo adaptados en base a la "creatividad" de cada profesional, tal y como lo menciona Johnson.

El Trabajo Social se engarza con lo anterior en cuanto a que tradicionalmente ha realizado tareas de acción social – y otras tareas como asistencia o beneficencia -. El desarrollo del Estado social y democrático de derecho ha propiciado una asunción de responsabilidades por parte del mismo en la materia. "Dentro de los servicios sociales corresponde al trabajador social aportar elementos importantes en cuanto a

metodología y profesionalización se refiere, y deberá de estar atento ante los peligros de burocratización" (López, 1992: 20).

3.3.2. Relación entre los conocimientos metodológicos y su utilización.

Considerando a la metodología como el conjunto de métodos, técnicas e instrumentos, en la presente investigación se tocaron elementos referentes a la frecuencia en que son utilizados los métodos, las funciones y las actividades que ejecutan los trabajadores sociales encuestados. Asimismo, la percepción de los entrevistados con referencia a estos tópicos dentro de su experiencia profesional, en las diferentes líneas de autoridad y campos de intervención.

Iniciamos esta etapa del análisis divídido por sectores (público y privado), cruzando las variables referentes a cada una de las etapas del proceso metodológico, en cuanto a la frecuencia de su utilización por parte del trabajador social dentro de su área laboral. Es importante destacar que en el marco teórico se revisaron de una manera detallada, los modelos metodológicos desarrollados por diferentes autores.

"He tenido la oportunidad de aplicar los tres modelos de intervención, dependiendo de las características de cada una de las instituciones, en su mayoría han sido gubernamentales, y también en privadas... igualmente el diseñar instrumentos, programar, coordinar y sistematizar toda esta experiencia. La formación que he tenido la he aplicado y creo que ha sido una experiencia muy grata".

"No salimos con una clara idea sobre la aplicación de las diferentes metodologías. En el trabajo, con una velocidad enorme te conviertes en personal operativo en donde la planeación y la organización de metodologías es un punto completamente aparte. Esto depende de dos factores, uno de tu apreciación personal, de tu capacidad y, por otro lado, de la supervisión y del liderazgo, mi experiencia es voy al campo sin aplicar la metodología del trabajo social".

"En la institución donde laboro, si te dan la oportunidad de poner en práctica lo que te enseñan en la escuela y se nos permite cierta intervención y decisión".

3.3.3. De la metodología, de las funciones, de las actividades, de las limitantes y que hay de la sistematización.

De la metodología.

Frente a la realidad y para alcanzar metas, finalidades y objetivos, cumplir y desempeñar los roles y funciones, el trabajador social debe contar al igual que otros profesionales con herramientas de trabajo como son los métodos del Trabajo Social (Macías, 1984: 107).

Cuadro no. 7
Frecuencia en que el trabajador social utiliza las diferentes etapas del proceso metodológico según sector a que pertenece.

Valores en (%).

In antique ide	Público	20.0	20.0	30.9	20.0	9.1	-
Investigación	Privado	50.0	16.7	27.8	-	5.6	-
Cumpanisión	Público	37.9	19.0	22.4	13.8	6.9	-
Supervisión	Privado	76.2	4.8	19.0	-	-	-
Funkanián	Público	5 5.7	24.6	9.8	4.9	3.3	1.6
Evaluación	Privado	65.0	30.0	-	-	5.0	-
,,		A nivel central	Conjuntamente con superiores	Someter a autorización	-	someter a torización	No planean
Programación	Público	25.9	36.6	29.3	•	1.7	6.9
Programación	Privado	5.8	27.8	33.3		22.2	11.1

El cuadro anterior nos muestra una diferencia significativa del 30% entre los encuestados del sector público y privado, que mencionaron siempre utilizar la investigación dentro de su ejercicio profesional. En este mismo rubro, un 29.1% de los trabajadores sociales que están dentro del sector público nunca o casi nunca utilizan procesos de investigación, frente a un 5.6% del sector privado que se encuentra en esta misma situación. La investigación dentro del proceso metodológico del Trabajo Social trae consigo una serie de elementos, entre los cuales se encuentran la utilización de técnicas y la ejecución de actividades. Los siguientes datos complementan la utilización de la investigación dentro de la intervención profesional. Un 66.3% de los encuestados mencionaron realizar entrevistas con mayor regularidad dentro de su ejercicio profesional, 33.7% aplicar estudios socioeconómicos, 34.9% realizar visitas domiciliarias e investigación documental. Un 27.7% realizan esta actividad dentro de su ejercicio profesional.

Existen grandes campos donde el trabajador social puede utilizar este método, uno es la investigación *en* Trabajo Social y la otra investigación *sobre* Trabajo Social. El no utilizar eficientemente este método ha hecho que el trabajador social tenga una acción parcial y limitada sobre la realidad.

Es evidente que la planificación institucional tiene sus bases en la amplitud de sus alcances y la integralidad de sus acciones. En la planificación se concretiza lo que el Estado plantea en las políticas sociales. Los resultados obtenidos en esta investigación indican que un 25% de trabajadores sociales se encuentran ubicados dentro del sector público como parte de la programación en el área de Trabajo Social. Dentro de su institución se limitan a ejecutar los programas que son elaborados a nivel nacional, estatal o local; en el sector privado un 5.6% se encuentra en la misma situación.

"Lo ideal es que independientemente del lugar donde se esté, se siga utilizando la metodología, investigando, en que los programas que se realizan a nivel central, se trata de adaptarlos y superarlos, porque tal vez se hicieron detrás de un escritorio, y no sean tan efectivos".

De los trabajadores sociales el 36.6% ubicado en el sector público y el 27.8% del sector privado diseñan o adaptan los programas institucionales en las responsabilidades a su cargo conjuntamente con sus superiores. Los trabajadores sociales planean y someten a prueba lo planeado, en el sector público el 29.3% y el 33.3% del privado. Los trabajadores sociales que no someten a nadie lo planeado el 1.7% se encuentra en el sector público, y en el privado el 22.2%. De los trabajadores sociales que no realizan nngún tipo de planeación, en el sector público se encontró un 6.9% y un 11.1% en el privado en esta situación. Se requiere que los trabajadores sociales tengan una sólida capacitación en planificación social. En este nivel pueden intervenir en el diseño de políticas sociales y no quedarse a nivel de ejecución como lo mencionó alguna vez un profesor en la universidad. "Por qué pegar ladrillos, si el trabajador social puede ser un arquitecto social".

Fernández (1997) cita a Longres, el cual hace una agrupación de objetivos básicos de la supervisión entre los cuales se encuentran la enseñanza y formación permanente, incluyendo el ofrecer servicios de catidad; la socialización del trabajador social; elevar el nivel teórico y práctico de las actuaciones.

Williamson³⁸, afirma que con la supervisión se busca mejorar los servicios institucionales. Sin embargo, se observó una diferencia extrema entre el sector público 37.9% y el privado la 76.2% por lo que respecta a la frecuencia en que los trabajadores sociales utilizan supervisión dentro de su ejercicio profesional, en este sentido de pone en tela de juicio el avance cualitativo que tiene el ejercicio profesional sin una supervisión constate y consistente. En este mismo sentido, en el sector público un 20.9% casi nunca o nunca utilizan este elemento del proceso metodológico. La supervisión busca además, confrontar la teoría con la práctica, integrar conceptos y técnicas, y cuestionar la praxis de la intervención del trabajador social, por lo que según Karushin³⁹ se busca mejorar la capacitación profesional y la prestación de servicios institucionales.

Según Cohen y Franco (1992), hay diferentes tipos de evaluación, por lo general derivan del objetivo que se pretende evaluar, y de la formación académica que tenga el evaluador para hacerla. El 65.0% de los trabajadores sociales que se encuentran trabajando en el sector privado mencionan que siempre realizan evaluación en su ejercicio profesional, mientras que en el sector público el 55.7% presenta la misma situación.

La evaluación es una actividad que tiene por objeto maximizar la eficacia de los programas en la obtención de sus fines y la eficiencia en la asignación de recursos para la consecución de los mismos (Cohen y Franco, 1992: 77).

-

³⁸ Citado por Fernández, 1997.

³⁹ Citado por Fernández, 1997.

Weiss⁴⁰, señala que el objetivo de la evaluación es comparar los efectos de un programa con las metas proyectadas, con el fin de mejorar la programación futura. En un 68.2% de las instituciones se realiza evaluación hacia el ejercicio profesional del trabajador social. De los cuales un 53.04%, es a través de datos cuantitativos; en este tipo de evaluación existe un gran riesgo pudiéndose presentar una sobrestimación de las metas, implicando de tal manera un fracaso, independientemente de que se haya tenido calidad en lo realizado.

