



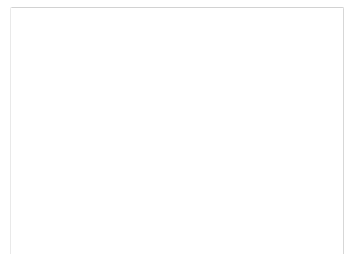
**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
AREA DE POSTGRADO EN CIENCIAS SOCIALES
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**

“EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA”

TESIS DE GRADO PRESENTADA ANTE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA,
COMO REQUISITO PARA OPTAR AL GRADO DE DOCTORA EN CIENCIAS SOCIALES

Autora: Lennys Lurúa
Tutor: Dr. Absalón Méndez

Caracas, septiembre de 2024



Caracas, septiembre de 2024

Ciudadano. -

Dr. Javier Seoane

**Coordinador Responsable del Área
de Postgrado en Ciencias Sociales y**

demás miembros del Comité Académico.

Presente;

Tengo a bien dirigirme a ustedes en la oportunidad de informales que en mi calidad de tutor de la tesis doctoral titulada, "**EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA**", elaborada por la Mgs. Lennys Carolina Lurúa Fajardo, titular de la cédula de identidad No. V- 14.574.906, avalo su consignación por considerar que cumple con los requerimientos necesarios para ser sometida a presentación y defensa ante el jurado designado por las instancias universitarias correspondientes, en cumplimiento con las normas establecidas en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad Central de Venezuela.

Sin otro particular,

Atentamente;

Dr. Absalón Méndez

ÍNDICE GENERAL

	pp.
RESUMEN	
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
INTRODUCCIÓN	
CAPÍTULO I ASPECTOS INTRODUCTORIOS DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema	21
1.2. Objetivos de la investigación	30
1.2.1. Objetivo general	-
1.2.2. Objetivos específicos	-
1.3. Justificación e importancia	-
1.4.- Límites de la investigación	33
1.5.- Referencias teóricas sobre el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela	34
1.5.1.- Antecedentes de la investigación	35
1.6 Aspectos metodológicos	36
1.6.1.- Base epistemológica	42
1.6.2.- Tipo y diseño de la investigación	49
1.6.3.- Nivel de la investigación	51
1.6.4.- Población y muestra	52
1.6.5.- Técnicas de investigación	56
CAPÍTULO II FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA	
2.1. Aspectos de la formación profesional del trabajador social en Venezuela	60
2.1.1.- La especificidad de la formación profesional del trabajador social en Venezuela	65

2.1.2.- Aspectos generales del desarrollo histórico de la formación profesional del trabajador social	66
2.1.3.- El camino hacia la formación universitaria	70
2.1.4.- Valoración de la formación universitaria, bajo la mirada de los trabajadores sociales en ejercicio	77
CAPÍTULO III PERFIL PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA	
3.1.- Competencias asociadas al perfil profesional del trabajador social en Venezuela	85
3.1.1.- Campos de actuación profesional del trabajador social en Venezuela: Mercado ocupacional	93
3.1.2.- Actividad profesional del trabajador social en Venezuela	96
3.1.3.- Análisis de la actuación profesional del trabajador social en Venezuela	102
3.1.4.- Marco regulatorio del ejercicio profesional	105
CAPÍTULO IV DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA	
4.1. Aspectos introductorios del desempeño laboral del profesional del trabajador social en Venezuela	109
4.2. Valoración del desempeño laboral del trabajador social	115
4.3. Condiciones laborales de los trabajadores sociales en Venezuela	165
4.4- El desempeño laboral de los trabajadores sociales: una mirada reflexiva necesaria	173
CAPÍTULO V NUEVOS CAMINOS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA	
5.1. Marco referencial para la construcción de lineamientos que guíen el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela	179
5.1.1.- La política social en la Venezuela del siglo XXI	184
5.2.- Un ejercicio profesional para los nuevos tiempos	193
5.3.- Retos del ejercicio profesional	201

5.4.- Lineamientos orientadores para enfrentar los desafíos del ejercicio profesional	203
5.4.1.- Aspectos organizativos del circuito de atención	206
5.5.- Sugerencias para la formación profesional del siglo XXI	208

CONCLUSIONES

REFERENCIAS

ANEXOS

ÍNDICE DE GRÁFICOS

pp.

