

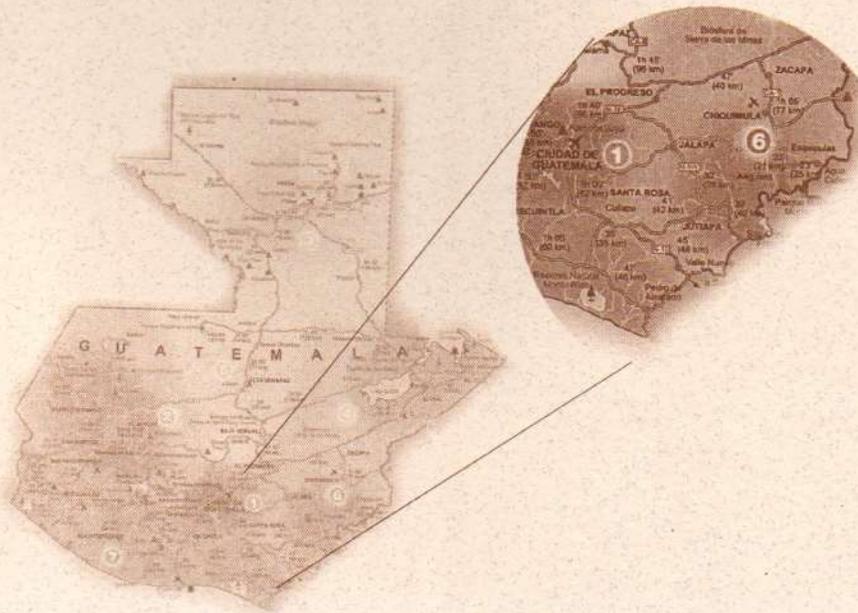


Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Trabajo Social  
Instituto de Investigaciones "TS Angela Ayala"



# Percepciones de Trabajo Social

en la región suroriental  
de la República de Guatemala



Investigadora: Belia Villeda

Universidad de San Carlos de Guatemala  
Escuela de Trabajo Social  
Instituto de Investigaciones “Angela Ayala”



Percepciones de Trabajo Social en la Región Suroriental de la República de Guatemala.

Mgtr. Belia Aydée Villeda Erazo

Investigadora

Guatemala, noviembre de 2015.

# Índice

Introducción .....	I
Capítulo 1 .....	2
Caracterización de la Región IV-Sur Oriental:.....	2
Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa .....	2
1.1 Información general del departamento de Jalapa.....	2
División político administrativa .....	3
1.2 Información general del departamento de Jutiapa .....	4
División Política Administrativa .....	6
1.3 Información general del departamento de Santa Rosa .....	8
División Política Administrativa .....	8
1.4 Caracterización regional .....	10
Capítulo 2 .....	14
Caracterización institucional y profesional.....	14
2.1 Unidad formadora .....	16
2.2 Título que posee .....	17
2.3 Departamento o unidad .....	18
2.4 Fortalezas y debilidades en el desempeño del Trabajo Social .....	21
Capítulo 3 .....	23
Percepciones del Trabajo Social .....	23
3.1 Formación en Trabajo Social .....	23
3.1.1 Teoría .....	23
3.1.2 Metodología .....	27
3.1.3 Técnicas .....	28
3.1.4 Funciones .....	29

Capítulo 4 .....	31
Incidencia del Trabajo Social profesional en la región suroriental .....	31
4.1 Espacio profesional en la región suroriental .....	31
4.2 Demandas de las instituciones, programas y/o proyectos .....	32
4.3 Problemas u obstáculos en el ejercicio de la profesión .....	35
4.4 Aporte del Trabajo Social al desarrollo del país.....	37
4.5 Cómo mejorar la incidencia de Trabajo Social en la región .....	39
4.6 Demandas de las egresadas a la Universidad de San Carlos de Guatemala para mejorar el desempeño profesional.....	41
4.7 Opinión de empleadores en relación al aporte del Trabajo Social .....	42
Conclusiones .....	45
Referencias.....	47

## **Índice de tablas**

Tabla 1 Instituciones visitadas a nivel Regional .....	15
Tabla 2 Departamento o programa donde se ubican profesionales de Trabajo Social .....	19
Tabla 3 Puesto reconocido para la profesional de Trabajo Social.....	19
Tabla 4 Conocimientos necesarios para lograr mayor incidencia en el ejercicio profesional .....	24
Tabla 5 Concepciones acerca de Trabajo Social .....	25
Tabla 6 Estrategia metodológica que aplica en el ejercicio profesional .....	27
Tabla 7 Funciones que desempeña la profesional de Trabajo Social .....	29
Tabla 8 Demanda de las instituciones para el desempeño del(a) profesional de Trabajo Social.....	32
Tabla 9 Recursos para optimizar el desempeño profesional.....	34
Tabla 10 Obstáculos o limitantes para ejercer la profesión con la población o comunidades .....	36

Tabla 11 Necesidades que enfrenta la población atendida desde el punto de vista de Trabajo Social.....	38
Tabla 12 Necesidades que enfrenta la población atendida desde el punto de vista del empleador .....	38
Tabla 13 Opiniones de trabajadoras sociales sobre ¿Cómo mejorar la incidencia de Trabajo Social en la región?.....	39
Tabla 14 Demandas de las egresadas a la Universidad de San Carlos de Guatemala – USAC-.....	41
Tabla 15 Opinión de empleadores en relación a los aspectos que deben mejorar o deberían implementar en la formación de trabajadores sociales.....	43

### **Índice de Cuadros**

Cuadro 1 Extensión territorial a nivel regional .....	10
Cuadro 2 Demografía Región IV Sur Oriental.....	11
Cuadro 3 Porcentaje de analfabetismo a nivel Regional .....	11
Cuadro 4 Condiciones de Vida. Región IV. Sur Oriental .....	12
Cuadro 5 Índice de Desarrollo Humano, región IV .....	13

### **Índice de Gráficos**

Gráfica 1 Unidades formadoras de Trabajo Social a nivel regional .....	16
Gráfica 2: Título académico que poseen las profesionales en ejercicio.....	18
Gráfica 3 Salarios percibidos por profesionales de Trabajo Social .....	20
Gráfica 4 Características necesarias que debe poseer un profesional para desempeñarse en la institución.....	33

## Índice de Figuras

Figura 1: Caracterización y percepciones de Trabajo Social de la Región IV-Sur Oriental....	1
Figura 2 Departamento de Jalapa.....	4
Figura 3 Departamento de Jutiapa.....	6
Figura 4 Departamento de Santa Rosa.....	8

## Introducción

La Universidad de San Carlos de Guatemala, a través de sus diferentes unidades académicas, promueve la investigación científica como medio para identificar y promover posibles soluciones de los problemas sociales de nuestro país, o los relacionados a la profesión. Para esta ocasión, el Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social –IIETS- se propuso llevar a cabo el proyecto nombrado “Percepciones de Trabajo Social en las Regiones central, nororiental, suroriental y noroccidental de la República de Guatemala”, el cual tiene como objetivo conocer las percepciones del Trabajo Social en función de las necesidades y demandas de la población guatemalteca.

El presente informe hace referencia a la Región Suroriental, la cual comprende los departamentos de Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa, lugares que también emplean a trabajadores sociales en sus diferentes instituciones. Se presentan los resultados en base a las respuestas brindadas por profesionales y empleadores en las entrevistas realizadas. Considerando estos últimos como las personas con puestos superiores, encargados y conocedores del trabajo que realizan las egresadas.

El mapeo de las instituciones se realizó con el apoyo de la Secretaría de Planificación y Programación de la Presidencia –SEGEPLAN-, quienes tuvieron a bien proporcionar el listado de nombres y números de teléfono de algunas instituciones de la región. Seguidamente, se procedió a ubicar trabajadoras sociales en esos lugares, quienes fueron refiriendo a más colegas en cada departamento.

La carrera de Trabajo Social, tiene varias áreas de intervención, en los que las profesionales efectúan diferentes funciones y le son exigidos diversos requisitos institucionales para desempeñarse en los puestos, por lo que se hace necesario actualizar y manejar datos que proporcionen un marco general de la situación laboral y académica en la que se encuentran las(os) egresadas(os) de la carrera.

La investigación de campo tomó en cuenta todas las profesionales de las diferentes unidades formadoras de trabajadoras sociales. Considerando a todas las egresadas en sus diferentes puestos como: coordinadoras, delegadas, profesionales

y técnicos de trabajo social y todos aquellos puestos que tuviera a una profesional ejerciendo en la institución.

Algunas de las limitantes presentadas en la investigación de campo fueron las ausencias de las egresadas en sus puestos de trabajo, debido a los compromisos de reuniones y trabajo de campo adquirido por ellas, como responsabilidad de sus funciones.

Dicha investigación consta de cuatro capítulos, los cuales se presenta de la siguiente manera: el primer capítulo comprende una caracterización general de la región IV, que encierra datos muy particulares de cada departamento, seguidamente del análisis regional para contextualizar la situación a la que se enfrentan las profesionales de Trabajo Social. El segundo capítulo enmarca una caracterización institucional y profesional de cada una de las instituciones y personas entrevistadas en el trabajo de campo.

Para el tercer capítulo, nombrado “percepciones del Trabajo Social” se consideraron temas relacionados a la formación académica de la carrera, su teoría, metodología, técnicas y funciones enseñadas desde la unidad formadora y las que actualmente le son útiles para ejercer profesionalmente. Finalmente, el capítulo cuatro refiere como tema principal la incidencia del Trabajo Social profesional en la región sur oriental.

Para finalizar, los resultados de la investigación se presentan en espera de aportar un sustento teórico, que sirva de referencia para mejorar la formación de los trabajadores sociales desde la academia, y que se mejore su práctica profesional para que respondan a las demandas actuales del sistema y de la población.