En cuanto a la evaluación cualitativa se encontró un 28.56%. De éste un 18.4% utilizan otros mecanismos de evaluación como es el manejo de diferentes instrumentos, reuniones de trabajo, por áreas, individual e institucional. Si el planeador concibe un número inadecuado de metas por "privilegiar" la parte cualitativa, corre el riesgo de ser "cauto", se requiere que en la evaluación se logre un equilibrio en la cantidad y calidad de lo proyectado.

En la pregunta No. 14 se les pidió a los empleadores que seleccionaron 3 de 8 opciones que utilizaban para evaluar el desempeño laboral de los trabajadores sociales, entre las más mencionadas en orden jerárquico se encuentran la calidad de las acciones realizadas, la ejecución de los programas institucionales y, por último la asistencia y puntualidad. El 100% de los empleadores mencionaron que la evaluación que prevalece dentro de la institución se realiza conjuntamente entre el trabajador social y el empleador.

"Se evalúa cuantitativamente, más que cualitativamente, y al final de cada semestre cada quien expone avances de programas y, al finalizar el año se hace una suma de todo lo logrado y se expone, una evaluación cuantitativa, tendiendo a ser cualitativa, revisando qué tanto se logró, la cual sirve de base para reprogramar".

La metodología tradicional como le llaman muchos autores, y en Tijuana mayormente conocida como métodos de intervención, aún es usada en la actualidad por muchos trabajadores sociales. Dentro de las instituciones a las cuales se estudió, se encontró dentro del sector público que en un 14.3% se utiliza únicamente el método individual; en un 28.6% alternados individual y grupos; en un 36.5%, los tres métodos individual, grupos y comunidad. En el caso del sector privado, trabajan en un 28.4% los métodos individual y grupos, además de la combinación de individual, grupos y comunidad en la misma medida.

En la atención de casos en el sector público el 52.4% y en el privado el 40.0% de los trabajadores sociales mencionan realizar este tipo de actividades dentro de su ejercicio profesional. En cuanto al manejo de grupos en el sector público un 52.4% y en el privado un 45% menciona intervenir profesionalmente a través de este método.

La práctica del desarrollo comunitario es realizado por un 25.4% en el sector público y un 20% en el privado. En las instituciones gubernamentales se tiende a ejercer profesionalmente a través de los métodos tradiciones de intervención, mientras que

⁴⁰ Citado por Cohen y Franco, 1992: 76.

en el sector privado se utilizan en una medida menor además se agregar que un 19.0% de estos últimos utilizan otras formas de intervención. Conforme fue profesionalizando el Trabajo Social se fueron incorporando los métodos de casos, grupos y comunidad. Durante la reconceptualización se tendió a hacerlos de lado, sin embargo con los datos se observa una tendencia marcada de seguirlos utilizando sobre todo en el sector gubernamental.

Otro aspecto en este sentido, es que un elevado número 19.0% de los trabajadores sociales no utilizan ninguno de los métodos tradicionales de intervención, ellos basan su intervención en proceos administrativos.

"Yo no llevo Trabajo Social individualizado, ni de grupo ni de comunidad, ninguno de los tres, pero planeo programas, coordino, y utilizo varias funciones del Trabajo Social".

"He tenido la oportunidad de aplicar los tres modelos de intervención, dependiendo las características de cada una de las instituciones, han sido tanto gubernamentales, como del sector privado. Siempre he tenido el propósito de mejorar la intervención del Trabajo Social individual y grupal". "Trabajamos en equipo tanto la atención individualizada, como la grupal".

"Llevas también Trabajo Social de grupos, y, de casos no en toda la extensión de la palabra, porque no hay suficiente tiempo para dárselo a cada caso, se detecta el caso y se canaliza, entonces la atención es básicamente de consejería y orientación. En cuanto al desarrollo comunitario es el que más se hace uso, porque casi todos los programas de salud están dirigidos a la comunidad, escuelas y asociaciones de todo tipo".

Cuadro no. 8

Frecuencia de las funciones que son realizadas por los trabajadores sociales:

Considerite	Público	35.8	22.6	22.6	11.3	5.6	1.9
Capacitación	Privado	61.1	11.1	22.2	5.6	0	0
Promoción	Público	47.3	21.8	16.4	91	5.5	0
	Privado	66.7	27.8	5. 6	0	0	0
Coordinación	Público	45.2	27.4	11.3	8.1	6.5	1.6
	Privado	66.7	22.2	5.6	0	5.6	0
Educación social	Público	45.5	27.3	18.2	7.3	1.8	0
Educación Social	Privado	52.6	21,1	10.5	5.3	10.5	0

De las funciones de los trabajadores sociales

Son múltiples las funciones que se realizan profesionalmente. Fernández (1997), nos ilustra sobre las diversas tareas que tiene que ser abordadas.

Entre otras las funciones que realiza el trabajador social se encuentran: consultor- asesor-orientador, proveedor de servicios, informador, gestor, investigador, planificador, administrador, ejecutor de programas, proyectos y/o actividades, evaluador, reformador de las instituciones, identificador de situaciones, educador social informal, animador-facilitador-movilizador-concientizador (Fernández, 1997:145).

Dentro del ejercicio profesional del trabajador social podemos encontrar una serie de funciones que debe desarrollar, entre las que se encuentran: la capacitación, la promoción, la coordinación y la educación social. El cuadro anterior muestra como cada una de estas funciones son desarrolladas con una menor frecuencia dentro del sector público que en el privado. En cuanto a la capacitación se tiene una diferencia significativa entre los dos sectores de un 25.3% a favor del sector privado lo que denota que busca la capacitación tanto dirigida a los usuarios, esto es complementado con la educación social en la cual también existe una diferencia en el sector privado de 7.1%.

Es interesante observar, como muchos empleadores requieren que el trabajador social desarrolle principalmente actividades de promoción, tanto en el sector público como en el privado. Entre estos dos sectores hay una diferencia significativa de 19.4% a favor del privado.

"La función general del trabajador social en cualquier área que labore, debe ser la educación social y la promoción social, y ya de éstas se derivan muchas más".

Cuadro no. 9
Frecuencia en que el trabajador social realiza actividades propias de la profesión relacionado con la línea de autoridad.

			genevarius Likkiniika					
Frecuencia (%)	Sí	No	Sí	No	Sí	No	Sí	No
Dar pláticas educativas	58.3	41.7	39.5	60.5	60.6	39.4	50. 6	49.4
Manejo de grupo	66 7	33.3	44.7	55.3	51.5	48.5	50.6	49.4
Atención de casos	25.0	75.0	42.1	57.9	6 6.7	33.3	49.4	50.6
Elaboración de programas	83.3	16.7	47.4	52.6	39.4	60.6	49.4	50.6
Informes de actividades	16.7	83.3	55.3	44.7	45.5	54.5	45.8	54.2
Orientación a usuarios	16.7	83.3	36.8	63.2	45.5	54.5	37.3	62.7
Visitas domiciliarias	8.3	91.7	31.6	68.4	48.5	51.5	34.9	65.1
Promoción de servicios	16.7	83.3	34.2	65.8	42 4	57.6	34.9	65.1
Estudios socioeconómicos	0	100.0	23.7	76.3	57. 6	42.4	33.7	66.3
Uso formatos administrativo	0	100.0	31.6	68.4	48.5	51.5	33.7	66.3

De las actividades

Se les pidió a los entrevistados que seleccionaran las actividades que realizaban que realizaban con mayor frecuencia, de 22 indicadores se eligieron las 10 más frecuentes. La gráfica anterior muestra un cruce de variables entre esas 10 actividades que más se mencionaron frente al nivel de autoridad en que se encuentra

ubicado el trabajador social dentro de la institución donde labora. De tal manera, que las actividades que se mencionaron con porcentajes mayores fueron: el dar pláticas educativas, el manejo de grupos y la atención de casos. Sin embargo, como ya se había descrito en el apartado de líneas de autoridad, aquí también se presenta una diferencia significativa entre las actividades que se realizan a diferentes niveles.

En este rubro el área operativa presenta los porcentajes más altos ya que es donde el trabajador social se desarrolla con mayor frecuencia, así pues las actividades con más alto porcentaje fueron atención de casos, dar pláticas y manejo de grupos.

Cuadro no. 10

Frecuencia de limitantes dependiendo sector a que pertenece el trabajador social

Determinar la problemática	Público	3.2	6.3.	25.4	39.7	25.4
donde va ha intervenir profesionalmente	Privado	0	0	4.5	50.0	45.5
Proponer alternativas de	Público	3.2	0	19.0	42.9	34.9
solución a problemática detectada	Privado	0	0	4.8	47.6	47.6
Lograr la participación de los	Público	0	6.5	50.0	33.9	9.7
usuarios y/u otros involucrados	Privado	0	0	52.6	26.6	21.1
En el manejo de técnicas	Público	0	0	25.8	37.1	37.1
didácticas	Privado	0	0	0	61.1	38.9
Para el manejo de conceptos	Público	3.2	1.6	25.4	52.4	17.5
teóricos de la metodología de la profesión	Privado	5.0	0	25.0	35.0	35.0
Los sistemas de control y	Público	6.5	14,5	38.7	21.0	19.4
formas de dirección por parte de la institución	Privado	0	0	15.0	40.0	45.0

De las limitantes

En la gran mayoría de los casos los trabajadores sociales se encuentran desarrollando su ejercicio profesional dentro de organizaciones, en las cuales seguramente se encontraran en menor o mayor medida limitantes dentro de ellas.