Gráfico 1 reconocimiento profesional	69
Gráfico 2 valoración de la formación profesional	78
Gráfico 3 relación formación profesional ejercicio profesional	-
Gráfico 4 conformidad con la profesión	79
Gráfico 5 objetivos formativos versus ejercicio profesional	80
Gráfico 6 aspectos teóricos a incluir en la formación	81
Gráfico 7 inserción en el mercado ocupacional	96
Gráfico 8 áreas de inserción laboral	97
Gráfico 9 ámbito de inserción laboral	98
Gráfico 10 caracterización de la acción profesional	-
Gráfico 11 posición que ocupa el profesional en la organización	99
Gráfico 12 estatus laboral dentro de la organización	100
Gráfico 13 conocimiento de la ley de ejercicio profesional	106
Gráfico 14 lectura de la ley de ejercicio profesional	107
Gráfico 15 vocación de servicio para el ejercicio profesional	114
Gráfico 16 autovaloración del desempeño laboral	115
Gráfico 17 relaciones personales formas de actuación profesional	-
Gráfico 18 aspectos actitudinales	117
Gráfico 19 diseño de planes de abordaje	121
Gráfico 20 ejecución de planes de intervención	122
Gráfico 21 revisa la eficacia de planes de intervención	123
Gráfico 22 trabaja a favor de los resultados planificados	124

Gráfico 23 identifica debilidades y potencialidades	125
Gráfico 24 coopera en el desarrollo de las redes de apoyo	126
Gráfico 25 investiga el entorno como mecanismo de reconocimiento de las necesidades sociales	127
Gráfico 26 investiga el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional	128
Gráfico 27 promueve el crecimiento desarrollo e independencia	129
Gráfico 28 utiliza las dinámicas de grupo	130
Gráfico 29 sistematiza la información del trabajo cotidiano	131
Gráfico 30 utiliza la mediación	132
Gráfico 31 interviene en los grupos para la toma de decisiones	133
Gráfico 32 trabaja con personas familias grupos	134
Gráfico 33 forma a grupos para analizar identificar y clasificar sus fortalezas	135
Gráfico 34 trabaja con personas para que valoren sus necesidades	136
Gráfico 35 trabajo con familias para que sean capaces de tomar decisiones	137
Gráfico 36 trabaja con grupos para que sean capaces de tomar decisiones	138
Gráfico 37 trabaja con comunidades	139
Gráfico 38 identifica opciones y recursos	140
Gráfico 39 valora las necesidades y opciones posibles	142
Gráfico 40 valora las necesidades riesgos y opciones	143
Gráfico 41 valora y recomienda estrategias	144
Gráfico 42 planifica la práctica del trabajo social	145
Gráfico 43 implementa la práctica del trabajo social	146
Gráfico 44 revisa la práctica del trabajador social con personas familias y grupos	147

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Gráfico 45 planifica replantea revisa y evalúa la práctica del trabajo social	148
Gráfico 46 diseña ejecuta y administra	149
Gráfico 47 revisa los resultados de su práctica	-
Gráfico 49 planifica y desarrolla la acción	150
Gráfico 50 valora las necesidades y opciones posibles	151
Gráfico 51 valora revisa las opciones preferentes	152
Gráfico 52 valora y recomienda una estrategia de abordaje	153
Gráfico 53 valora la urgencia de las solicitudes	154
Gráfico 54 valora la necesidad de intervención legal y procedimental	155
Gráfico 55 interactúa con personas familias grupos y organizaciones	156
Gráfico 56 desarrolla y mantiene relaciones con personas familias grupos organizaciones	157
Gráfico 57 aplica justifica los métodos y modelos de trabajo social	158
Gráfico 58 lleva a cabo el seguimiento con regularidad	159
Gráfico 59 identifica el contenido y las acciones a ejecutar	160
Gráfico 60 redacta planes de intervención	161
Gráfico 61 aspectos actitudinales	162
Gráfico 62 valoración de las condiciones laborales	163
Gráfico 63 valoración de la remuneración salarial	164
Gráfico 64 valoración de la seguridad social	165
Gráfico 65 valoración del bienestar laboral	166
Gráfico 66 sobrecarga laboral	167
Gráfico 67 disposición de los medios de trabajo	168
Gráfico 68 valoración del espacio físico	169

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
COMISIÓN DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES**

“EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA”

Autor: Lennys C. Lurúa F.