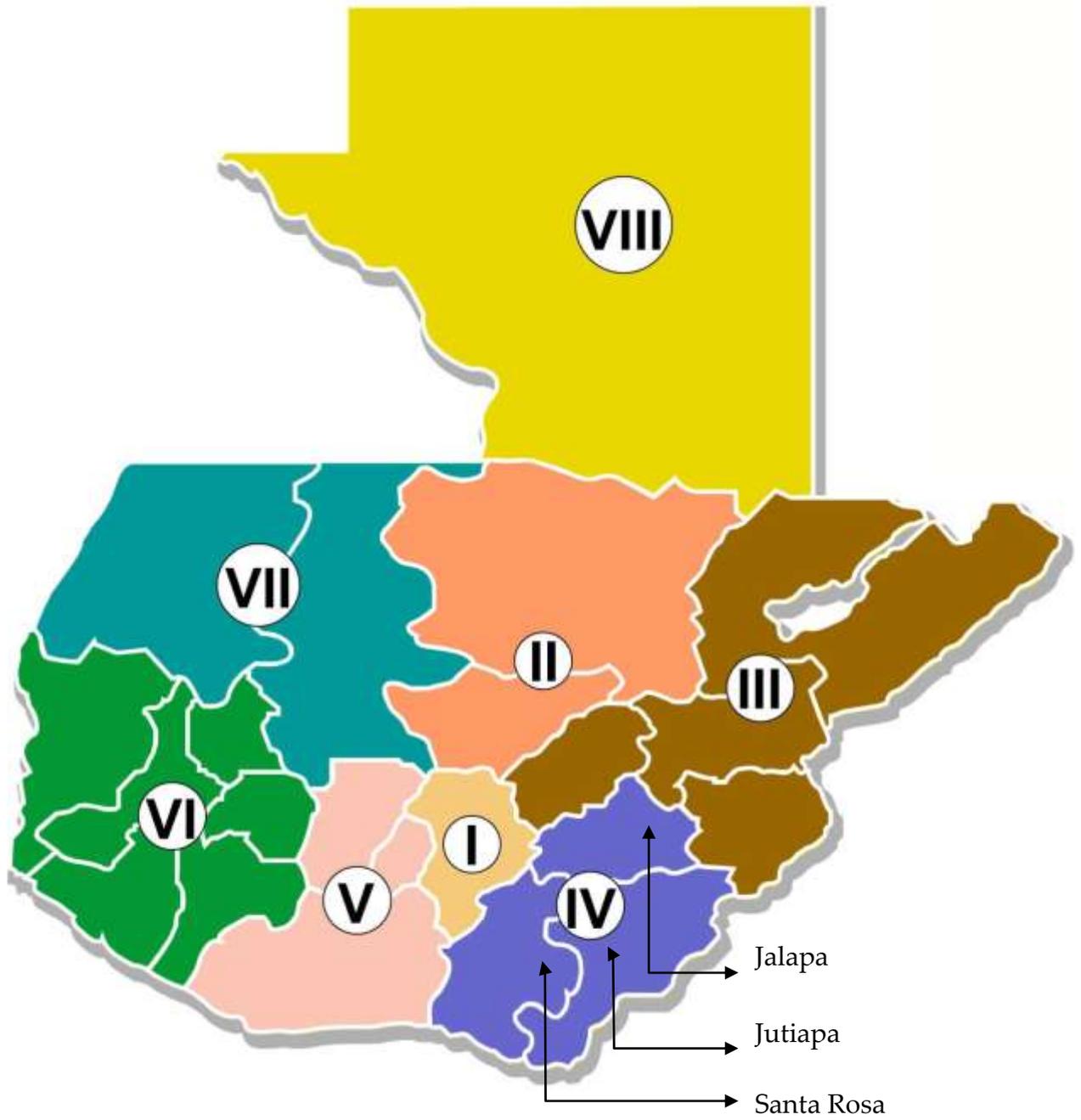


Figura 1: Caracterización y percepciones de Trabajo Social de la Región IV-Sur Oriental

Fuente: Elaboración propia

# Capítulo 1

## Caracterización de la Región IV-Sur Oriental: Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa

Con base en lo estipulado por la Constitución Política de la República de Guatemala en su artículo 224, referido a la división administrativa del territorio de la república, establece que esta se divide para su administración en departamentos y estos en municipios. Sin embargo, cuando así convengan a los intereses de la nación, el Congreso podrá modificar la división administrativa del país, estableciendo un régimen de regiones.

Se entenderá por región la delimitación territorial de uno o más departamentos que reúnan similares condiciones geográficas, económicas y sociales, con el objeto de efectuar acciones de gobierno en las que, junto o subsidiariamente con la administración pública, participen sectores organizados de la población (Decreto número 70-86, Ley Preliminar de Regionalización art. 2).

Para el ordenamiento territorial y el funcionamiento de los Consejos Regionales de Desarrollo Urbano y Rural, se establecen regiones, las cuales deben integrarse preferentemente en razón de la interrelación entre centros urbanos y potencial de desarrollo del territorio circundante, así: IV es la Región Suroriente: Integrada por los departamentos de Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa (Decreto número 70-86, Ley Preliminar de Regionalización art. 3).

### 1.1 Información general del departamento de Jalapa

La cabecera departamental dista de la Ciudad Capital a 102km vía Sanarate y 172km vía Jutiapa, se encuentra a 1,362 msnm, con latitud de 14° 37'58" y longitud de 89° 59'20". Geográficamente, limita al Norte con los departamentos de El Progreso y Zacapa, al Este con Chiquimula, al Sur con Jutiapa y Santa Rosa, y al Oeste con Guatemala (Plan de Desarrollo Departamental Jalapa, 2011)

El decreto de la Asamblea Constituyente del 12 de septiembre de 1839, a raíz de los sucesos en Los Altos, dividió al país en siete departamentos: Guatemala, Sacatepéquez, Chimaltenango, Escuintla, Mita, Chiquimula, y Verapaz, así como

dos distritos separados inmediata dependencia del Gobierno: Izabal y Petén. Por el citado decreto, Jalapa quedó dentro de la jurisdicción territorial de Mita. Posteriormente, el decreto del 23 de febrero de 1848 dividió a Mita en tres distritos: Jutiapa, Santa Rosa y Jalapa, quedando el pueblo de Jalapa como cabecera de este último; Sanarate, Sansaria, San Pedro Pinula, Santo Domingo, Agua Blanca, El Espinal, Alzatate, y Jutiapilla, quedando separado del distrito de Jutiapa por el río que salía del Ingenio hasta la laguna de Atescatempa.

Debido a que para formar los distritos de Jalapa y Jutiapa se tomaron algunos pueblos a Chiquimula y a Escuintla, al suprimirse dichos distritos por el decreto del Gobierno del 9 de octubre de 1850, volvieron a los departamentos de donde se habían segregado, por lo que Jalapa retornó a su anterior condición de dependencia de Jutiapa hasta el 24 de noviembre de 1873 en que se estableció el nuevo departamento de Jalapa. (Wikipedia, s.f.)

### **División político administrativa**

El departamento de Jalapa, está dividido políticamente en siete municipios. Cuenta con 121 aldeas, 222 caseríos, 13 parajes y 23 fincas, con un total, de 394 lugares poblados.

El territorio departamental está dividido en 2: El Boscoso (que abarca los municipios de San Carlos Alzatate, Mataquesuintla y Jalapa), y el Corredor Seco (integrado por los municipios de San Pedro Pinula, San Luis Jilotepeque, San Manuel Chaparrón y Monjas). La agrupación de los municipios se caracteriza por potencial productivo, producción agrícola, recursos naturales y biodiversidad, áreas de recarga hídrica, cultura, población rural indígena, vulnerabilidad, riesgos y desarrollo humano (Plan de Desarrollo Departamental Jalapa, 2011, p.11).

Fue creado como departamento en 1873 separándose así del departamento de Jutiapa. El clima es templado y frío en las áreas elevadas. Su suelo se originó en la época cuaternaria y de allí su terreno montañoso y sus volcanes de medianas dimensiones (Plan de Desarrollo Departamental Jalapa, 2011).

La zona enfrenta la deforestación que disminuye las corrientes de agua. Produce cultivos de clima caliente, templado y frío, como el maíz, frijol, arroz, yuca, chile, café, caña de azúcar y trigo. Maneja la crianza de ganado vacuno, caballar y porcino. Su producción industrial es la elaboración de panela y productos de cuero. La

cerámica vidriada es elaborada en San Luis Jilotepeque por los Pocomames. Es el centro de producción de cerámica de oriente.

La industria láctea se inició en 1750. Los productos lácteos más gustados son el queso duro, la mantequilla y queso seco de San Pedro Pinula. Con el cuero fabrican monturas, riendas y correas para caballos. También se trabaja el cuero del gato de monte, culebra, venado, lagarto, oveja y cabro. La arquitectura proviene de la época Colonial. Las casas son en su mayoría, de un agua y ocasionalmente, de dos aguas con portal enfrente. (Paty & Gumer, 2011)



Figura 2 Departamento de Jalapa  
Fuente: (Paty & Gumer, 2011)

## 1.2 Información general del departamento de Jutiapa

El departamento de Jutiapa se ubica al Este de Guatemala; colindando al Norte con los departamentos de Jalapa y Chiquimula; al Este con la República de El Salvador, al Sur con el Océano Pacífico y Santa Rosa y al Oeste con Santa Rosa. Su cabecera departamental se encuentra a 117 km de la Ciudad Capital (por la Carretera Interamericana). (Plan de Desarrollo Departamental Jutiapa, 2011, p.10)

La etimología del nombre de Jutiapa significa:

Río de los Jutes, se deriva de jute; y apán=río. También se supone que el nombre de Jutiapa procede de la palabra mexicana Xo-chiapán que significa: río de flores; de xochil=flor; mientras que otros opinan que el nombre proviene de “enjutar”, término usado por los fabricantes de utensilios de barro, industria que aún existe en el departamento (Marin, 2014, párr. 6).

En 1852, se creó en definitiva el departamento de Jutiapa. Pero su integración no quedó como lo es en la actualidad. Las recomposiciones siguieron dándose con el transcurso de los años. En 1853 se anexaron a Jutiapa, Asunción Mita, Santa Catarina Mita y los valles de Agua Blanca y El Espinal. Un año después se incorporó Azacualpa. (Marin, 2014, párr.1)

En tiempos de la Reforma Liberal, en 1873, Jalapa pasó a formar un departamento diferente, con lo cual se redujo considerablemente el territorio de Jutiapa. Los liberales tenían como dogma la búsqueda del progreso de los pueblos, la geografía guatemalteca da cuenta de ello. (Marin, 2014, párr.2)

El pueblo de Jutiapa obtuvo la categoría de Villa en el año de 1847 y cuando se creó el departamento el 8 de mayo de 1852, esta Villa, Jutiapa, fue la cabecera departamental, hasta que se le dio el título de ciudad por Decreto Gubernativo No. 219 del 15 de septiembre de 1878, ratificado por Acuerdo el 6 de septiembre de 1921. (Marin, 2014)

Según dicho decreto Jutiapa fue considerada de villa a ciudad, adoptando el nombre de la ciudad de Jutiapa tomando el rango de cabecera era departamental por su gran población, extensión territorial y poderío que tomó sobre los demás municipios que integraban el departamento de Jutiapa. (Marin, 2014)

En el extremo suroriental del país, en donde la cordillera volcánica termina su recorrido por tierras guatemaltecas, se estira entre los montes y el mar, el departamento de Jutiapa. Su posición, apretada contra la línea de levante, le otorga el privilegio de recibir al sol naciente; por eso es llamado: “la cuna del Sol”.

### División Política Administrativa

El departamento de Jutiapa está dividido políticamente en 17 municipios. El territorio departamental está dividido en 4 mancomunidades que establecen la subregionalización: La mancomunidad del Centro integrada por San José Acatepa, Quesada y Jutiapa, Mancomunidad del Pacífico la conforman los municipios de Comapa, Conguaco, Jalpatagua, Pasaco y Moyuta, Mancomunidad del Cono Sur por Yupiltepeque, Jerez, Zapotitlán, El Adelanto y Atescatempa, y la Mancomunidad del Lago de Güija por Asunción Mita, El Progreso, Agua Blanca y Santa Catarina Mita. (Plan de Desarrollo Departamental Jutiapa, 2011)

Jutiapa se creó en 1852. En 1873 se dividió y se creó el departamento de Jalapa. Sus volcanes están asociados a lagunas. En la antigüedad, la actividad volcánica destruyó varios volcanes; por eso, los campos tienen cráteres explosivos y grandes depresiones que formaron lagos y lagunas. Pese a la poca altura de sus volcanes, Jutiapa es el departamento más volcánico de Guatemala. El departamento en general, tiene clima cálido.

En la primera época del régimen colonial, los poblados que hoy corresponden a Jutiapa pertenecían al corregimiento de Chiquimula de la Sierra.