La mayoría de los trabajadores sociales son empleados en establecimientos burocráticos. Los conflictos entre la demanda profesional y la burocrática, se confronta frecuentemente al trabajador social en estos establecimientos. Es importante que los trabajadores sociales desarrollen habilidades para manejar estos conflictos y convertirse así, en "buenos burocratas". Los trabajadores sociales están propensos también a "consumirse" y necesitan desarrollar formas de protegerse ellos mismos en contra de esta peligrosa situación" (Johnson, 1995:27).

Tanto para la utilización del proceso metodológicos, del desarrollo las funciones y de las actividades del trabajador social, se presentan una serie de limitantes que frenan una intervención profesional más eficiente. Así, se cuestionó a los encuestados en qué medida tenían limitantes para determinar el diagnóstico para posteriores intervenciones profesionales. En general las respuestas mencionan pocas dificultades en situaciones específicas, tanto en la determinación del diagnostico como", para proponer alternativas de solución. Sin embargo, tanto el sector público como el privado en un 50.0% y 52.6% respectivamente, los encuestados manifiestan que algunas veces tienen limitantes para lograr la participación de los usuarios y/o de otros grupos involucrados en la problemática.

Es aceptado que la mayoría de los trabajadores sociales se encuentran laborando en establecimientos del gobierno donde atienden necesidades sociales, injusticias, además de ejecutar políticas y buscar la observancia de reglas y regulaciones institucionales que limitan su intervención profesional. Esto los lleva a situaciones caracterizadas por la lentitud del cambio, escaces de recursos, entre otros. Un resultado significativo dentro de las limitantes a que se enfrenta el trabajador social dentro del ejercicio profesional, es el referente a los sistemas de control y formas de dirección por parte de la institución. En este contexto, el 59.7% de los trabajadores sociales ubicados dentro del sector público mencionaron presentar esta problemática, frente a un 15% del sector privado. Esto indica una relación directa con los sistemas burocráticos en los cuales se encuentran inmersos los trabajadores sociales.

Johnson (1995), da algunas sugerencias para aumentar la efectividad de los trabajadores sociales al laborar dentro de una dependencia burocrática. Entre ellas se encuentran: No culpar, sino buscar soluciones; aprender, hacer mucho con poco; cuando se presenten situaciones ambiguas e inciertas, la discreción es necesaria; y por último, tener autoconfianza, creatividad, y responsabilidad.

"Que tanto se apoya, que tanto le interesa al director de la institución, en general en mi caso era un interés nulo, eran más factibles las cuestiones prácticas".

"Y el hecho de trabajar en instituciones gubernamentales te restringe y encuadra en el activismo, en actividades que debes desarrollar y que no son en muchas ocasiones las funciones propias de la profesión. Además, del poco personal, no te das a basto para realizar esa planeación, esa evaluación; y estableces prioridades incongruentes al Trabajo Social, pero que si responden a las necesidades que se van presentando dentro de la organización"

"Trabajando en organismos no gubernamentales, ahí hay alguna diferencia, te permiten crear, sin embargo los recursos son menos. Y entonces, caes en la misma situación, tienes que establecer prioridades; y dejas de lado cuestiones importantes como la evaluación bien elaborada y la revisión sistemática de programas".

Y que hay de la sistematización del ejercicio profesional

Del total, de los entrevistados el 88.2% afirma que utiliza registros en la obtención de información en su ejercicio profesional. En este sentido, en el sector público el 56.5% utiliza los datos para realizar acciones administrativas, específicamente el cumplimiento de metas numéricas y entrega de informes de actividades mientras que en el sector privado se presenta esta misma situación en un 11.1%.

La información que es registrada es analizada y conservan datos estadísticos, esta situación se presenta en porcentajes similares tanto en el sector público como en el privado, con una diferencia de 27.6% primero y el segundo,

Es interesante, que un 22.2% del privado acostumbra utilizar toda la información obtenida, y analizada para obtener subsidios para los programas institucionales, este es un aspecto que se esta manejando últimente a través de la gestión de recursos, para solventar los programas que se tienen y proponer nuevos.

Del total de los trabajadores sociales un 52.7% mencionó que siempre resume, sintetiza y teoriza como una parte más de las funciones y acciones que realiza dentro de su ejercicio profesional, el 23.0% menciona realizarlo algunas veces y el 24.3% casi nunca.

En este caso, es importante cuestionar el sentido que le dan los trabajadores sociales al termino sistematización, ya que independientemente de los datos obtenidos, fue escasa la literatura local sobre el ejercicio profesional que se pudo obtener en Tijuana, Baja California.

En el sector público, el 81.7% comentó que no publican artículos o documentos relacionados con el área, mientras que en el sector privado 76.1% del sector privado se encuentra en la misma situación.

"Yo siento que mis herramienta no eran lo suficientemente fuertes para intervenir en ese momento y trate de sistematizar algo, de establecer los métodos con mis pocas bases".

3.4. Un reto para los trabajadores sociales (mercado de trabajo)

En los resultados obtenidos se puede destacar, que dentro del mercado de trabajo tanto en el sector público como en el privado, se requiere cubrir una sene de requisitos académicos para ser contratado como trabajador social. Entre estos: ser titulado en Trabajo Social o pasante, aunque en algunos casos los puestos también pueden ser cubiertos por psicólogos u otros profesionistas del área social.

Asimismo, en algunas instituciones se contratan indistintamente a nivel técnico o licenciatura. Además se requiere, que tenga un perfil adecuado para el puesto, curriculum y cartas de recomendación. Uno de los aspectos en que coinciden los

expertos, refiere a las cualidades, criterio profesional, responsabilidad ética, iniciativa y capacidad de decisión. En la mayoría de las instituciones se mencionó que depende de la dirección el contratar a nuevos trabajadores sociales; en el caso de las dependencias gubernamentales, esto concierne al nivel central. Es evidente, una relación directa con las fuentes de financiamiento de cada organización. El procedimiento de contratación, se lleva a cabo mediante entrevistas y currículum. En algunos casos a través de bolsas de trabajo, y frecuentemente el mecanismo que se utiliza es la recomendación "sobre todo donde la profesión es endogámica". Existen muchos casos de trabajadores sociales que se quedan laborando donde realizaron su servicio social, y permanecen en el mismo trabajo por muchos años. En el mercado laboral se valora mucho la buena actitud, la apertura para realizar actividades dictadas por la empresa, la disponibilidad y el espíritu de servicio.

Por otra parte, el acceso a nuevas áreas de intervención, está directamente relacionado con el desarrollo y actitudes personales. Se están abriendo espacios a nivel de coordinación, dirección operativa y administración. Aunque, en la mayoría de las instituciones no hay programas de ascenso y/o escalafón. Por otra parte, las condiciones de contratación generalmente en el sector público son contratación colectiva con plaza permanente.

Generalmente, las instituciones que contratan a trabajadores sociales, los enfrentan para desempeñar funciones relacionadas con la coordinación de programas y para generar cambios; diseñar y ejecutar programas comunitarios; facilitar el trato a los pacientes; promoción en la comunidad, orientación; ser el enlace entre la institución y el usuario.

"Yo propongo que manejemos el mercado, así como hay gente que se dedica al reclutamiento de ejecutivos, manejemos el reclutamiento de trabajadores sociales, manejar información de los campos de trabajo donde puede ejercer el trabajador social".

"Queremos nosotros hablar de mercados de trabajo, yo creo que desarrollar el potencial del trabajador social como profesional, porque nos hemos enfocado mucho en desarrollar potencialidades en otros, pero no desarrollamos potencialidades en nosotros".

En otro orden de ideas, el rubro de las acciones administrativas fue mencionado por los empleadores en un 58.6%, lo que parece indicar que dentro del mercado de trabajo se requiere que el trabajador social maneje ampliamente teorías administrativas y organizacionales.