Tutor: Absalón Méndez

Fecha: septiembre 2024

RESUMEN

El análisis del ejercicio profesional, de cualquier práctica disciplinar, implica la revisión de cuatro categorías a saber: formación profesional, mercado ocupacional, condiciones laborales y desempeño laboral, con miras a conocer la pertinencia de dicho ejercicio y las demandas que el contexto le va demarcando. Bajo esta premisa se desarrolla la presente investigación. La misma deriva en un diagnóstico de esas categorías dentro del contexto que hoy nos acompaña, estableciendo un diálogo entre lo actual y los aspectos históricos que han dado sentido, organizado y ubicado un sitio a la disciplina del trabajo social dentro de las ciencias sociales. Finalizado este aspecto y bajo los parámetros de los lineamientos de la investigación reflexiva, se establecen propuestas que permitan atender los desafíos del trabajo social en el siglo XXI en dos sentidos: el primero de ellos sugiere una metodología de abordaje de lo social, sustentado en los parámetros de la teoría general de los sistemas y el segundo refiere al desarrollo de competencias técnicas y actitudinales que fortalezcan el ya establecido perfil profesional, pero que –en paralelo– abra caminos para el entendimiento de los elementos que definen la contemporaneidad. Se reconoce la existencia de la era de la información, las implicaciones de éstas en las estructuras de pensamiento del sujeto, la crisis epistemológica, así como los elementos presentes en la realidad venezolana, para dar paso a una construcción teórica multifónica, que avizora grandes oportunidades desde la actuación profesional del trabajador social, reconociendo su valor formativo y marcos teóricos referenciales, que le han de permitir asumir un rol participativo y contribuidor en el desarrollo de acciones, para atender los requerimientos que se enmarcan en las circunstancias y eventos que se desarrollan a nivel global y local.

DESCRIPTORES: Ejercicio profesional, formación profesional, mercado ocupacional, condiciones laborales y desempeño laboral, trabajo social, retos y desafíos, propuesta de atención, perfil profesional.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTY OF ECONOMIC AND SOCIAL SCIENCES
COMMISSION FOR POSTGRADUATE STUDIES
DOCTORATE IN SOCIAL SCIENCES**

“PROFESSIONAL PRACTICE OF THE SOCIAL WORKER IN VENEZUELA”

Author: Lennys C. Lurúa

Tutor: Absalón Méndez

Date: September 2024

SUMMARY

The analysis of the professional exercise of any disciplinary practice involves the review of four categories, namely: professional training, occupational market, working conditions and job performance, with a view to knowing the relevance of said exercise and the demands that the context demarcates for it. Under this premise, the present investigation is developed. It results in a diagnosis of these categories in the current context, establishing a dialogue between the current and the historical aspects that have given meaning, organized and placed a place to the discipline of social work within the social sciences. Once this aspect is completed and under the parameters of the guidelines of a reflective investigation, proposals are established that allow us to address the challenges of social work in the 21st century in two senses: the first of them suggests a methodology for approaching the social, supported by the parameters of the general theory of systems and the second refers to the development of technical and attitudinal competencies that strengthen the already established professional profile, but that - in parallel - opens paths for understanding the elements that define contemporary life. The existence of the information age is recognized, its implications in the thought structures of the subject, the epistemological crisis, to give way to a multiphonic theoretical construction that foresees great opportunities for a professional with high relevance in the face of the circumstances and events that take place locally and globally.

DESCRIPTORS: Professional practice, professional training, occupational market, working conditions and job performance, social work, challenges, care proposal, professional profile.

DEDICATORIA

A la mejor persona que pudo elegir Dios para que fuese mi madre, mi amiga... mí compañera. A esa mujer de la incansable convicción de que solo, a través del estudio, se logra ser una persona con capacidad de comprenderse, comprender, aceptarse y mirar con amor la diferencia: Ysmenia Fajardo de Lurúa. Gracias mami por esperarme en el portón. Tu apoyo ha sido mí principal estímulo para seguir en este camino.

A mí papá- hoy en cielo- a mis hermanos y sobrinos. La representación más clara del significado de ser familia.