Más tarde pasaron a integrar el de Mita, jurisdicción que se mantuvo hasta



Figura 3 Departamento de Jutiapa  
Fuente: (Paty & Gumer, 2011)

después de la Independencia. En 1848, Mita se dividió en tres distritos: Jutiapa, Jalapa y Santa Rosa, medida que fue reconsiderada dos años más tarde y sus poblaciones pasaron a depender de Chiquimula y Escuintla. (Wikipedia,s.f)

(...) Su posición fronteriza con el Salvador favorece la actividad comercial y buen sistema vial. Se siembra arroz, maíz, maicillo, tabaco y frutas. Tiene ganado vacuno, caballar y porcino. Su costa es aprovechada por la industria salina; hay una planta procesadora de leche en Asunción Mita. Jutiapa es reconocido por sus quesadillas, marquesote hecho de harina de arroz, queso crema y requesón. Su cerámica es trabajada en Jutiapa, Conguaco, Pasaco y Zapotitlán. En Santa Catarina Mita fabrican piezas grandes de cerámica, como tinajas, maceteros, teja y ladrillos de barro. La jarcia se trabaja en Agua Blanca, Quesada y Yupiltepeque. De la palma fabrican sombreros. El cuero se trabaja en Jutiapa, Asunción Mita y Pasaco; con él elaboran sillas de montar, aperos y cinchos. (Paty & Gumer, 2011, párr.7)

El gobierno y la administración recaen en el Concejo Municipal, el cual de acuerdo al artículo 9 del Código Municipal, se integra por el alcalde, los síndicos y los concejales. Adicionalmente existen 26 alcaldías auxiliares en aldeas y 21 en los caseríos.

### 1.3 Información general del departamento de Santa Rosa

El departamento de Santa Rosa se encuentra situado en la Región IV Sur Oriente, su cabecera departamental es Cuilapa, la que se encuentra a una distancia de 63 km de la ciudad capital. Con un clima que va desde frío en San Rafael Las Flores y hasta cálido en la costa del Océano Pacífico. Limita al Norte con los departamentos de Guatemala y Jalapa; al Sur con el Océano Pacífico; al Este con el departamento de Jutiapa y al Oeste con el departamento de Escuintla, (Plan de Desarrollo Departamental Santa Rosa, 2011, pág. 10).

#### División Política Administrativa

Administrativamente el departamento de Santa Rosa cuenta con 14 municipios. (...) Según el Instituto Nacional de Estadística –INE-, el departamento de Santa Rosa contaba con una Ciudad, las Villas Guazacapan y Chiquimulilla, 11 pueblos; 14 poblados urbanos, 123 aldeas, 292 caseríos, 6 parajes, 300 fincas y 20 poblados rurales por un total de 755 lugares poblados. (Plan de Desarrollo Departamental Santa Rosa, 2011, pág. 11).

El idioma pipil ha desaparecido por completo y el xinca aún es recordado por pocos ancianos entre la población de los municipios de Chiquimulilla, Guazacapán y Santa

María Ixhuatán. En consecuencia, el idioma que se habla en todo el departamento es el español. (Wikipedia, 2015, párr. 23). (...) “La fiesta titular de este departamento se celebra el 24 de diciembre” (párr.22)



Figura 4 Departamento de Santa Rosa  
Fuente: (Paty & Gumer, 2011)

Para 1825 la Asamblea Nacional Constituyente dividió el estado de Guatemala, en siete departamentos, siendo el tercero el de Guatemala-Escuintla, integrado por los pueblos de Guatemala, Escuintla y Guazacapán, subdividiéndolo en siete distritos, entre

los que figuraba Santa Rosa de Lima, que pasó a ser la cabecera departamental (Wikipedia, 2015, párr.9).

Inicialmente, era parte del Departamento de Mita, pero, para mejorar la administración, en 1848 el gobierno dividió al departamento de Mita en 3 distritos: Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa. Santa Rosa fue creada por Decreto del 8 de mayo de 1852, con Cuajiniquilapa como cabecera, que cambio en 1920, al nombre de Cuilapa. Esta cabecera es centro geográfico de América, porque está en el centro de la distancia entre el punto más Norte y el más Sur del continente. (Marin, 2014, párr.8)

Su producción abarca el café, maíz, frijol, arroz, papa, ajonjolí, tabaco y frutas. En Guazacapán, Oratorio y Taxisco hay haciendas de ganado vacuno con producción de leche, crema, quesos y mantequilla. La industria es de azúcar, café y salinas. El comercio se ve facilitado por el canal de Chiquimulilla con 140 km de largo y ubicado en los departamentos de Escuintla, Santa Rosa y Jutiapa. En el trabajo de cestería fabrican palma, tule, mimbre, cibaque, y vara de bambú y se elaboran en el pueblo Nuevo Viñas, Barberena, Cuilapa y Casillas. Del maguey obtienen la jarcia y con ella fabrican bolsas, morrales y hamacas. La madera se trabaja en Santa Cruz Naranja, Santa Rosa de Lima, Guazapan y Chiquimulilla. Del cuero obtienen aperos, sillas de montar, fundas para machetes y bolsas. (Paty & Gumer, 2011)

## 1.4 Caracterización regional

El siguiente apartado presenta información detallada de condiciones sociales en las que se encuentra la región. A manera de mejor comprensión, se incluye en cuadros comparativo los datos de cada uno de los departamentos.

### Cuadro 1

#### Extensión territorial a nivel regional

No.	Departamento	Extensión territorial	
		Instituto Geográfico Nacional -IGN-	Instituto Nacional de Estadística -INE-
1	Jalapa	2,063 km <sup>2</sup>	2,034 km <sup>2</sup>
2	Jutiapa	3,219 km <sup>2</sup>	3,219 km <sup>2</sup>
3	Santa Rosa	2,995 km <sup>2</sup>	3,163 km <sup>2</sup>

Elaboración propia. Basado en datos del INE.

El cuadro anterior presenta la extensión territorial que tienen los tres departamentos que conforman la Región Suroriental. Contiene dos columnas, por un lado, datos del Instituto Geográfico Nacional y, por el otro del Instituto Nacional de Estadística. Ambas instituciones, demuestran según sus propias fuentes, la extensión que posee cada departamento. Coincidiendo en ambas que Jutiapa es el departamento más grande de la región.

Jalapa representa el 1.90% del área total de territorio nacional y Jutiapa equivale al 2.96% según datos del Instituto Nacional de Estadística.

### Demografía

Para identificar una perspectiva general sobre la dinámica de la población en la Región IV, a continuación se presenta un cuadro que enmarca la demografía, según proyecciones para el año 2015, del Instituto Nacional de Estadística -INE- basados del censo realizado en el año 2002.

## Cuadro 2

### Demografía Región IV Sur Oriental

No.	Departamento	Año 2013	Año 2014	Año 2015		
				Población Masculina	Población Femenina	Total
1.	Jalapa	336,484	345,926	171,886	183,680	355,566
2.	Jutiapa	453,369	462,714	217,487	245,227	472,304
3.	Santa Rosa	360,288	367,569	180,795	194,206	375,001

Elaboración propia, con base a datos del INE

El departamento con mayor población es Jutiapa; acorde a su extensión territorial, por ser considerado el departamento más grande de la región. El crecimiento de la población por año, oscila entre las 9,000 a 10,000 personas por departamento.

Jutiapa oficialmente es el único departamento de Guatemala que no tiene descendientes Mayas propios de la región. En Jutiapa un 64% de la población es blanca de origen europeo en su mayoría de españoles y alemanes. Anteriormente Jutiapa era un departamento mayoritariamente mestizo (no indígena), pero por la llegada de inmigrantes al país en siglos pasados y actualmente han crecido los criollos y mestizos predominantemente blancos. (Wikipedia, s.f.)

## Cuadro 3

### Porcentaje de analfabetismo a nivel Regional

No.	Departamento	Hombres		Mujeres		Total
		Población analfabeta	Índice de analfabetismo (%)	Población analfabeta	Índice de analfabetismo (%)	
1.	Jalapa	19,566	22.35	21,517	21.25	41,083
2.	Jutiapa	28,150	23.73	21,528	14.57	49,678
3.	Santa Rosa	12,816	12.37	4,872	4.13	17,688
Total por Región		60,532	58.45	47,917	39.95	108,449

Fuente: CONALFA. Resultados finales del Proceso de Alfabetización, año 2014

El departamento con menor índice de analfabetismo es Santa Rosa, a pesar que es el segundo departamento de la Región con mayor población. En comparación con los otros dos es el que presenta un menor índice de analfabetismo.

**Cuadro 4**  
**Condiciones de Vida. Región IV. Sur Oriental**

No.	Departamento	Condiciones de vida	
		Pobreza	Pobreza extrema
1.	Jalapa	61.24%	22.66%
2.	Jutiapa	63.88%	23.24%
3.	Santa Rosa	57.9%	10.2%

Fuente: Encuesta Nacional de Condiciones de Vida –ENCOVI-

Se pueden encontrar diversas definiciones sobre a lo que pobreza se refiere, para delimitar un poco el tema, se toma una de las definiciones que maneja el Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales –IDIES- (s.f.) en su documento La pobreza en Guatemala.

La pobreza vista en toda su dimensión humana, además de falta de alimentos, es también falta de justicia, falta de equidad, exclusión de participación política, alto riesgo de enfermedades, aumento de mortalidad infantil, vulnerabilidad ante los desastres naturales, violencia; así como negación de la cultura, la recreación y el descanso. Es la negación sistemática de parte del Estado y la sociedad de los derechos humanos.

La (Comision Economica para América Latina y el Caribe -CEPAL-, 2010) expresa que la “pobreza extrema” se entiende como:

La situación en que no se dispone de los recursos que permitan satisfacer al menos las necesidades básicas de alimentación. En otras palabras, se considera como "pobres extremos" a las personas que residen en hogares cuyos ingresos no alcanzan para adquirir una canasta básica de alimentos, así lo destinaran en su totalidad a dicho fin

Según datos de la Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia – SEGEPLAN-, el departamento de Jalapa tiene tres municipios categorizados con pobreza general, siendo estos: San Pedro Pinula, San Carlos Alzatate y Mataquescuintla, considerados también en pobreza extrema. Además de estos tres, se presenta con pobreza extrema la cabecera departamental del lugar. (Plan de Desarrollo Departamental Jalapa, 2011)

Por su parte (Plan de Desarrollo Departamental Jutiapa, 2011) señala que el departamento de Jutiapa posee cinco municipios en la categoría de pobreza general: Yupiltepeque, El Adelanto, Zapotitlán, Comapa y Conguaco, siendo éstos mismos identificados en pobreza extrema, además de Moyuta y Pasaco.

En el departamento de Santa Rosa existe un solo municipio categorizado con pobreza general, siendo este San Juan Tecuaco. Por otro lado, aquellos municipios que presentan pobreza extrema son cinco, entre ellos: Casillas, San Rafael Las Flores, San Juan Tecuaco (este municipio tiene ambas clasificaciones), Santa María Ixhuatán y Pueblo Nuevo Viñas.

### **Cuadro 5**

#### **Índice de Desarrollo Humano, región IV**

No.	Departamento	Índice de Desarrollo Humano
1.	Jalapa	0.638
2.	Jutiapa	0.679
3.	Santa Rosa	0.677

El índice de Desarrollo Humano (IDH) es un indicador sintético que expresa tres dimensiones básicas del desarrollo humano: salud, educación y nivel de vida. El valor del índice puede ser entre 0 y 1, donde 0 indica el más bajo nivel de desarrollo humano, y 1 indica un desarrollo humano alto.