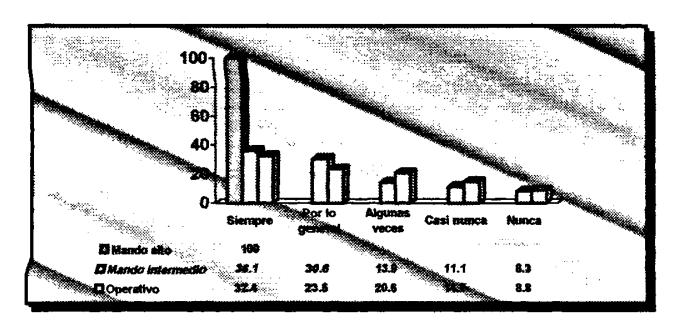
En la pregunta número 10 se les pidió a los empleadores que indicaran el grado de participación del trabajador social en el cumplimiento del objetivo de la institución a través de funciones propias de la profesión. Las que fueron mencionadas en mayor porcentaje fue la promoción social, la supervisión, coordinación intra y extra institucional, orientación a los usuarios y acciones de asistencia social 71.4%; en menor porcentaje procesos de educación social dirigidos a los usuarios y/o personal

de la institución (sensibilización, motivación, capacitación, concientización) 42.9%. Y por último se encuentran la investigación de la problemática social y la sistematización del ejercicio profesional.

La gráfica siguiente muestra cuál es la participación de los trabajadores sociales en la planeación de la institución donde laboran de acuerdo al nivel de autoridad en que se encuentran ubicados.

Gráfica no. 6

Participación de los trabajadores sociales dentro de la planeación que realiza la institución donde labora, distribuida por línea de autoridad.



Una de las funciones del trabajador social dentro de la planeación, el contribuir al conocimiento directo de la necesidades y expectativas de la población a la cual se atiende a través de la formulación de objetivos y de metas institucionales. Es conveniente destacar, como ya se había comentado anteriormente, que el trabajador social desarrolla su ejercicio profesional desde diferentes niveles, de tal manera que en este rubro se puede concluir que a mayor nivel de mando, el trabajador social tendrá una participación mayor en la planeación dentro de la institución donde labora, en este caso la gráfica anterior nos muestra que el 100% de los trabajadores sociales ubicados en mandos altos participan siempre en la planeación institucional dentro de su ejercicio profesional. Mientras que en el nivel intermedio un 66.7%, siempre o por lo general, participa dentro de la planeación; en este sentido, hay un aspecto relevante ya que un 44.1% de los trabajadores sociales que se encuentran ubicados dentro del área operativa algunas veces, casi nunca o nunca participan en la planeación, sin embargo, el restante 55.9% argumenta que siempre o generalmente participa dentro de la planeación institucional.

Considerando que la planeación es la participación activa, teórica y práctica, la cual se pretende formular objetivos y metas institucionales, se le preguntó a los encuestados acerca de su participación como en esta actividad. Del total de los entrevistados un 43.2% siempre participa en la planeación de la institución donde labora, un 23.5 por lo general participa, un 14.8% algunas veces, un 11.1% casi nunca y un 7.4 manifiesta nunca participar. Los empleadores señalan que los trabajadores sociales diseñan o adaptan los programas institucionales únicamente en las responsabilidades a su cargo conjuntamente con sus superiores; y en un segundo lugar, que los programas son elaborados a nivel nacional, estatal y local y, los trabajadores sociales los ejecutan.

3.4.1. De los recursos y otras condiciones laborales

Es evidente suponer que para desarrollar cualquier tipo de actividad se requiere hechar mano de una serie de recursos, que sin éstos sería imposible realizada.

Los recursos se definen como "los medios humanos, materiales, financieros e institucionales de que se dota así misma una sociedad para subvenir a las necesidades de sus individuos, grupos o comunidades en cuanto a integrantes de ellas (Las Heras y Cortajarena⁴¹).

Un 33.3% de los empleadores consideran que son suficientes los recursos financieros y materiales proporcionados por la institución al trabajador social para desarrollar su ejercicio profesional; mientras que un 16.7% creen que son poco suficientes. La última cifra engloba al 50.0% de los empleadores que opinan que los recursos son insuficientes, lo cual resulta evidentemente preocupante para la labor del profesional. Generalmente la dinámica de las necesidades es ascendente, en estas instituciones se muestra claramente que los recursos que se requieren para cubrirlas no crecen en la misma proporción, debido a variables económicas, políticas y sociales.

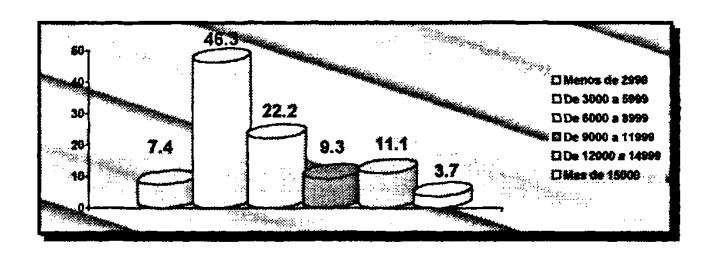
Siguiendo el mismo orden de ideas, cuando se presenta este tipo de situaciones, el profesional en Trabajo Social tiene la capacidad de gestionar recursos a diferentes niveles, ya sean económicos, materiales, humanos o técnicos. En el caso del sector público se desarrolla esta actividad en un 65.5% y en el privado en un 80.0%.

3.4.2. Del salario

El cuestionario que fue aplicado a los trabajadores sociales, resulta trascedental el resultado de que 27 de 88 encuestados no respondieron referente a la cantidad económica que perciben. Entre otras razones, se argumentó que es confidencial.

⁴¹ Citado por Kisnerman, 1986.

Gráfica no. 7
Salario mensual que percibe el trabajador social



Los datos obtenidos del resto de los trabajadores que si proporcionaron información, se encontró una diferencia enorme entre el mínimo \$2,314.00 y el máximo de \$20,000.00. En este sentido es importante mencionar que la desviación estandar se presentó en más – menos \$3,766.74 mensuales.

Un dato interesante es en cuanto a la media aritmética \$6,782.74 pesos de salario que perciben mensualmente los trabajadores sociales en Tijuana, Baja California. El 50.0% de los salarios se encuentran por debajo de \$5,350.00 y el otro 50.0% por arriba de esta cantidad. La moda es de \$4,000.00 pesos en la cual caen la mayoría de los trabajadores sociales.

Así, por ejemplo 1.2% de los encuestados consideran que tienen un sueldo muy alto. Un 3.2% percibe por arriba de \$15,000.00 pesos mensuales; de éstos el 50% han estudiado postgrados, y la mitad de ellos trabaja dentro de la profesión, el estatus dentro de la institución se encuentra entre reconocida y medianamente reconocida; los trabajadores sociales se encuentran en un nivel de autoridad intermedio y la mayoría son del sexo masculino.

El 10.6% de los trabajadores sociales consideran que su salario es alto, y el 11.1% percibe entre \$12,000.00 a \$14,999.00, de los cuales el 83.3% han cursado esiudios de postgrado; el 80.0% de las organizaciones donde laboran consideran que la profesión se encuentra muy reconocida. Los encuestados se encuentran ubicados en una forma casi asimétrica a los tres niveles de mando. Y el mayor porcentaje corresponde al sexo masculino.

Cuadro no. 11
Relación entre el salario y postgrados, línea de autoridad, ubicación del campo laboral, sexo y estatus.

Valores⁴² en (%).

				100	1990 - B	12.00	E 0:30
B	Si	25.0	32.0	33.3	60.0	83.3	50.0
Postgrados	No	75.0	68.0	66.7	40.0	16.7	50.0
Ubicación del	Dentro	100.0	84.6	75.0	40.0	83.3	50.0
campo laboral	Diferente	0	3.8	0	0	16.7	0
respecto a la profesión.	Relacionado	0	11.5	25.0	60.0	0	50.0
	Muy reconocido	0	34.6	25.0	0	80.0	0
	Reconocido	50.0	23.1	41.7	20.0	0	50.0
Catatina	Medianamente	25.0	23.1	16.7	80.0	20.0	50.0
Estatus	Poco reconocido.	0	19.2	16.7	0	0	0
	No reconocido	25.0	0	0	0	0	0
81 (S 8) (B) (B)	Aito	14.3	42.9	14.3	14.3	14.2	0
Línea de	Intermedio	0	57.7	15.4	11.5	11,5	3.8
autoridad	Operativa	4.8	66.7	14.3	4.8	9.5	0
0	Femenino	8.3	52.1	8.3	8.3	8.3	2.1
Sexo	Masculino	0	13.3	28.6	14.3	28.6	14.3

Continuando con los datos que nos muestra el cuadro y la gráfica precedentes. Encontramos que 35.3% consideran que perciben un salario adecuado. En este sentido cabrían aquí los intervalos de \$6,000.00 a \$11,999.00, agrupando el 31.5% de los salarios. De los trabajadores sociales que se encuentran ubicados en el intervalo de entre \$9,000.00 y \$11,999.00, un 60.0% han realizado estudios de postgrado y, el 40.0% se encuentran dentro de la profesión. En el 80.0% de las instituciones donde laboran se tiene un estatus medio de la profesión, la mayoría se encuentran en mando altos e intermedios, prevalece el sexo femenino.