A todos los trabajadores sociales que día a día y más allá de las dificultades, ejercen nuestra profesión con ética, absoluta dedicación y una profunda dignidad.

A mí amada Escuela de Trabajo Social, quien me ha dado la oportunidad de formar a muchos profesionales, bajo la firme convicción de la importancia de la reflexión... único mecanismo que abre posibilidades de pensar desde una mirada crítica y constructiva.

AGRADECIMIENTO

Un esfuerzo como éste jamás sería posible sin el ejército silente detrás de cada una de las acciones que permiten llegar a la meta.

En mi caso, el comandante del batallón es el profesor Absalón Méndez. Mil gracias profe por tanto: por su dedicación, por su revisión, por su constante acompañamiento; por sopórtame; por siempre estar dispuesto; por ayudarme a lidiar con mis preocupaciones relacionadas con el trabajo social. Por aceptar ser parte de este proceso sin ningún tipo de reparo. Gracias por ser mi modelo a seguir y una de mis mayores inspiraciones profesionales.

A la profesora Xiomara Martínez... Encontrarla en el doctorado fue una de las cosas que más agradecí en este proceso formativo. Simplemente una mujer brillante. Gran recurso para la UCV y para el país.

A las maestras – eso son para mí- Margarita Rojas, Yudy Chaudary, Sara Vera, Ana Salcedo, Leidy Fonseca (+), Aura Jiménez (+) Moraima Rondón, Flor Bautista, Arelis Ramírez... por cada consejo. Sin duda, son la mejor representación de cómo debe ser el ejercicio profesional del trabajo social.

A mis estudiantes... siempre dispuestos a escucharme hablar sobre estos temas.

A la Asociación Venezolana de Trabajadores Sociales. Sin su colaboración no habría resultados que presentar en este estudio.

A mi familia... ya saben cómo soy. Debo agradecerles el respeto y la tolerancia que me tienen. Saben lo obstinada que puedo ser cuando estoy investigando, estudiando... haciendo y siendo lo que soy.

Fundamentalmente, debo agradecer a Dios. Sin su guía y sin la certeza de que siempre me acompaña... el transitar de la vida, para mí, no sería posible.

Finalmente.... Sonará egocéntrico, pero me agradezco a mí. Por permitirme culminar este esfuerzo; por la motivación en las horas invertidas en la investigación, escritura, análisis... Estudiar es un valor. Requiere dedicación profunda y mucho respeto por lo que se hace.

Lennys Carolina Luría Fajardo

INTRODUCCIÓN

El intento de explicar y reflexionar sobre el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela, supone varias estaciones, necesarias de ser transitadas para procurar construir alternativas que puedan dar herramientas de análisis, para abordar un tema polivalente, multifónico, diverso, complejo; que lejos está de alcanzar una postura única, que suponga rigidez y que niegue las propias necesidades estratégicas de la profesión.

Estas estaciones, también, suponen establecer algunas premisas teóricas, conceptuales, metodológicas y fundamentales que contribuirán a la comprensión de lo que aquí se expone de manera sistemática.

Es importante señalar que lo se propone dista de ser un análisis histórico del tema central del estudio, lo cual no implica su abordaje en dichos términos y la creación de un espacio, dentro de este escrito, que lo reseñe. Se procura, pues, dejar claro al lector que la intención plena de esta investigación es abrir un espacio para mirar, con las limitaciones que eso supone, la actualidad; en términos de sus características, elementos configurativos y factores cotidianos, para favorecer la identificación de esas realidades y su incidencia en el ejercicio profesional del trabajador social.

Se cree conveniente iniciar la disertación, bajo el intento de responder interrogantes como: ¿por qué hablar del ejercicio profesional y no de la disciplina propiamente?

La respuesta tendría varias rutas a ser desarrolladas y construirse –en consecuencia– desde diferentes posturas teóricas. Sin embargo, con absoluta sensatez se considera ineludible pasearse por el texto de Herbert Spencer, gran sociólogo, que a principios del siglo XX publica el conocido texto: El Origen de las Profesiones.

Dentro de las aseveraciones del autor están: “el conocimiento epistemológico de cualquier ciencia y/o disciplina es el resultado de su acción. En consecuencia, ambas se conocen por su práctica, porque la práctica incluye el hacer y no se puede hacer si no se conoce”¹

¹ (disponible en: <https://reis.cis.es/index.php/reis/article/view/1760>).