Para calcular el IDH se agregan, estandarizados, distintos indicadores. En el ámbito de salud se incluye la esperanza de vida al nacer, que indica cuál es la edad más probable que alcanzaría una persona que nace en un período determinado, si se mantiene los patrones demográficos de ese momento. En educación se incluyen tanto la tasa de alfabetización de mayores de 15 años como la matriculación combinada de los tres niveles educativos. Y, finalmente, el nivel de vida se aproxima utilizando los ingresos promedio de la población.

## Capítulo 2

### Caracterización institucional y profesional

El presente capítulo comprende las características institucionales y profesionales de cada una de las personas entrevistadas. Encierra datos como, sexo de las entrevistadas, edad comprendida de las profesionales en ejercicio, unidad formadora, grado del título académico, salario, entre otros.

Para obtener esta información se utilizaron dos boletas de entrevista: Una para empleadores y otra para las y los profesionales de Trabajo Social, las cuales tenían como objetivo: Conocer las percepciones del Trabajo Social en función de las necesidades y demandas de la población guatemalteca.

La metodología a utilizar para realizar la investigación de campo fue la siguiente: Se realizó un primer mapeo de instituciones con el apoyo de la Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia –SEGEPLAN-, ya que ellos poseen el listado de asistencia de las reuniones de los Consejo de Desarrollo Departamental –CODEDE- que se realizan en cada departamento, para efectos de esta investigación, de los departamentos de Jalapa, Jutiapa y Santa Rosa. Dicho listado dio la primera pauta para identificar las posibles instituciones empleadoras de Trabajo Social.

Al situarse en cada uno de los departamentos se fue enlazando e identificando cada institución, por medio de la información brindada por los trabajadores sociales. Debido a que las cabeceras departamentales son tan céntricas, la mayoría de profesionales se conocen unos con otros, y son ellos los mejores informantes claves para ubicar a los demás profesionales.

Las instituciones visitadas para recoger datos sobre la investigación de las Percepciones del Trabajo Social en la Región Suroriental fueron:

**Tabla 1**  
**Instituciones visitadas a nivel regional**

Departamento	Institución	Cobertura
<b>Jalapa</b>	Hospital Nacional de Jalapa	Departamental
	Consultorio del IGSS Jalapa	Departamental
	Juzgado de la niñez y adolescencia y adolescentes en conflicto con la Ley Penal	Departamental
	Juzgado de primera instancia de Trabajo y Previsión social y familia	Departamental
	Área de salud	Departamental
	Asociación Jalapaneca por el bienestar integral de la familia	Departamental
	Ministerio Público: Fiscalía de la Mujer	Departamental
	FUNDABIEM	Departamental
<b>Jutiapa</b>	Municipalidad de Jutiapa	Municipal
	Hospital de Jutiapa (Área de Maternidad)	Departamental
	Hospital de Jutiapa (Gestión social)	Departamental
	Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente	Departamental
	Ministerio Público: Fiscalía de la Mujer y Niñez Víctima	Departamental
	Procuraduría General de la Nación	Regional
	Secretaría de Bienestar Social	Regional
<b>Santa Rosa</b>	Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-	Departamental
	Secretaría de Seguridad Alimentaria y Nutricional –SESAN-	Departamental
	Dirección Departamental de Educación	Departamental
	Procuraduría General de la Nación	Departamental
	Hospital Regional de Cuilapa: Unidad de Atención social	Regional
	Hospital Regional de Cuilapa: Consulta externa. Hospital Regional de Cuilapa: Clínica de apoyo de violencia	

Fuente: Elaboración propia. Basado en datos de trabajo de campo. Año 2015.

En la Región sur oriente existe una variedad de campos laborales para Trabajo Social, entre los más empleadores encontramos el Área de Salud y el Área Jurídica, los cuales tienen a varias trabajadoras sociales ejerciendo en sus diferentes dependencias y programas.

La mayoría de estas instituciones son gubernamentales. Existen muy pocas organizaciones no gubernamentales en la región, lo que responde a la baja demanda para la contratación de trabajadoras sociales.

La Procuraduría General de la Nación y la Secretaría de Bienestar Social tienen su sede en el departamento de Jutiapa, pero sus servicios se extienden hacia la región completa. Es importante mencionar que en ambas instituciones hay solamente una trabajadora social, quien es la que atiende todos los casos que surjan a nivel regional.

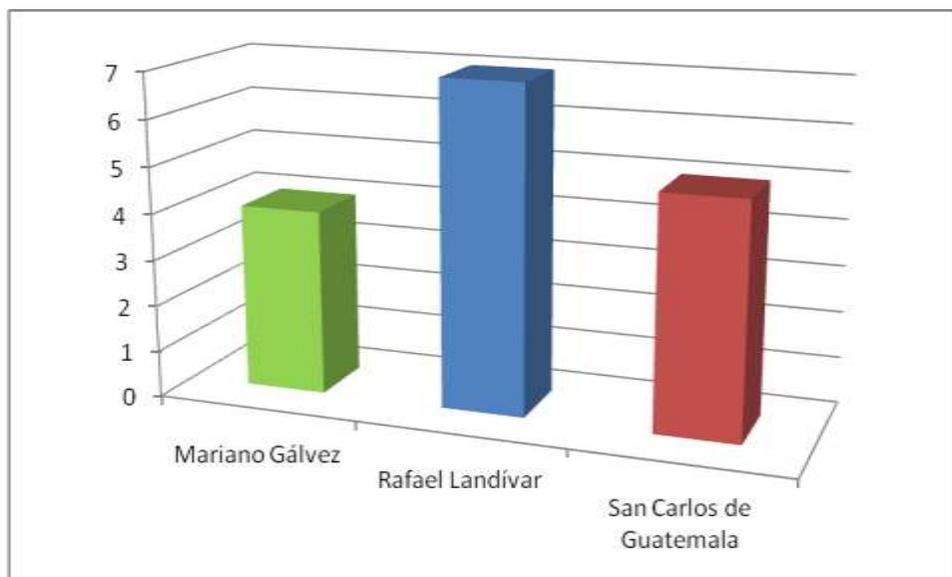
## 2.1 Unidad formadora

A nivel nacional, la formación de profesionales en Trabajo Social está a cargo de diferentes universidades, entre ellas: Universidad Rafael Landívar, Universidad Mariano Gálvez y Universidad de San Carlos de Guatemala. Éstas son las más mencionadas en la entrevista realizada a las profesionales de la región.

A continuación se grafica las unidades formadoras con más afluencia de egresadas en Trabajo Social a nivel regional.

Gráfica 1

### Unidades formadoras de Trabajo Social a nivel regional



Fuente: Elaboración propia. Basado en los datos de trabajo de campo. Año 2015

En Jutiapa, la Universidad Rafael Landívar es la que posee la mayor parte de egresadas, a diferencia de la Universidad Mariano Gálvez, siendo las únicas dos que posicionan a profesionales en los diferentes espacios laborales.

En el departamento de Jalapa, las egresadas que ejercen en el lugar son de la Universidad de San Carlos de Guatemala, algunas del campus central y otras egresadas del Centro Universitario de Suroriente –CUNSURORI-. La Universidad de San Carlos fue la única unidad formadora mencionada por las entrevistadas. Esta afluencia se debe a que existe en el lugar una unidad académica pública donde la población tiene la oportunidad de continuar con los estudios universitarios.

Finalmente, en el departamento de Santa Rosa es donde se encuentra un porcentaje similar de egresadas independientemente de su unidad formadora. Tres universidades son las que forman profesionales en este lugar: Universidad de San Carlos de Guatemala, Rafael Landívar y Mariano Gálvez.

## **2.2 Título que posee**

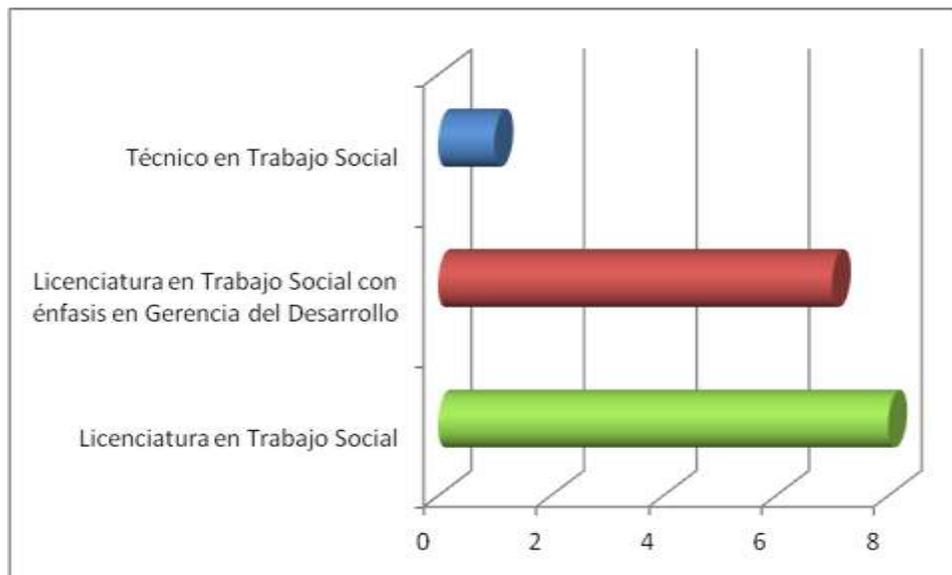
Por la variedad de unidades formadoras de Trabajo Social, existe en el campo profesional diferencia en el título del grado académico por el que optan las egresadas. La Universidad Rafael Landívar es la única que le da otro énfasis a la carrera, puesto que el título es de Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, lo cual les permite optar por puestos administrativos a las trabajadoras sociales egresadas de esa casa de estudios.

La Universidad Mariano Gálvez les da opción a los estudiantes de optar primero por un título a nivel técnico, posteriormente a una licenciatura en Trabajo Social. A diferencia de la Universidad de San Carlos de Guatemala, que únicamente da la opción a una Licenciatura en Trabajo Social.

En la siguiente figura, se visualiza los tres títulos académicos que tienen las egresadas que actualmente se desempeñan en el campo laboral de la región suroriental.

**Gráfica 2:**

**Título académico que poseen las profesionales en ejercicio.**



Fuente: Elaboración propia. Basado en los datos de trabajo de campo. Año 2015.

Existen más egresadas de Licenciatura en Trabajo Social, ya que la Universidad Mariano Gálvez y San Carlos de Guatemala egresan profesionales con ese título académico. Con una mínima diferencia, están las egresadas de Licenciatura en Trabajo Social con énfasis en Gerencia del Desarrollo, todas, de la Universidad Rafael Landívar. Muy pocas se encuentran ejerciendo aún con un técnico en Trabajo Social.

El campo laboral exige una preparación de licenciatura para ejercer y remunerar de mejor manera la profesión. La mayoría de espacios requiere este nivel de grado académico para la contratación de las profesionales.

### **2.3 Departamento o unidad**

Trabajo Social cuenta con una variedad de áreas de intervención para atender a la población, desde cada uno de estos espacios las egresadas se desempeñan en diferentes Departamentos, programas y/o unidades dentro de las instituciones, alguno de ellos son:

**Tabla 2****Departamento o programa donde se ubican profesionales de Trabajo Social**

No.	Departamento/unidad	Cantidad de profesionales
1.	Recursos Humanos	1
2.	Clínica de apoyo	1
3.	Atención a la Víctima	1
4.	Delegada departamental	1
5.	Coordinadora de la sección de administración del personal	1
6.	Atención psicosocial de clínica	1
7.	Fiscalía de la Mujer y Niñez violentada	1
8.	Trabajo Social	10

Fuente: Elaboración propia. Basado en trabajo de campo. Año 2015.