En cuanto a los encuestados que están en el intervalo de \$6,000.00 a \$8,999.00, el 66.7% no ha realizado estudios de postgrados, el 75.0% se encuentran ubicados dentro de la profesión, el estatus dentro de la institución donde laboran se encuentra en diferentes niveles de reconocimiento. Los trabajadores sociales se encuentran en mandos altos e intermedio, continúa presentándose un mayor porcentaje masculino.

Un 41.1%, consideran que el salario que reciben a cambio de la prestación de sus servicios profesionales dentro del mercado laboral es bajo. De los cuales, un 68.0%

⁴² En el caso de la línea de autoridad y de sexo, los valores están devididos entre cada una de las categorías del salario en forma horizontal. En el caso de las otras tres variables, se distribuyen en las categorías de cada una de éstas en forma vertical.

no ha realizado estudios de postgrado y el 84.6% se encuentran ubicados dentro de la profesión. El estatus es percibido en diferentes niveles. La mayoría se encuentran en el nivel intermedio y en el área operativa. Y más de la mitad, el 52.1% del total de las mujeres encuestadas, se encuentran en este intervalo.

Finalmente, el 5.9% de la población encuestada consideran que perciben salarios muy bajos, en tanto el 7.9% gana menos de \$2,999.00 mensuales. De éstos, el 75.0% no han estudiado postgrados, todos se encuentran ubicados dentro de la profesión y el mismo porcentaje, argumenta que ésta se encuentra medianamente reconocida dentro de la institución. El restante 25.0% comenta que la profesión tiene un bajo estatus. Todas son mujeres.

En relación a los datos descritos con anterioridad, se puede deducir que hay una relación directa entre el nivel de ingresos y el haber estudiado postgrados, el género y considerar que tan justo es el nivel de ingresos. Pero no así, el hecho de trabajar dentro de la profesión, o el estatus del Trabajo Social en el mercado laboral.

No tiene que haber conflicto entre el desarrollo del ejercicio profesional del Trabajo, y el Social, tener mejores ingresos y niveles de vida. Entonces, si el objetivo básico de la profesión es lograr el bienestar social, ¿por qué no lograr la propia?.

Por otra parte el 71.4% de las instituciones donde fue aplicado el cuestionario cuentan con un departamento específico de Trabajo Social. Y todos los empleadores argumentan que definitivamente si conocen lo que puede realizar el trabajador social.

Al cuestionar a estos últimos acerca del conocimiento de su jefe respecto a las potencialidades de la profesión. El 44.3% mencionaron que definitivamente sí, un 21.6% probablemente si, otro 9.1% argumentó no estar seguro, un 8.0% dijo que probablemente no, y el restante 9.1% mencionó que definitivamente no.

La profesión del jefe inmediato se encuentra dividida, en un 23.9% especialista en ciencias sociales; 18.2% licenciado en Trabajo Social; un 15.9% médico; 14.7% engloban técnico en Trabajo Social, abogado, ingeniero y profesión administrativa. Y, en un 27.2% otras profesiones.

Los cambios de orden económico, político y social cuando se interrogó en la profesión del Trabajo Social, el 66.7% de los empleadores argumentaron que no son numerosos los trabajadores sociales que laboran en la institución. Desde su punto de vista, las tendencias de evolución de los campos de intervención del trabajo social que se perfilan dentro del mercado de trabajo a mediano y largo plazo beneficiarán la prefesión. Los empleadores también, coincidieron en que la institución en su desarrollo necesitará la contratación de nuevos trabajadores sociales.

Los principales cambios esperados hacia el espacio profesional del trabajador social dentro de la institución están dirigidos a extenderse con mayor número de contrataciones en el área de promoción; más participación de los trabajadores sociales dentro de la problemática social, mayor responsabilidad en su área de

trabajo y en otros casos mencionaron que se crearán departamentos de Trabajo Social dentro de algunas instituciones.

"Se requiere tener una mayor cobertura y un mercado de trabajo más amplio, de fomentar el desarrollo de habilidades de liderazgo, tanto como tomar nesgos para crear programas que impacten en la sociedad".

"Si hay innovación en cuanto al mercado laboral, se han conquistado nuevos puestos en los últimos 5 años y yo creo que en la medida que no desistamos en ese camino que llevamos conquistado, tendremos más alcance, y si en este momento estamos ubicados en puestos medios de coordinación vamos a aspirar a espacios en donde tengamos mayor impacto social, yo creo que la lucha ya se empezó. Hay muchos trabajadores sociales que tienen esa apertura".

CONCLUSIONES:

La presente investigación fue el resultado de un trabajo académico el cual tuvo por objetivo obtener el grado de maestría en Trabajo Social. Sin embargo, esta situación no es tan líneal como parecería a primera vista. El objetivo de la investigación surgió por la necesidad de conocer más a fondo, cuáles son los factores que intervienen para que el estudiante de Trabajo Social enfrente una serie de situaciones que pueden influir positiva o negativamente en su ejercicio profesional y ubicación, tal vez no claramente determinada dentro del mercado de trabajo (vincular el sistema educativo con el aparato productivo). De tal manera que, se diseñaron y utilizaron una serie de instrumentos y mecanismos para obtener la información necesaria que cubrieran los objetivos planteados.

El capítulo de metodología, explica detalladamente el proceso que se siguió tanto en la parte cuantitativa como en la cualitativa de la investigación, en las cuales se buscó la rigurosidad científica. Se considera enriquecedor el hecho de haber entrevistado a personas involucradas directamente con la problemática: incluyendo a trabajadores sociales y empleadores, tanto en la fase de la encuesta, como en las entrevistas en profundidad. En este mismo sentido, es importante rescatar la información, experiencia, observaciones y sugerencias de colegas profesionales. En otro aspecto, no toda la información recabada se analizó, ya que fue necesario establecer límites, quedando una serie de líneas sugeridas para futuras investigaciones.

Sin intención alguna, determinadas observaciones y conclusiones a que se llegaron dentro del análisis tal vez resultarán molestas y poco acertivas. Lo anterior deriva del compromiso y la participación directa con una gran parte de las situaciones encontradas. Independientemente de haber seguido todo el proceso metodológico, se procedió con la mayor tenacidad posible para no dejar de lado resultados poco satisfactorios principalmente en la parte de formación metodológica.

A través de las diferentes etapas del Trabajo Social se ha dejado ver una innegable preocupación por mejorar los sistemas de formación y del propio ejercicio profesional. Sin embargo, un gran número de estos trabajos se han quedado en meras discusiones y muchos de ellos no se han visto cristalizados en acciones concretas. Podemos encontrar textos que tratan sobre formación profesional y siempre presentan estas "evidencias" relacionadas directamente con los contenidos y

estructura de los planes curriculares y la pertinencia de los mismos en cuanto a temporalidad y contexto. En este mismo sentido, la gran mayoría de literatura de la profesión, contiene por lo menos un capítulo relacionado con el proceso metodológico muchos autores han propuesto formas de intervención, aunque esto no está directamente relacionado con que y una infinidad de "metodologías" en el interior del Trabajo Social; más bien, implica el hecho de que muchos autores se han retomado unos a otros llegando el momento en que se encuentran en constante circularidad sin salir del mismo punto.

Macías (1984), menciona que para medir la situación del Trabajo Social no hay nada mejor que el examen de los mismos trabajadores sociales, tomando en consideración lo qué hacen, dónde y cómo. Él propone una clasificación con tres niveles de la situación del Trabajo Social en un lugar específico (tradicional, subdesarrollado y de proceso de desarrollo). Complementando la medición, la situación de la organización profesional de los trabajadores sociales y de la funcionalidad de las escuelas de Trabajo Social.

De tal manera que, esta investigación pretendió encontrar en qué nivel se encuentra la situación profesional del Trabajo Social en Tijuana, Baja California. En este sentido, se retomaron una serie de elementos cuantitativos y cualitativos en el desarrollo de la investigación.

Primeramente, el delimitar que se trataría de la formación exclusivamente metodológica que imparte la Escuela de Trabajo Social de Tijuana y la utilización de estos conocimientos y habilidades dentro del ejercicio profesional en el mercado de trabajo tijuanense.

Como ya se mencionó la Escuela de Trabajo Social de Tijuana se creó en el año de 1970, respaldada por la Universidad Nacional Autónoma de México. Y, a partir de 1982 se incorporó a la máxima casa de estudios de Baja California. Se han formado un total de 240 Licenciados en Trabajo Social en 19 generaciones, después de la tercera generación hasta la actualidad continúa bajo el mismo esquema curricular. Lo cual está directamente relacionado con que se conserve el mismo plan de estudios de la Escuela Nacional de Trabajo Social (UNAM) desde hace más de 20 años

Más de las tres cuartas partes de los entrevistados son de género femenino, con esto se refuerza lo que ya se ha escrito antes referente a que la mayoría de los casos son mujeres quienes ejecutan políticas dirigidas a la vida doméstica y cotidiana de los pobres. "Esto tambien confirma que "la carrera tiene una connotación femenina ... tiende a ser mayoritariamente femenina... las mujeres siempre están en un prumedio más que los hombres" (González, 1998:98).