De las profesionales entrevistadas, un buen número de ellas se encuentran ubicadas en un Departamento propio de Trabajo Social. Algunas otras se encuentran en puestos similares, pero que la institución exige un perfil de trabajadora social, es por ello que logran optar por las plazas en los diferentes programas.

En el caso de los puestos que las trabajadoras sociales ejercen, se pueden mencionar:

**Tabla 3****Puesto reconocido para la profesional de Trabajo Social**

No.	Puesto que desempeña	Cantidad de profesionales
1.	Delegada departamental	1
2.	Coordinadora de la sección de administración	1
3.	Jefa de recursos humanos	1
4.	Trabajadora social	13

Fuente: Elaboración propia. Basado en trabajo de campo. Año 2015.

En este caso, las profesionales que no son reconocidas como trabajadoras sociales en las instituciones, tienen puestos más altos, como de coordinadoras, delegas o jefas del programa. Tienen la oportunidad de incidir en puestos superiores.

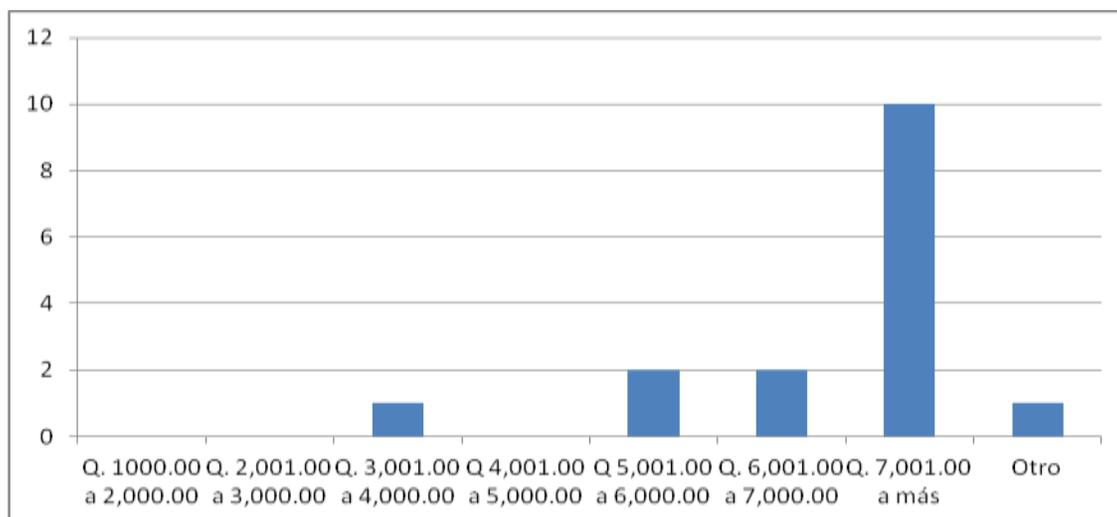
La delegada departamental menciona que de los 22 departamentos, tres de ellos están a cargo de profesionales de Trabajo Social como delegada departamental, el resto tiene agrónomos o administradores.

La coordinación de la sección de administración, es parte de la Dirección Departamental de Educación –Dideduc-, la profesional comenta que su departamento tiene las funciones de promoción, organización, ejecución de proyectos, entre otros relacionados a Trabajo Social, sin embargo, ella es la única con esa profesión. Opina que estos puestos deberían ser ocupados por trabajadoras sociales, por el perfil que demanda la institución y por las funciones que se realizan.

Por otro lado, en relación a los salarios que devengan las profesionales en la región son:

**Gráfica 3**

**Salarios percibidos por profesionales de Trabajo Social**



Fuente: Elaboración propia. Datos basados en trabajo de campo. Año 2015.

La cantidad que predominó, en referencia al monto de salario que percibe un profesional de Trabajo Social en la región suroriente, fue de: Q. 7,000.00 a más. En la última columna “otro”, hace referencia a una profesional que ejerce en una ONG en Jalapa, el salario que ella percibe aún no es definido, pues los fondos económicos de la institución se realiza con aportes propios de los fundadores, entre ellos: una abogada, una trabajadora social y una psicóloga. Por el momento, aun no percibe ingresos, ya que la organización no gubernamental es relativamente nueva.

#### **2.4 Fortalezas y debilidades en el desempeño del Trabajo Social**

En este rubro, se les preguntó a los empleadores qué debilidades y fortalezas encontraban en la trabajadora social y/o en su desempeño laboral. Existen más fortalezas que debilidades. Varios de los empleadores opinaron que la trabajadora social que labora con ellos no tiene ninguna debilidad, pero posee muchas fortalezas que favorecen a la institución. Las opiniones son las siguientes:

Entre las debilidades se mencionan:

- Carencias de recursos institucionales
- Hacinamiento de la unidad
- Demanda de casos
- Inestabilidad política
- Impuntualidad

Es importante resaltar que en las debilidades mencionadas por los empleadores, únicamente la impuntualidad es una característica personal de la profesional de Trabajo Social, el resto de debilidades son institucionales, porque el lugar de trabajo no brinda las condiciones necesarias suficientes para que la egresada se desempeñe con eficiencia y eficacia.

Entre las fortalezas se mencionan:

- Alta capacidad de interactuar con diferentes tipos de personas
- Ubicada en el lenguaje profesional
- Empatía con la población
- Asertividad en sus informes
- Acompañamiento

- Apoyo
- Asiste a las audiencias con eficiencia
- Buena investigadora
- Dinamismo
- Es considerada como la fortaleza de la institución
- Es considerada como la base de la institución
- Ejecuta con eficiencia sus funciones
- Humanitaria
- Muy profesional
- No presenta mora en sus informes
- Optimismo
- Planifica
- Presenta un conocimiento exacto de la realidad
- Responsable
- Veracidad de sus informes para la resolución de casos

En resumen, los empleadores consideran eficiente la intervención de la profesional de Trabajo Social en sus diferentes áreas. No solo en su desempeño en la institución, sino que también en la relación que tienen con las personas y el conocimiento del contexto.

## **Capítulo 3**

### **Percepciones del Trabajo Social**

Para efectos de análisis de la información recabada, se presentan los resultados obtenidos en las entrevistas realizadas a las y los profesionales de Trabajo Social, así como a empleadores de diferentes instituciones en las que se constató la imagen que se tiene del profesional. La interpretación de los resultados se realizó a partir de un análisis regional.

#### **3.1 Formación en Trabajo Social**

En este capítulo se hace referencia a la teoría, metodología, técnicas y funciones que utilizan las trabajadoras sociales en su quehacer profesional desde los espacios laborales que ocupan.

En relación a la teoría, las entrevistadas mencionan las debilidades teóricas desde su formación y las fortalezas que consideran han sido esenciales para su desempeño como profesional. La metodología que utilizan varía dependiendo el área de intervención. Las técnicas, al igual que la metodología, es variable acoplando sus instrumentos al contexto y demanda institucional. Finalmente, se detalla una serie de funciones que las trabajadoras sociales realizan en su labor.

##### **3.1.1 Teoría**

Para este rubro, a las trabajadoras sociales se les preguntó: ¿Qué conocimientos aprendidos en la academia aplicaban para mejorar su desempeño y lograr mayor incidencia en su ejercicio profesional? Asimismo, a los empleadores se les realizó la pregunta ¿Qué conocimientos consideraban que deben fortalecer en la formación de trabajadores sociales?

Como respuesta a las dos preguntas anteriores, los entrevistados contestaron lo siguiente:

**Tabla 4**

**Conocimientos necesarios para lograr mayor incidencia en el ejercicio profesional**

Empleadores	Trabajadoras sociales
-Actualización académica	-Actualización académica
-Conocimiento jurídico	-Método de casos
-Cosmovisión de la cultura maya	-Método de grupos
-Posgrado en especialidades - importantes de Trabajo Social	-Método comunitario
-Temática de niñez y adolescencia	-Investigación
-Manejo de un idioma maya	-Inserción comunitaria
-Vocación	-Instrumentos
	-Cómo actuar con la población
	-Conocimientos gerenciales
	-Conocimiento jurídico
	-Planificación
	-Técnicas de investigación
	-Temática de niñez y adolescencia
	-Enfoque de género

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

Entre las respuestas de los empleadores, es importante resaltar los que demandan los posgrados en especialidades de Trabajo Social. En otras palabras, opinaban que la carrera de Trabajo Social es tan amplia que las especialidades deben ir enfocándose en cada una de las áreas de intervención del Trabajo Social. Por ejemplo, si la egresada consideraba emplearse en el área de salud, su enfoque académico sea dirigido hacia el tema de salud, para tener conocimiento relacionado hacia el área hospitalaria y leyes que abarcaran el sistema de salud.

En relación a las respuestas de las trabajadoras sociales, entre todas las mencionadas con anterioridad, reconocieron que los más aplicables en las instituciones, independientemente del área de intervención eran: Las técnicas de investigación, método de casos, método de grupos, método comunitario, investigación y conocimientos sobre temática de niñez y adolescencia.

En la misma línea de la teoría, se les preguntó a cada una de las egresadas sobre su concepción respecto al concepto de Trabajo Social. Aunque las respuestas fueron variadas, se lograron ubicar dentro de cuatro clasificaciones:

**Tabla 5**  
**Concepciones acerca de Trabajo Social**

Disciplina	Profesión	Rama de las ciencias sociales	Otros
Disciplina de las ciencias sociales que investiga la realidad social y da solución a la problemática encontrada.	Profesión, agentes de cambio, capacidad de transformar los problemas, rama de las ciencias sociales.	Rama de las ciencias sociales que incide en la necesidades para poder transformar y ser agentes de cambio, a través de métodos y técnicas.	Planifica, coordina, ejecuta los proyectos.  Trabajar con las personas de la mano; en equipo, logrando un buen funcionamiento, haciendo cosas en pro del desarrollo de las personas.
Disciplina que tiene por objeto el desarrollo social, aplicando principios éticos y respeto a la dignidad humana.	Profesión que aporta a la sociedad, ayuda a las personas que busquen sus soluciones.		Ayudar a los demás, gestionar, investigar, accionar en base a un diagnóstico para poder dar un tratamiento específico al paciente.
Disciplina que se caracteriza por la			Carrera humanitaria, donde se puede dar más de uno mismo y lograr la satisfacción personal por medio de

intervención con la población necesitada.

Disciplina social que permite intervenir y apoyar en las situaciones sociales, familiares en la sociedad.

ayuda a otras personas.

Labor humana, social, que va en vía de desarrollo del ser humano

Oportunidad del profesional para hacer valer los derechos humanos especialmente a la población que se atiende.

Velar por el bienestar de las personas que tienen necesidades.

Alternativa de acceder a los servicios públicos y privados para la gente que no posee los recursos.

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

### 3.1.2 Metodología

En el ejercicio profesional de las trabajadoras sociales, hacen uso de diferentes metodologías aplicables a su área de intervención. Algunas de ellas son asignadas directamente por la institución, otras, son diseñadas por las profesionales para incidir de mejor manera en su labor.

El presente cuadro, hace mención a las respuestas que dieron las egresadas respecto a cuál es la estrategia metodológica que aplican en el ejercicio profesional.

**Tabla 6**

**Estrategia metodológica que aplica en el ejercicio profesional**

<b>Estrategias metodológicas</b>	<b>Otras</b>
Sensibilizar	Acompañamiento
Mediación pedagógica	Atención inmediata
Escuela para padres	Ética profesional
Estrategias de información	Refiere los oficios
Trabajo Social de casos	Eficacia
Trabajo Social con grupos	Eficiencia
Trabajo Social comunitario	Fotos
Capacitación	Observación
Coordinación con el grupo técnico	Reuniones
Protocolo de atención (Denuncia al MP)	Entrevista
Seminarios	Informes legales sociales
Talleres	Informes circunstanciales
	Estudios socioeconómicos

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

De las respuestas descritas en la primera columna, la más utilizada por las profesionales en Trabajo Social es el método de casos, seguido por el método con grupos.

Las egresadas mencionaban la coordinación con el grupo técnico, ya que su forma de trabajar es la siguiente: Cuando a la institución llega el caso de una

persona, todo el grupo multidisciplinario se reúne, estudian el caso y ahí se decide cuál y cómo se va a hacer la intervención de cada profesional. Ellos crean la ruta que deben seguir para darle tratamiento, o en el mejor de los casos, solución a la situación en la que se encuentran.

Respecto al protocolo de atención, es utilizado en temas de violencia. Se encuentra establecido el proceso que debe cumplirse para referir o iniciar el caso de una persona víctima de algún tipo de violencia. La trabajadora social es la primera que interviene con entrevista y visita domiciliaria a la víctima. Ella lo refiere a la siguiente instancia y debe dar acompañamiento mientras el caso continúa. Esa metodología es asignada por la institución.

La segunda columna, detalla otras respuestas brindadas por las trabajadoras sociales entrevistadas, en relación a la metodología que utilizaban en su ejercicio profesional. Se escribieron para demostrar la percepción que tienen las egresadas sobre la definición de una metodología de trabajo. Sin embargo, las respuestas ahí referidas son consideradas como técnicas, instrumentos, funciones y/o valores de la profesional dentro de la institución.

### **3.1.3 Técnicas**

Todas las profesionales entrevistadas les dieron el mismo nombre a las técnicas más utilizadas por ellas, la técnica de la observación, reunión, entrevista y estudios socioeconómicos. La diferencia es que no todas utilizan el mismo formato para sus instrumentos.

En el área hospitalaria, por ejemplo, la ficha inicial que utilizan es más de datos básicos para ingresar a la persona. En el área jurídica, la ficha inicial lleva más detallada la información, para referir inmediatamente el caso al juez.

Las trabajadoras sociales con funciones de coordinadoras o jefas, utilizan la técnica de la evaluación, dependiendo la naturaleza de la actividad y los ejes que desean evaluar, el instrumento se acomoda a las necesidades de las profesionales.

La técnica del estudio socioeconómico en la Secretaría de Bienestar Social –SBS-, es más exigente en su aplicación, puesto que del resultado obtenido, depende que la persona salga favorecida o no de los servicios que brindan en los programas sociales.

Lo que las hace similares, es que todas las profesionales conocen el factor común y los requerimientos mínimos que debe llenar una técnica y su instrumento para cumplir con los resultados requeridos por las instituciones, programas o proyectos.

### 3.1.4 Funciones

El siguiente apartado está orientado desde dos puntos de vista. La primera columna son las funciones que ejecutan las trabajadoras sociales desde sus espacios laborales, independientemente de la naturaleza de la institución. La segunda columna son las respuestas de los empleadores a la pregunta ¿Qué funciones asigna a la trabajadora social?

Las funciones responden a las exigencias y objetivos de cada una de las instituciones, no se encuentran enmarcadas, sino se van ajustando a los servicios brindados por el empleador. Entre algunas de las funciones se encuentran:

**Tabla 7**

#### **Funciones que desempeña la profesional de Trabajo Social**

<b>Funciones</b>	
<b>Trabajadoras sociales</b>	<b>Empleadores</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acompañamiento, atención y asesoría en casos</li> <li>• Acompañamiento a audiencias</li> <li>• Abordajes comunitarios</li> <li>• Asesoría al juez para idoneidad de la sanción</li> <li>• Capacitaciones a personal a su cargo</li> <li>• Coordinación interinstitucional</li> <li>• Coordinación de equipo</li> <li>• Elaboración de informes y estudios socioeconómicos</li> <li>• Elaboración, implementación y ejecución de proyectos</li> <li>• Escuela para padres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Análisis socioeconómicos para becas</li> <li>• Asesora, acompaña a las personas en el juzgado</li> <li>• Atención de los problemas sociales de las personas</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Coordinadora de sección de programas de apoyo</li> <li>• Estudios socioeconómicos</li> <li>• Entrevistas</li> <li>• Informes de constatación</li> <li>• Investiga si hay recurso familiar</li> <li>• Orientación</li> </ul>

- 
- |  |  |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Entrevistas</li><li>• Evaluación de actividades</li><li>• Funciones administrativas</li><li>• Investigación social</li><li>• Gestión intra y extra hospitalaria</li><li>• Manejo de libros contables</li><li>• Manejo y control de donaciones</li><li>• Monitoreo de casos y proyectos</li><li>• Monitoreo del trabajo institucional</li><li>• Organización y formación de liderazgo comunitario</li><li>• Orientación a usuarios</li><li>• Participación en comités institucionales</li><li>• Referir a pacientes</li><li>• Talleres</li><li>• Verificación del cumplimiento de medidas</li><li>• Visitas domiciliarias</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Seguimiento a programas</li><li>• Seguimiento de casos</li><li>• Visitas para conocer el ámbito social</li><li>• Visitas institucionales</li><li>• Gestiones</li><li>• Promoción y divulgación</li></ul> |
|--|--|
- 

Fuente: Elaboración propia. Año 2015

Como se observa en la primera columna, las trabajadoras sociales desempeñan una gran gama de funciones, de éstas, se despliegan actividades que complementan su quehacer profesional.

En la segunda columna, que responde al punto de vista de los empleadores, se visualiza un detalle mínimo de las funciones. En el desarrollo de la entrevista las respuestas de los superiores eran cortas, debido al desconocimiento, o poco involucramiento que tienen en el trabajo de la profesional.

## **Capítulo 4**

### **Incidencia del Trabajo Social profesional en la región suroriental**

El presente capítulo contiene datos sobre el espacio profesional que ocupa Trabajo Social en la región suroriental. Asimismo, las demandas de las instituciones programas y proyectos sobre el perfil deseado de la profesional, los problemas y obstáculos que encuentran las egresadas en el ejercicio de la profesión y sobre todo el aporte de Trabajo Social al desarrollo del país. Por otra parte se presentan las demandas de las egresadas a la Universidad de San Carlos de Guatemala para mejorar el desempeño profesional.

#### **4.1 Espacio profesional en la región suroriental**

El espacio profesional del Trabajo Social según la investigación, tiene relación con la oportunidad de empleo en la región, donde lamentablemente, existen algunos espacios laborales que aunque exijan un perfil de trabajador social, hay otros profesionales en el puesto.

A pesar de lo expuesto con anterioridad, un buen número de profesionales tiene estabilidad laboral e incidencia en la institución. En los juzgados es primordial la participación de la profesional. Sus informes en la mayoría de los casos son fundamentales para dictar sentencia o fallar a favor o en contra de la persona. Es el espacio laboral más exigente en la redacción de los informes. La trabajadora social tiene la oportunidad de participar en audiencia, pues su aporte teórico y verbal es de importancia para el juez.

Todas las profesionales entrevistadas realizan funciones acorde a su carrera. Esto se traduce a que las instituciones posicionan de mejor manera la profesión y lo remuneran de igual manera, véase Figura 4: Salarios percibidos por profesionales de Trabajo Social.

Por otro lado, varias instituciones de la región optan por trabajar con equipos multidisciplinarios, donde continuamente incluyen la participación de una trabajadora social para brindar una atención integral al usuario.

Finalmente, es importante agregar que la participación de Trabajo Social en la región, en la mayoría de instituciones, se reduce a la intervención en casos y

grupos, quedando desligada y/o desatendida la parte comunitaria. Esto se debe a la falta de recurso humano, material y financiero que presentan las instituciones.

#### 4.2 Demandas de las instituciones, programas y/o proyectos

Las instituciones demandan profesionales que contribuyan a lograr los objetivos de los programas y proyectos que tiene a su cargo, según la información de egresadas y empleadores apoyan mucho los programas de la institución y contribuyen a la solución de los problemas y necesidades de los habitantes de la región.

A continuación se describen las opiniones de los empleadores y de las trabajadoras sociales respecto a las características necesarias para desempeñar eficientemente dentro de una institución.

La siguiente tabla describe la opinión de los empleadores en relación a lo que ellos esperan observar en las habilidades y valores que debe practicar, mínimamente, una profesional de Trabajo Social.

**Tabla 8**

#### **Demanda de las instituciones para el desempeño del(a) profesional de Trabajo Social**

<b>Habilidades</b>	<b>Valores</b>
<b>Relaciones humanas</b>	Amor al prójimo
<b>Conocimientos tecnológicos</b>	Ética profesional
<b>Conciencia social</b>	Filantropía
<b>Vocación de servicio</b>	Secreto profesional
<b>Facilidad de expresión</b>	Puntualidad
<b>Aprender a escuchar</b>	Paciencia
<b>Empoderamiento de la teoría</b>	Respeto
	Responsabilidad
	Humanismo

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

Por otro lado, las profesionales opinan que para tener un buen desempeño en la institución, deben poseer ciertas características que identifiquen como profesional de Trabajo Social. Entre ellas:

Gráfica 4

**Características necesarias que debe poseer un profesional para desempeñarse en la institución.**



Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

La característica más mencionada por las profesionales fue la vocación. Tienen la seguridad que con ésta el servicio y la atención hacia la población sería mejor. Una egresada con vocación proyecta su gusto en el trato hacia las personas al momento de ejercer sus funciones.

En el rubro de “otros”, incluyen características como: honestidad, innovación, iniciativa, humildad, valores espirituales, disciplina, puntualidad, amor a los demás, eficiente, organizado, creativo, carisma, colaborador, conocimiento de leyes, amable, ética profesional, seguridad en sí misma y salud mental. Éstas, se escriben en este apartado por no ser mencionadas con tanta constancia como las anteriores.

De la mano con los requerimientos que exigen los empleadores y las características que detallan las profesionales para ejercer en la institución, también debe tomarse en cuenta los recursos institucionales que son necesarios para optimizar el desempeño profesional, en los cuales no todos le son otorgados a las egresadas por la falta de recursos económicos en la institución, tal y como se mencionaba anteriormente.

Como resultado de las entrevistas, las profesionales en Trabajo Social indicaron que los recursos indispensables para desempeñarse son:

**Tabla 9**

**Recursos para optimizar el desempeño profesional**

<b>Humano</b>	<b>Económico</b>	<b>Material</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personal de las diferentes instituciones, sobretodo trabajadoras sociales del lugar.</li> <li>• Equipo multidisciplinario</li> <li>• Piloto</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Viáticos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vehículo</li> <li>• Combustible</li> <li>• Teléfono institucional</li> <li>• Insumos mínimos de oficina</li> <li>• Computadora</li> <li>• Espacio físico</li> <li>• Donaciones</li> <li>• Leyes en físico</li> <li>• Impresora</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

El recurso que más utilizan las egresadas es el transporte, ya que el trabajo que realizan mayoritariamente es de campo y eso les hace indispensable el uso de éste. En la mayoría de las instituciones no les es proporcionado, y si les proporcionan es con limitantes de conductor o gasolina, por falta del recurso económico de la institución. Las profesionales optan por salir a hacer su trabajo con sus propios medios, con el fin de cumplir con los objetivos propuestos.