Se encontró que durante las primeras generaciones existía poca matricula y posteriormente fue aumentando. Durante las últimas generaciones a tendido a decrecer, principalmente debido a las altas colegiaturas y a la poca difusión de la escuela.

Este último punto es trascendental, ya que es un número extremadamente reducido de trabajadores sociales que están egresando en largos períodos de tiempo y, la demanda cada vez se incrementa más. Dentro del mercado de trabajo se están ofertando más espacios laborales, y la escuela no esta respondiendo con la demanda requerida.

En cuanto a la formación profesional, se privilegió estudiar la parte de la formación metodológica, encontrándose en la literatura que en diversas partes del mundo se han realizado diferentes intentos por adaptar los planes de estudios al tiempo y contexto. Así también, hay diferentes modelos metodológicos que son enseñados dependiendo principalmente de lo que estipule el plan de estudios de cada escuela.

Con referencia a la Escuela de Trabajo Social de Tijuana, no se encontró que se siguiera una línea específica y definida en cuanto a un modelo metodológico. Dentro de las cartas descriptivas de las materias de teoría de Trabajo Social se sugieren una serie de autores, incluyendo el estudio de diferentes procesos metodológicos, sin embargo, no se tiene un orden lógico de un semestre a otro, encontrándose más bien ambigüedad, repetición y falta de una sólida base teórica específica.

Una de las principales preguntas de investigación se dirigió a conocer cuál era el o los modelos metodológicos con que fueron formados los trabajadores sociales entrevistados, en los resultados se denotan diferencias extremas entre los encuestados de una misma generación, persistiendo una situación similar al estudiarlas en su conjunto. A su vez, dentro de las entrevistas profundas los trabajadores sociales manifestaron la necesidad de recibir una formación consistente, congruente con los objetivos de un perfil previamente definido acorde a las exigencias del contexto social y al mercado de trabajo. Los trabajadores sociales manifestaron haber adquirido cursos complementarios de metodología posteriores a su ejercicio profesional. Lo interesante al respecto radica en que independientemente del modelo metodológico que hayan adquirido, los trabajadores sociales le dan su propio esquema y lo utilizan como mejor creen les da resultado.

Otro aspecto importante que vendría a confirmar lo que ya diversos autores han comentado, es que para una formación profesional intervienen diferentes factores. En esta investigación se privilegiaron la parte del manejo de habilidades, como es la metodología para la intervención. Sin embargo, los valores de la persona, la madurez emocional y otros conocimientos son indispensables, tema interesante para nuevas líneas de investigación.

El cómo se enseña, fue otro elemento fuertemente mencionado por los entrevisiados, resaltando la importancia de la preparación de los docentes de teoría de Trabajo Social, que sin lugar a dudas se han dado casos de excelentes profesores, lo cual no ha sido el común denominador de la mayoría. Según observaciones de los entrevistados, prevalece una aguda improvisación al respecto. Lo rescatable en tal situación, es el hecho de que la Escuela de Trabajo Social tiene la responsabilidad de planificar y ejecutar acciones para capacitar y actualizar a los profesores que imparten la enseñanza. Lo anterior deberá también ser considerado en dos sentidos,

por un lado, el tener acceso a conocimientos nuevos y actualizados sobre la materia y por el otro, el desarrollar habilidades referentes a la metodología de la enseñanza. En este rubro, no sobra el hecho de sugerir la necesidad de elaborar un proyecto relacionado con la preparación para la tarea docente, la cual incluyera como uno de los principales objetivos, el que los docentes tuvieran una clara visión del perfil profesional que se está formando y del cual son partícipes.

Lo que se hace bien no se sistematiza, es un eslabón perdido", esta consideración es uno de los puntos clave dentro de los resultados y tal vez constituya una de las alternativas de solución dentro de la situación encontrada en la formación metodológica. Se mencionaron una serie de situaciones: mejoramiento interno en materias específicas a iniciativa del profesor de éstas; durante algún tiempo un programa funcional de prácticas; la propuesta de un nuevo plan de estudios, a la Universidad Autónoma de Baja California, por mencionarse algunas de las acciones aisladas que no han logrado trascender.

En otro orden de ideas, un poco menos de la mitad de los trabajadores sociales han realizado estudios de postgrados, entre los que se incluyen diplomados, especialidades, maestrías y doctorados. Un buen número relacionados con la docencia o educación. Las formas de actualización van más dirigidas hacia aspectos directamente relacionados con el campo donde se está ejerciendo. En cuanto a, otras formas de actualización directamente relacionadas con la profesión, se presentan en niveles por debajo de lo ideal, como la revisión bibliográfica, asistencia y participación en congresos, foros, cursos o seminarios. Se concluyó por parte del grupo de entrevistados, que la responsabilidad de la preparación continua es compartida, y que desde su punto de vista un 50% corresponde al propio profesional, un 25% al organismo empleador y el restante 25% a la escuela, misma que no se ha hecho responsable de esa tarea.

Un poco más de la mitad de los trabajadores sociales consideran que la formación profesional que adquirieron en la Escuela de Trabajo Social de Tijuana ha sido básica para su ejercicio profesional. Lo cual tiene similitud con resultados obtenidos por Muñoz (1996), donde casí el mismo porcentaje de sus entrevistados consideraban que el conocimiento escolar es muy útil para el desempeño de las actividades que realiza.

No hay que olvidar que los planes de estudio tienen como objetivo el proporcionar al alumno conocimientos, habilidades y valores para comprender, guiar y lograr un objetivo determinado en el ejercicio profesional. Para lo cual, se requiere de una constante revisión y modificación.

Al finalizar esta primera parte de conclusiones de la formación dentro de la Escuela de Trabajo Social de Tijuana, es importante mencionar que se requiere un análisis crítico del plan curricular, dirigido específicamente a la formación metodológica (en el caso de este estudio), ya que constituye "la columna vertebral" del perfil profesional sin perder de vista que toda la formación es holística. Deberá buscarse la uniformidad en cuanto a los contenidos que se imparten y en el propio perfil de la

profesión, apegándose a los requerimientos del mercado de trabajo. Un punto clave para lograr lo anterior es la sistematización de cada uno de los intentos por mejorar la formación, pero también es necesario ser propositivos e innovadores en el quehacer de formar nuevos trabajadores sociales, teniendo la visión de que los alumnos adquieran habilidades y conocimientos para intervenir en mejores niveles dentro del mercado laboral. Y claro está, sólo se logrará a través de la persistencia y el compromiso de actores sociales entre los que se encuentran: alumnos, escuela, maestros, egresados, grupos organizados de trabajadores sociales. Por último, no hay que dejar de lado después de egresados la actualización.

En cuanto al ejercicio profesional se realizó el análisis de acuerdo al sector en el cual labora el trabajador social, el 84% se encuentra empleado en diferentes áreas de la política social. En cuanto a los desempleados, un alto porcentaje de éstos son por razones personales, otro aspecto interesante que se sale de los límites de la investigación refiere a que algunos de estos se han ido a radicar y/o trabajar a Estados Unidos. Sería interesante conocer en futuras investigaciones más a fondo cuáles son los motivos de que un alto porcentaje de egresados no se encuentra ejerciendo, o si lo hace es en áreas totalmente desligadas con el Trabajo Social.

Se denota cierta permanencia en un mismo trabajo en cuanto a las primeras generaciones de egresados, sin embargo, entre las generaciones 9 a la 13 se persenta una gran movilidad de un área a otra, en las entrevistas profundas los trabajadores sociales manifestaron que se debe a que muchos de ellos se encontraban trabajando en el sector público y encontraron mejores expectativas de desarrollo al insertarse en el sector privado.

Al hacer la comparación entre el nivel de autoridad, según sector en que se encuentra ubicado, en mando alto se observó que en el sector privado se tiene una frecuencia más alta, frente al sector público. Sin embargo, a niveles intermedio prevalece un mayor porcentaje en el sector público y, en el área operativa se encuentran en circunstancias similares, en cuanto a frecuencia, no así en Lo interesante al respecto es el hecho de que los condiciones de trabajo. trabajadores sociales están ganando cada vez más espacios en líneas de mando, donde tienen la posibilidad de planear y administrar parte de la política social. La mayoría de estos puestos conquistados son a nivel privado, principalmente direcciones, jefaturas o administración de organizaciones de asistencia, promoción o desarrollo social no gubernamentales. Sin embargo, a nivel público son pocos los logros conseguidos, al respecto es innegable, como ya se ha mencionado en la literatura, que al Trabajo Social se le ha considerado como instrumento de la política social, requiriéndose en este sentido poner en acción ese "instrumento" a través de la participación directa de la elaboración de dicha política social; al utilizar los resultados de su trabajo en los diferentes niveles se tornará en un elemento clave para el estudio, evaluación y planeación de nuevas acciones. También se encontró una estrecha relación entre el nivel de autoridad y el haber estudiado postgrados y tambien la iniciativa que tiene el trabajador social del innovar.