Una persona entrevistada comentó que en la institución le brindaron el espacio físico para instalar el Departamento de Trabajo Social, sin embargo, no estaba equipado con absolutamente nada. Por iniciativa de la profesional, por medio de

rifas, equipó la oficina de Trabajo Social con los inmuebles más necesarios para brindar la atención a los usuarios.

### **4.3 Problemas u obstáculos en el ejercicio de la profesión**

En este apartado no solo se hace referencia a las dificultades que presentan las profesionales en la institución, sino también las que presentan al momento de trabajar con la población usuaria y las que presentaron durante su formación académica.

Las que a continuación se presentan, son las limitantes, problemas u obstáculos que tienen dentro de la institución o programa.

- Financieros
- Falta de viáticos
- Falta de transporte para realizar las visitas domiciliarias
- Algunas profesionales aportan para la compra de material
- Falta de apoyo de otras instituciones con quienes se debe coordinar
- Múltiples tareas para la profesional
- No existen protocolos de atención en la institución
- Discriminación hacia la mujer en los puestos de dirección
- Falta de recurso humano
- Falta de equipo de oficina
- Poca colaboración de la Policía Nacional Civil en la visitas domiciliarias
- Personal en constante cambio
- Precariedad del espacio físico para el espacio de Trabajo Social
- No tienen funciones claras
- Inestabilidad laboral

La limitante económica es un factor que actualmente interviene a nivel país en todas las instituciones del gobierno, sin embargo, hay algunas instituciones que han sabido administrar los pocos recursos con los que cuentan.

Por la naturaleza de la profesión, las trabajadoras sociales deben realizar trabajo de campo y constatar la información solicitada. Ésta función se lleva a cabo fuera

de la oficina, pero muchas de las egresadas expresan su inconformidad por la falta de viáticos.

Las que ejercen puestos de coordinación o dirección, manifiestan que el cambio constante de personal que provoca las condiciones políticas del país, es una limitante y un atraso en las funciones y objetivos de la institución. Debido a que se invierte tiempo en la capacitación del personal y administración del mismo para que ellos manejen los programas con responsabilidad, sin embargo, el grupo de técnicos no tienen una estabilidad laboral por las condiciones del reglón que está contratado y en el menor tiempo, un nuevo grupo entra a laborar.

Se encuentra también como limitantes, los factores que obstaculizan el ejercicio de la profesión para laborar con la población o las comunidades, las entrevistadas mencionaron las siguientes:

**Tabla 10**

**Obstáculos o limitantes para ejercer la profesión con la población o comunidades.**

Agresión de parte de la población	Falta de educación
Burocracia para realizar las gestiones de los estudios médicos.	Lejanía de las comunidades.
Temas tabús en las comunidades.	Cultura
Desinterés de los padres por los hijos.	Analfabetismo
Falta de valores morales y espirituales.	Ver el victimario como víctima.
No proporcionan datos reales para evitar conflictos familiares	Desconfianza de la población hacia las instituciones.
Cambios de nombre de parte de los usuarios.	La víctima se abstiene de dar información por la dependencia económica.
Requieren ayuda material.	No son hechos reales, la gente miente.
Poca colaboración de las personas para resolver los casos.	Temor de represalias y descontinúan el proceso.
Acceso difícil a las viviendas, específicamente en el área rural.	Interrupción del proceso por razones económicas.

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

Entre las respuestas, consideran a la cultura como un factor que obstaculiza las funciones de las trabajadoras sociales. El machismo, por ejemplo, limita a que las mujeres en las comunidades emprendan un nuevo proyecto de desarrollo, impiden que asistan a las reuniones de capacitación o exigen que las mujeres no abandonen el hogar porque descuidan los quehaceres. Aunque tratan de involucrar a los hombres, aún les es complicado desempeñarse con facilidad teniendo esta limitante.

Otro importante de mencionar es “ver al victimario como víctima”. La trabajadora social comenta que en casos de violencia, un alto porcentaje de los abusadores son los propios familiares, quienes a la vez deben tratarlos como víctimas. Muchas veces su comportamiento responde a acontecimientos pasados que afectan su personalidad en el presente y deben recibir tratamiento.

La trabajadora social debe actuar profesional y objetivamente, dejando los sentimientos fuera del caso. Tomando en cuenta que tanto el victimario como la víctima necesitan de su orientación y acompañamiento profesional.

#### **4.4 Aporte del Trabajo Social al desarrollo del país**

Previo a adentrarse al tema de los aportes que realizan las profesionales de Trabajo Social, se brinda un detalle muy general de las necesidades que presenta la población usuaria en las instituciones. De tal forma, los profesionales de Trabajo Social, deben conocer y analizar el contexto en donde se desenvuelven, brindando un acompañamiento de calidad a los usuarios con la finalidad de disminuir o incidir en esta problemática y contribuir al desarrollo del país.

Dichas necesidades se visualizan desde el punto de vista de la trabajadora social, quien interviene directamente en la problemática del usuario, y del empleador, quien visualiza y conoce de manera general la situación en la que el usuario se presenta a la institución. Entre los factores identificados se encuentran: los factores sociales, culturales, familiares y salud, describiendo de forma específica las problemáticas que se incluyen dentro de éstas.

**Tabla 11****Necesidades que enfrenta la población atendida desde el punto de vista de Trabajo Social**

Social	Pobreza, pobreza extrema, niños y adolescentes en conflicto con la Ley Penal, vestuario, costo de exámenes, vivienda, educación, alimentación, salud, pensiones alimenticias, analfabetismo, vulneración de derechos, falta de empleo, todo tipo de violencia, dependencia económica de los victimarios, maltrato infantil, explotación laboral, falta de conocimiento en relación a los trámites que se realizan dentro de la institución, discapacidad.
Salud	Desnutrición, falta de información para prevenir la desnutrición, salud mental.
Cultural	Falta de cultura de denuncia, poco emprendimiento.
Familiar	Desintegración familiar, violencia intrafamiliar, reconocimiento de los hijos.

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

El factor social es el que más problemáticas incluye, es decir, que el usuario puede asistir a cualquier institución de naturaleza médica o jurídica que en la mayoría de las ocasiones presentará alguna necesidad social.

**Tabla 12****Necesidades que enfrenta la población atendida desde el punto de vista del empleador**

Económicos	Corrupción
Culturales	Discriminación, patrones culturales
Familiar	Violencia intrafamiliar
Sociales	Pobreza, extrema pobreza, desconocimiento de la ley, falta de educación, falta de acceso a servicios básicos, hogares desintegrados, servicios de salud, violación de derechos, desempleo, desconocimiento de las labores de Trabajo Social.

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

La opinión de los empleadores se asemeja a la de las trabajadoras sociales, con la diferencia que es una cantidad mínima de necesidades las que ellos mencionan. Puede deberse a que los coordinadores y/o jefes de los programas, proyectos e instituciones tienen menos comunicación con los usuarios, pues su trabajo llega a ser más administrativo. Es por ello desconocen la situación en la que las personas asisten a la institución a solicitar los servicios.

#### **4.5 Cómo mejorar la incidencia de Trabajo Social en la región**

Para dar respuesta a dicha interrogante, las trabajadoras sociales de todas las instituciones visitadas, respondieron desde el punto de vista de su área de intervención.

Las respuestas varían en enfoque, centrándose en la actitud de los estudiantes desde la participación academia. Brindan importancia también a la población usuaria con la que trabajan, el buen desempeño que debe caracterizar al profesional en la institución, y un nivel más alto que es mejorar la organización como gremio.

Entre las opiniones de las egresadas, se encuentran:

**Tabla 13**

#### **Opiniones de trabajadoras sociales sobre ¿Cómo mejorar la incidencia de Trabajo Social en la región?**

<b>Que desde la academia las estudiantes asistan a juzgados para ver la intervención profesionales en los debates.</b>
<b>Unión gremial.</b>
<b>Fundamenta la actividad profesional y demostrar capacidades para que otros profesionales no desvaloricen el Trabajo Social, considerándola una carrera filantrópica.</b>
<b>Organización gremial de trabajadores sociales desde diferentes niveles: departamentales, regionales y nacional.</b>
<b>Concientizar a la población para que valoricen el Trabajo Social</b>

<b>Actualización académica y autoformación de cada uno de los profesionales.</b>
<b>Seguir fortaleciendo la Asociación Nacional de Trabajo Social.</b>
<b>Lograr la independencia del Colegio de Humanidades, de ahí depende la resignificación.</b>
<b>Aperturar más espacios laborales.</b>
<b>Sistematizar las experiencias, mejorar la parte teórica, ya que no hay autores que escriban en relación al Trabajo Social en el contexto guatemalteco.</b>

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

La primera opinión de la tabla anterior, hace referencia a una petición del sector Justicia, quien ve importante el involucramiento del (la) estudiante desde la academia en un debate jurídico, para desempeñarse mejor en este ámbito. En relación a la Figura No. 4, remite que el sector Justicia es uno de los mejores remunerados económicamente a nivel gremial, por el nivel de exigencia y responsabilidad que conlleva la relación jurídica con el caso que asiste la trabajadora social. Por esta observación, es importante tomar en cuenta esta sugerencia, para mejorar el perfil del estudiante egresado y llenar las exigencias institucionales al momento de laborar.

Muchas de las profesionales comparten la opinión que la unión y la organización gremial deben mejorar. Una de las funciones primordiales de Trabajo Social es la organización que debe proyectar para mejorar las condiciones de la población, y es la misma función la que debe remitirse internamente en el gremio para obtener beneficios y mejoras en la inserción laboral, salarial y profesional de los(as) trabajadores(as) sociales.

Otra de las opiniones sugiere que las profesionales se preocupen por la autoformación y actualización de sus conocimientos, para responder de forma eficiente, efectiva y responsable a las necesidades que la atañen a la población. Deben buscar las oportunidades académicas, para cumplirle no solo a las personas, sino aumentar el profesionalismo a la carrera.

Finalmente, sugieren que para incidir mejor, deben apropiarse de teoría contextualizada en los problemas sociales guatemaltecos. Estimulan a crear sistematizaciones propias para construir definiciones que se ajusten a la realidad social. Sugieren que cada área de intervención trabaje en sus propias experiencias, para tener un marco referencial de todos los campos de Trabajo Social.

#### **4.6 Demandas de las egresadas a la Universidad de San Carlos de Guatemala para mejorar el desempeño profesional**

Para esta investigación, se tomaron en cuenta profesionales de las diversas casas de estudios formadoras de Trabajo Social, con el objetivo de realizar un acercamiento para conocer la situación laboral y profesional de las egresadas. Sin embargo, en este apartado, se hace referencia a lo que todas las profesionales entrevistadas demandan de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por ser esta la institución involucrada a dicha investigación.

Las trabajadoras sociales expresaron lo siguiente:

##### **Tabla 14**

##### **Demandas de las egresadas a la Universidad de San Carlos de Guatemala – USAC-**

---

Universidad debe dar a conocer el Trabajo Social, promoviendo el quehacer profesional.

Solicitan la extensión de la Universidad de San Carlos en Jutiapa.