Se observó, un alto porcentaje de trabajadores sociales que laboran dentro de la educación, siguiéndole el área de la salud. Comparando las condiciones de trabajo en estas dos áreas se encontró que los primeros tienen mayores posibilidades de ascender y tener mejores salarios, sin embargo son pocos los que están directamente ejerciendo como trabajadores sociales y han tenido que utilizar otros medios, por ejemplo, especializarse en la docencia. En el área de la salud, la mayoría de los trabajadores sociales se encuentran directamente relacionados con funciones y tareas propias de la profesión, sin embargo son pocas las posibilidades de ascender y de obtener mejores salarios.

En cuanto a los conocimientos metodológicos y la utilización de los mismos, se encontró una relación directa entre las líneas de autoridad y el sector a que se pertenece, de tal manera que los trabajadores sociales que se encuentran ejerciendo dentro del sector privado y a su vez en un mando alto, tienden más a utilizar métodos tales como la planeación, la investigación, la supervisión y la evaluación, en la institución, mientras que en el sector público, aunque también utilizan estos métodos en el mando alto, son pocos los trabajadores sociales que se encuentran ubicados en puestos de toma de decisiones concernientes a toda la institución.

En este sentido se podría sugerir una hipótesis relacionada con el sector a que se pertenece. Los trabajadores sociales que laboran en el sector privado, tienen una mayor aportunidad de desarrollarse profesionalmente, que los que se encuentran ejerciendo dentro del sector público.

Hay actividades que predominan en el nivel operativo, así se pudo observar por ejemplo que los trabajadores sociales que están en niveles altos no aplican estudios socioeconómicos o, rara vez hacen una visita domiciliaria. Sin embargo, elaboran programas, o manejan grupos. A nivel de mando intermedio se observó una gran similitud entre las actividades que se realizan a nivel operativo; manteniéndose una diferencia equilibrada, ya que también se tiene un contacto directo con los niveles de autoridad superior.

Una de las principales limitantes que enfrenta el trabajador social para desarrollar su labor profesional, es el trabajar en sistemas burocraticos y aunque también se presenta en el sector privado, se agudiza mucho más en el público, cuestiones como los controles administrativos, incremento de las necesidades sociales a las cuales se atiende frente a la reducción de recursos, dificultad del trabajo en equipo e interdisciplinario. Por mencionar algunas de las situaciones que se presentan, tanto trabajadores sociales como empleadores coinciden en que los recursos que ofrece la institución son insuficientes, optándose por desarrollar la gestoría de recursos de diferentes índole y a diferente nivel. Ante tal situación, el trabajador social que labora dentro de organizaciones burocráticas, deberá desarrollar habilidades que le permitan trabajar con mayor eficiencia, se recomienda una mayor preparación en procesos administrativos y desarrollo organizacional.

Otros de los resultados que se tornan interesantes, son los referentes al mercado de trabajo, en el cual se exigen profesionales un alto nivel educativo, rescatando

algunos de los datos proporcionados por los empleadores, se encuentró que los trabajadores sociales deberán manejar procesos administrativos, conceptos de promoción y de educación social. Se valora el liderazgo, la iniciativa, la motivación y la actitud dinámica, así como la capacidad para integrarse y para trabajar en equipo.

Un bajo porcentaje de trabajadores sociales participa directamente dentro de la planeación institucional, donde se incluyen por lo general empleados que se encuentran en niveles altos en la toma de decisiones. El trabajador social tiene la preparación técnica para el diseño, implementación, administración y evaluación de proyectos, sin embargo su intervención se ha limitado a niveles operativos. Un aspecto alentador es el hecho de que un número considerable de profesionales del área se han aventurado a crear nuevos espacios profesionales y explorar otros niveles de intervención, el camino está trazado, sólo hay que agregarle persistencia, dedicación y preparación.

Un resultado importante, es el referente a que el espacio profesional dentro del mercado de trabajo se extenderá en los próximos 5 años, ya en la actualidad es mayor la demanda de trabajadores sociales. Una dato que faltó investigar en el cuestionario fue el referente a los trabajadores sociales que tienen dos empleos. En las entrevistas profundas hubo comentarios al respecto, en donde las instituciones piden a trabajadores sociales que ya están ubicados en otros empleos que se cambien con ellos.

La problemática social en la frontera al igual que en el resto de país se agudiza cada vez más, migración, marginación, inseguridad pública, farmacodependencia, violencia en diferentes ámbitos y un acelerado crecimiento poblacional por arriba de la media nacional. Hay un alto número de organizaciones sociales que se han creado para responder a esta problemática y que tienen las condiciones ideales para la intervención profesional con el perfil de trabajador social. En este sentido se presentan dos situaciones: la primera es que muchas de estas organizaciones están siendo creadas por personas comprometidas que no son del área, y segunda, el trabajador social no está tomando su responsabilidad en este sentido.

La situación se torna alentadora en cuanto a que hay mucho espacio dentro del mercado laboral, cada vez se suman más trabajadores sociales al llamado que hace la sociedad tijuanense. Sin embargo, el número de egresados de la Escuela de Trabajo Social cada vez es menor. Y no se tiene actualmente la capacidad para cubrir los puestos que lamentablemente están siendo ocupados por otras personas.

Al terminar esta investigación deseo que haya servido en alguna medida a ia gran labor que se requiere realizar al interior del Trabajo Social. Me queda una sensasión de insatisfacción frente a las cosas de que se podría investigar con mayor profundidad, además de proponer. En este último aspecto, el grupo de trabajadores sociales realizó una serie de alternativas ante las necesidades de formación metodológica para afrontar los requerimientos actuales del mercado de trabajo; se hará llegar a la Escuela de Trabajo Social de Tijuana la presente tesis, así como las sugerencias para su consideración. (Ver anexo No. 9).

BIBLIOGRAFIA:

Aguirre, Yolanda

(1984) Características socioeconómicas de las escuelas de Trabajo Social en la república mexicana". México, UNAM.

Alayón, Norberto.

(1982) Las escuelas de Trabajo Social en América Latina, Buenos Aires, Humanitas.

(1987) Definiendo al Trabajo Social. Buenos Aires. Humanitas

(1990) Reflexiones sobre Trabajo Social. Buenos Aires, Humanitas.

Anaya, Gerardo.

(1995) "Acerça del neoliberalismo" en revista Análisis de la realidad. No. 20 Universidad Ibero americana. Pp. 7 - 27.

Ander-Egg Ezequiel

(1985) Para llegar a ser trabajador social. En Antología conceptualización de <u>Trabajo Social</u>, México, ENTS, UNAM

(1985) ¿Qué es el Trabajo Social?. En: Antología conceptualización de Trabajo Social, México, ENTS, UNAM

(1986) Ideología Política y Trabajo Social. Argentina, Humanitas.

(1987) Formación para el Trabajo Social. Buenos Aires, Humanitas.

(1988) Diccionario del Trabajo Social. México, El ateneo, 10ª edición

(1992) Reflexiones en torno a los métodos del Trabajo Social. México, Ateneo.

(1994)Introducción a la planificación, Buenos Aires, Humanitas.

(1996)Introducción al Trabajo Social. España, Siglo XXI.

Aylwin, Nidia y otros.

(1982) Un enfoque operativo de la metodología del Trabajo Social. Chile, Humanitas.

Banks, Sarah.

(1997) Etica y valores en Trabajo Social. España, 1997, Paidos Trabajo Social

Barrera, Guillermina,

(1988) Analisis del plan de estudio de la Escuela de Trabajo Social y su relación con la preparación profesional que el mismo brinda a los licenciados en Trabajo Social. Tesis que para obtener el titulo de Licenciado en Trabajo Social. México, ENTS, UNAM.

Bedova, Jorge.

(1993) "Caracterizaciones del trabajador social" en: el IX Encuentro Estatal de Trabajo Social en Baja California.

Bejarano, Jesús.

(1997) ¿Qué es el neoliberalismo? Explorador de Internet de microsoft.

Bianchi, Elisa.

(1993) El servicio social como proceso de ayuda. Barcelona, Paidós.

Cardarelli, Graciela.

(1998)Las participaciones de la pobreza, programas y proyectos sociales. Barcelona, Paidós.

CEPAL

(1997) La brecha de la equidad. Santiago de Chile, Naciones Unidas.

Cohen, Ernesto.

(1992) Evaluación de proyectos sociales. México, Siglo XXI.

Colegio de Trabajadores Sociales de Baja California A. C. (CTSBCAC) (1996) Código de ética de Trabajo Social" Tijuana, Baja, California.

Dávila, Sergio.

(1993) El ejercicio profesional del Trabajo Social en las organizaciones de asistencia social no gubernamentales ponencia presentada en el <u>IX</u> encuentro estatal de Trabajo Social, Tijuana Baja California.

De Robertis, Cristina,

(1992) Metodología de la Intervención en Trabajo Social. Barcelona, El ateneo.

(1994) La intervención Colectiva en Trabajo Social. Barcelona, El Ateneo.

Deslauriers, J. P.

(1991) Recherche qualitative. Montreal, Mc Graw-Hill éditeurs.

Diomede, Milena.

(1994) La formación de los asistentes sociales: constantes y líneas evolutivas. En Bianchi, Elisa, El servicio social como proceso de ayuda. Barcelona, Paidos.

Escuela de Trabajo Social de Tijuana.

(1983) Documento enviado al departamento de asuntos académicos en la Universidad Autónoma de Baja California.

Faleiro, Vicente de Paula.

(1981) Metodología e ideología do trabalho social. Sao Paulo, Cortez.

(1986) Trabajo Social e instituciones. Buenos Aires, Humanitas.

Fernández, Josefina.

(199) La supervisión en el Trabajo Social. Barcelona, Paidós.

Flavia, Cecilia.

(1985) La formación en Trabajo Social. Buenos Aires, Humanitas.

Gallardo, Angélica.

(1973) La praxis del Trabajo Social en una dirección científica. Buenos Aires, ECRO.

García, Jesús.

(1993) Hacia un enfoque del Trabajo Social. Madrid, España. Narceas.

García, Susana,

(1986) La especificidad del Trabajo Social. México, ENTS, UNAM.

(1980) Trabajo Social metodología, práctica profesional

(1981) reflexiones acerca de la metodología del Trabajo Social en: revista México Trabajo Social, año I, no. 3 julio - septiembre 1981.

(1991) Específidad y rol en Trabajo Social. Curriculum – saber – formación. Buenos, Aires, Humanitas.

Grassi, Estela.

(1989) La mujer y la profesión de la asistencia del Trabajo Social. Buenos Aires, Humanitas.

Hamilton, Gordon.

(1992) Teoría y práctica de Trabajo Social de casos. México. La prensa médica mexicana.

Hernández, Roberto y otros.

(1997) Metodología de la investigación. México, Mc Graw Hill.

Hill. Ricardo.

(1982) Metodología básica en servicio social. Buenos Aires, Humanitas.

Jiménez, Edgar,

(1993) "El modelo neoliberal en América Latina, en: <u>Sociología</u>, año 7, no. 19, Democracia y neoliberalismo, mayo - agosto de 1993. Pp. 39 - 48.

Johnson, Luise C.

(1995) "Social Work Practice a Generalist Approach" Massachusets, Allyn and Babon

Kahn, Alfred.

(1987) Los servicios sociales una perspectiva internacional. Madrid, Siglo XXI

Kisnerman Natalio

(1968) Servicio social de grupos. Editorial Humanitas.

(1981) Introducción al Trabajo Social, en: Antología conceptualización de Trabajo Social. México, ENTS, UNAM. Pp. 209-220.

(1986) Los recursos. Buenos Aires, Humanitas.

Labarthe, Eduardo.

(1995) La década neoliberal en México (editorial)

Lima, Boris.

(1989) Contribución a la epistemología del Trabajo Social. Buenos Aires, Humanitas.

López, Olivia.

(1996) Mantelamiento o modernización de la política social en libro: ¿Devaluación de la política social?, coordinador Valenzuela,

López Josefa

(1992) Los servicios sociales. Madrid, Narcea.

Lozoya, Ma. De la Luz.

(1997) Desarrollo social en: Sánchez, 1997, Manual de Trabajo Social. Mánual de Trabajo Social. México, UNAM – ENTS.

Luckmann, Thomas,

(1996) Teoría de la acción social. España, Paidós.

Luna José Luis.

(1997) "Reidentificación de las políticas sociales". En: <u>Tercer Encuentro</u> <u>Nacional de Trabajadores Sociales en el área de la salud</u>. México, UNAM. — ENTS. — 1997. Pp. 13 —37.

Macias, Edgard

(1984) Hacia un Trabajo Social liberador. Buenos Aires, Humanitas.

O'connor, G. G.

(1989) The social Environment New York. Longman.

Medina, Mario.

(1993) " Participar o no participar ... el deber ser del trabajador social". En: el IX Encuentro Estatal de Trabajo Social, Baja California.

Méndez, Leonardo.

(1995) "El carácter neoconservador del liberalismo" en: Análisis de la realidad. U.I.A. Pp. 9 - 17.

Mendoza, María.

(1995) "El Trabajo Social en México" en: Revista mexicana de Trabajo Social, vol. 1, no. 4, 1995. Pp. 62-64.

(1997)Metodología y Trabajo Social. en: Sánchez, 1997, Manual de Trabajo Social. México. UNAM – ENTS. Pp. 187-199.

Morales, Francisco y otros.

(1995) Psicología y Trabajo Social. España, Mc. Graw - Hill.

Muñoz, Humberto

(1996) Los valores educativos y el empleo en México. México, IDRC. Centro Regional de investigaciones multidisciplinarias. Instituto e investigaciones sociales.

ONU

(1969) Políticas de desarrollo social en América latina New, York. Naciones Unidas.

Payne, Malcolm.

(1995) Teorías contemporáneas del Trabajo Social. Barcelona, Paidós.

Pick, Susan

(1980) Cómo investigar en ciencias sociales. México, Trillas.

Poder Ejecutivo Nacional

Plan Nacional de Desarrollo, 1995-2000.

Quiroz, Teresa.

(1991) "Las políticas sociales en el tiempo nuevo". En: Acción crítica, no. 29, Agosto.

Rivera, Arturo.

(1995) Neoliberalismo y reformulación del Estado mexicano. en: Economía política, trayectorias y perspectivas. No.6, marzo-abril, 1995. explorador de Internet. http://www.logcnet.com.mx/_jesuspc/reub/rivera.html.

Rozas, Margarita.

(1991) "Las políticas de ajuste, instrumentos de ajuste, algunas implicaciones en el ejercicio profesional" en: Acción Critica, No. 20 pp. 37-49.

Rebolloso, Enrique.

(1996) Psicología social y Trabajo Social. Madrid, Mc Graw Hill.

Rubio, Fanny.

- (1977) "El bienestar social un campo de acción profesional de los trabajadores sociales". en: Revista mexicana de Trabajo Social, época I, no. 1. pp. 19 24.
- (1982) "Estrategias para el quehacer profesional" en: acción crítica no. 12, diciembre.
- (1991) "Las políticas sociales en el tiempo nuevo" en: acción crítica no. 29, agosto de 1991, pp. 77 89.

Salazar, Cristina.

(1976), "Ciencia Social, Trabajo Social y modelos de intervención" ponencia presentada en: el <u>V seminario latinoamericano de escuelas de Trabajo Social</u>, Colombia, 1976. pp. 7-20.

Sama, Gabriel.

(1999) "Las formas más eficaces para encontrar empleo". En:Sama, Manuel, Quo, el saber actuar, No.15, Enero, México, Ed. Televisa.

Sánchez, Cristina.

(1988) Historia y metodología del Trabajo Social. México, Ediciones Quinto Sol. Pp. 43-73; 133.

Sánchez, Manuel y otros.

(1995) Manual de Trabajo Social. México. UNAM – ENTS

Sierra, Sela.

(1987) Formando al nuevo trabajador social. Buenos Aires, Humanitas.

Soriano, Raúl.

(1991) Guía para realizar investigaciones sociales. México, Plaza y Valdes.

Tello, Peón.

(1997), *Trabajo Social contemporáneo*. en: Sánchez, Manuel <u>Manual de Trabajo Social</u>. México, ENTS – UNAM. Pp. 145-160.

Tenorio, Herrera.

(1997) La atención individualizada en el Trabajo Social. En: Sánchez, Manuel Manual Trabajo Social, México, ENTS – UNAM. Pp.303-330.

Teresópolis.

(1970) Documento de Teresópolis. Brasil, Humanitas.

Tobón, Cecilia y otros.

(1989) La Política del Trabajo Social, guía de análisis. Buenos Aires. Humanitas, CELATS.

Valero, Aida,

(1981) La metodología del Trabajo Social. En: <u>México, T. S.,</u> año 1, no. 4, México, ENTS, UNAM.

• Zuñiga, Esther.

(1996) *Política Social.* en: Sánchez, 1997, <u>Manual de Trabajo Social</u>. México. ENTS – UNAM.