Insistir en la vocación profesional desde los primeros años.

Que la universidad incida en las instituciones para promover los servicios profesionales de una trabajadora social.

Encuentros académicos de Trabajo Social.

Mejorar el perfil de formación de las y los egresados.

Formar a los estudiantes en relación a los escenarios reales de intervención del Trabajo Social.

---

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

Aunque cada formación profesional es diferente y tenga diversos enfoques académicos dependiendo la casa de estudio, las opiniones de las egresadas se centran en las demandas anteriores.

Las egresadas opinan que tener la vocación de servicio debe ser lo primordial para iniciarse en la carrera. Un trabajador social en el campo laboral sin vocación, afecta a la población usuaria y la imagen profesional con la que se proyectará en una institución. Por ello, proponen que sería importante implementar un examen vocacional a los aspirantes a la carrera.

De la mano con lo planteado, sugieren mejorar el perfil de egresado(a) de Trabajo Social: Formar estudiantes que tengan conocimiento en relación a los escenarios reales y actuales de intervención de Trabajo Social.

Las tres cuestiones antes planteadas, fueron las respuestas más mencionadas por las trabajadoras sociales en las entrevistas realizadas. Se percibe una necesidad profesional por mejorar las condiciones académicas de los(as) egresados(as). De tal forma, responder eficaz y eficientemente a las demandas de la población.

#### **4.7 Opinión de empleadores en relación al aporte del Trabajo Social**

Se denomina empleadores a las personas que dirigen instituciones o programas donde trabajan profesionales de Trabajo Social, concedores de la labor que realizan las egresadas.

La valoración que hace cada empleador tiene como base el aporte de la profesión, tomando como referencia las actividades que realiza con la población y con el programa o la institución. En base a la investigación realizada, se recogieron las siguientes opiniones acerca de las características positivas que identifican a las trabajadoras sociales, con las cuales realizan el aporte a la institución:

- Capacidad de gestión.
- Empatía, acompañamiento y apoyo a las personas.
- Capacidad de interactuar con diferentes tipos de personas.
- La profesional es considerada fortaleza de la institución.
- En base a sus investigaciones, logra obtener un conocimiento exacto.
- Muy profesional, responsable.

- Dinamismo, asertiva.

Por otro lado, los empleadores opinaron acerca de aspectos, que a su punto de vista, deben mejorar o implementar en la formación de las trabajadoras sociales. Debido a las exigencias institucionales y profesionales que deben llenar. Por lo tanto, la siguiente tabla, identifica los conocimientos, habilidades y valores que se deben fomentar en la carrera.

**Tabla 15**  
**Opinión de empleadores en relación a los aspectos que deben mejorar o deberían implementar en la formación de trabajadores sociales.**

Conocimientos	Habilidades	Valores
Implementar posgrados en especialidades de Trabajo Social.	Relaciones interpersonales con las personas.	Vocación
Implementar conocimientos de enfermedades crónicas. Para que la profesional sepa manejar la situación que se presente, por el rechazo que significa para la familia.	Humanismo	Ética Sensibilidad social
Mejorar la capacidad de investigación para conocer las comunidades.	Conocimientos tecnológicos.	Consciencia social Vocación de servicio.
Implementar conocimiento sobre la cosmovisión maya.	Manejar el caso con habilidad.	Ética profesional Secreto profesional.
Mejorar el empoderamiento de las trabajadoras sociales en la teoría.	Relaciones humanas.	Vocación.

Fuente: Elaboración propia. Año 2015.

Los conocimientos más demandados son tanto por las profesionales de Trabajo Social y los empleadores son: implementar una especialidad del Trabajo Social en el grado académico de posgrado. Investigación y conocimiento sobre cosmovisión maya.

En lo que refiere a los valores, los empleadores expresaron que es la vocación de servicio, opinión que concuerda con el punto 4.6, sobre las demandas que exigen las egresadas a la Universidad de San Carlos de Guatemala, quienes sugieren aplicar un examen de vocación a las futuras trabajadoras sociales. Tanto los empleadores, como las profesionales demandan una mejoría en este aspecto.

Con la investigación de campo, se constató el poco conocimiento que tienen algunos empleadores en relación a la labor que realiza la trabajadora social, así como el poco contacto con la población. Sin embargo, respecto a la valoración que tienen hacia el quehacer profesional es bastante amplio y significativo. Reconocen sus capacidades de análisis y la percepción objetiva y crítica para la elaboración de sus informes; que tan útiles le son a la institución. Reconocen en su mayoría la labor humanitaria y la identificación que tienen con los casos que acompañan, además de su perseverancia para apoyar a la resolución de los mismos.

## Conclusiones

- La mayor cantidad de egresados ejerciendo en los espacios laborales en la región Suroriente, son egresados de la Universidad Rafael Landívar. Tal y como en el resto de regiones, es de dicha universidad la que predomina en la contratación de trabajadores sociales.
- Las egresadas demandan constante actualización académica para responder de mejor manera a las exigencias institucionales y de la población que atienden. Entre los temas de interés se encuentran los posgrados en especialidades de Trabajo Social, enfocándose en cada una de las áreas de intervención.
- El área de intervención más empleadora de profesionales de Trabajo Social es el área de salud y área jurídica, puesto que tienen más espacios para laborar. En el área de salud tienen egresadas en los centros de salud, Instituto de Seguridad Social –IGSS-, y hospital; en sus diferentes servicios: maternidad, emergencia, consulta externa, etc. El área jurídica en los diferentes juzgados: de familia, de niñez y adolescencia y de trabajo.
- La mayor parte de profesionales que ejercen en el campo laboral están reconocidas dentro de la institución con una plaza de trabajadoras sociales, mientras muy pocas en otros puestos como coordinadora, delegada y jefa de recursos humanos. La valoración de la carrera permite a la mayoría tener un ingreso de Q. 7,000 o más, según datos recogidos en el trabajo de campo.
- En la región suroriental no existe ningún tipo de organización gremial y existe falta de iniciativa para concretarlo. Las egresadas demandan empezar a promoverlo desde las unidades formadoras para incidir en la mejora salarial y posicionamiento profesional de las trabajadoras sociales.
- El total de personas entrevistadas fueron mujeres, por lo que no se logró realizar la entrevista a profesionales hombres, esto se debe a que existen más trabajadoras sociales de sexo femenino que masculino en la región.
- Entre la debilidad más latente que se encontró en el ejercicio de la profesión fue, la dificultad para diferenciar las definiciones y el uso de metodologías, técnicas e instrumentos que utilizan las egresadas. Existe muy poca innovación para la

creación de técnicas. Sin embargo, las profesionales responden de manera eficiente y eficaz a las exigencias de la institución, acoplándose a la dinámica de la misma.

- Entre la fortaleza de las profesionales de Trabajo Social que resaltó dentro de sus áreas de actuación, fue el apoyo responsable e indispensable que la trabajadora social brinda en los procesos de los usuarios en la institución, para el seguimiento, o en el mejor de los casos, la solución de éstos. Empleadores reconocen la importancia de la labor que realizan las profesionales y el impacto que tienen sus informes en el resultado de un dictamen.
- Las funciones no son asignadas por la academia, ésta solo enmarca de forma general algunas de las que se pueden o deben desempeñar, sin embargo, son las instituciones que finalmente asignan el quehacer de la profesional de Trabajo Social dependiendo de su naturaleza.

## Referencias

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe –CEPAL-. (2010). *Objetivos de desarrollo del Milenio en América Latina y el Caribe*. Recuperado de <http://www.cepal.org/cgiin/getprod.asp?xml=/MDG/noticias/paginas/1/40211/P40211.xml&xsl=/MDG/tpl/p18f-st.xsl&base=/MDG/tpl/top-bottom.xsl>
- CONALFA, Área de Estadística del Centro de Cómputo (2014) Comportamiento del Analfabetismo según departamento por sexo. Guatemala
- Constitución Política de la República 1985. Congreso de la República de Guatemala.
- Decreto Número 12-2002, Código Municipal. Congreso de la República de Guatemala
- Decreto Número 70-86, Ley Preliminar de Regionalización. Congreso de la República de Guatemala.
- Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales –IDIES- (s.f.). *IV. La pobreza en Guatemala*. Guatemala
- Instituto Nacional de Estadística. (s.f.) Estimaciones de la Población total por municipio. Período 2008-2020. Guatemala.
- Instituto Nacional de Estadística, Guatemala. (2015) *Tema/indicadores*. Recuperado de: <http://www.ine.gob.gt/index.php/estadisticas/tema-indicadores>
- Marín, A. (16 de Julio de 2014). *Jutiapa, Cuna del Sol*. Obtenido de <http://jutiapa2015.blogspot.com/2014/07/historia.html>
- Oficina de Comunicación e Imagen Municipalidad de Jutiapa (2013) Municipalidad de Jutiapa. Recuperado de: [http://munidejutiapa.gob.gt/index.php?option=com\\_content&view=article&id=96&Itemid=119](http://munidejutiapa.gob.gt/index.php?option=com_content&view=article&id=96&Itemid=119)
- Paty, & Gumer. (15 de Octubre de 2011). *Región 4- Sur - Oriente de Guatemala*. Obtenido de <http://regionsurorientedeguatemala.blogspot.com/>

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo Guatemala. Programa de los Informes Nacionales de Desarrollo Humano y Objetivos de Desarrollo del Milenio. Cifras para el Desarrollo Humano Guatemala. Colección estadística departamental. (2015) Disponible en: [http://www.desarrollohumano.org.gt/fasciculos/cifras\\_v4.html](http://www.desarrollohumano.org.gt/fasciculos/cifras_v4.html)

Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia. (s.f.) *Índice de pobreza general y extrema por municipio.*

Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia. (2011) Plan de Desarrollo Departamental Jalapa 2011-2025. Recuperado de: [www.segeplan.gob.gt/nportal/index.php/.../49-planes-desarrollo-departamental?...jalapa](http://www.segeplan.gob.gt/nportal/index.php/.../49-planes-desarrollo-departamental?...jalapa)

Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia. (2011) Plan de Desarrollo Departamental Jutiapa 2011-2025. Recuperado de: [www.segeplan.gob.gt/nportal/index.../49-planes-desarrollo-departamental?...jutiapa](http://www.segeplan.gob.gt/nportal/index.../49-planes-desarrollo-departamental?...jutiapa)

Secretaria de Planificación y Programación de la Presidencia. (2011) Plan de Desarrollo Departamental Santa Rosa 2011-2025. Recuperado de [www.segeplan.gob.gt/nportal/index.../49-planes-desarrollo-departamental?...santa-rosa](http://www.segeplan.gob.gt/nportal/index.../49-planes-desarrollo-departamental?...santa-rosa)

Wikipedia. (s.f.) Jalapa (Guatemala). Recuperado de: [https://es.wikipedia.org/wiki/Jalapa\\_\(Guatemala\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Jalapa_(Guatemala))

Wikipedia. (s.f.) Jutiapa (Guatemala). Recuperado de: [https://es.wikipedia.org/wiki/Jutiapa\\_\(Guatemala\)](https://es.wikipedia.org/wiki/Jutiapa_(Guatemala))

Wikipedia. (8 de marzo de 2015). *Santa Rosa, Guatemala.* Obtenido de [https://es.wikipedia.org/wiki/Santa\\_Rosa\\_\(Guatemala\)#Idioma](https://es.wikipedia.org/wiki/Santa_Rosa_(Guatemala)#Idioma)