Quizás bajo un esquema educativo más reciente, propuesto por los principios que fundamentan la sociología de las profesiones, deja en evidencia que es inseparable el hacer-el conocer-el ser, en razón de esto es de mayor rango de análisis partir del ejercicio profesional; para así obtener una mirada amplia del árbol, pero también del bosque. Postura, por cierto, compartida por Edgar Morin (1998) en el texto *Educación en la Era Planetaria*.

Primera estación. ¿Qué se entiende por ejercicio profesional?

Como estrategia pedagógica conviene señalar el origen etimológico de la palabra: Ejercicio: proveniente del latín *ejere* significa actividad; acción. Movimiento²

Por su parte, profesional proviene del latín *professio-onis*, que significa acción y efecto de profesar o ejercer.

De acuerdo a esto, puede decirse que lo profesional hará referencia a una persona que se dedica al desarrollo de una actividad específica, generalmente con un fin de lucro; pues, debe recibir un salario por el cumplimiento de sus funciones.

Morles (2004) afirma que el ejercicio profesional no es más que "todo acto que suponga, requiera o comprometa la aplicación de los conocimientos propios de las personas con diploma, que favorece el ofrecimiento o prestación de servicios o ejecución de obras" (p. 89).

Por su parte, García-Salord (2019) indica que "se entenderá por ejercicio profesional a toda práctica que se sustenta en un saber que es certificado; que te faculta para ejercer una labor en un campo de actuación específico" (p.90).

Ambas definiciones implican, en perspectiva de la investigadora, varias cosas. 1 saber de qué trata la disciplina y cómo llega a ser una profesión y 2 es importante precisar cuáles son sus necesidades actuales; dónde está la pertinencia de esta práctica y qué retos supone.

No se puede, por tanto, hablar del ejercicio profesional si no se tiene claro el surgimiento de esa práctica, a qué responde y cuál es su alcance. Además, mirar con escrutinio objetivos, competencias y campos de actuación.

² (González, 2000, El origen de las palabras. Recuperado el 11 de septiembre de 2023, de https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-85602019000200149).

2 da estación ¿Qué es el ejercicio profesional del trabajador social?

En la construcción de esta respuesta bien puede precisarse que, el ejercicio profesional del trabajador social supone un saber certificado, avalado por una formación que genera competencias para el abordaje de un campo de problema.

También, puede entenderse como el conjunto de intervenciones realizadas por los trabajadores sociales, luego de su proceso de formación, que le permiten insertarse en el mercado ocupacional; desempeñar labores asociadas a su proceso educativo en medio de unas condiciones de trabajo que le ayudan a garantizar los fines de su profesión, a través del desempeño de competencias asociadas a su perfil profesional (Véase: Romero-Torrijos, Vicenta. 2012, p. 43).

En palabras de Méndez (2024):

El Trabajo Social es una disciplina técnica, científica y profesional que ha construido su arsenal teórico y práctico a partir de dos fuentes fundamentales. Una, la teoría social desarrollada por diversidad de fuentes del saber. Otra, la investigación propia y la sistematización de experiencias que le ha permitido obtener identidad profesional específica, procedimientos y técnicas de intervención social y reconocimiento y valoración social-profesional (Ponencia presentada en el marco de la conmemoración de los 50 años de creación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Zulia).

De lo indicado por el autor, se destaca lo profesional y su relación simbiótica con las otras dimensiones que éste propone, que deben responder al entorno; a las necesidades que den sentido a su pertinencia.

Al ser, pues, el trabajo social una disciplina que actúa en procura del bienestar social³ debe estar en permanente contacto con el entorno. Esto es, el trabajador social, tiene un perfil propio que lo diferencia de otras profesiones y que se puede sintetizar en los siguientes puntos:

a) El ejercicio profesional se desarrolla en un marco general de intervención que es la Acción Social.

b) El ejercicio profesional se objetiviza en el binomio necesidades-recursos sociales. Para su ejercicio profesional el trabajador social se basa en: unos fundamentos

³ Se entiende por Bienestar Social de acuerdo con Rojas (2016) al estado de satisfacción de los sujetos que expresa beneficios dentro su calidad de vida; el bienestar es un asunto objetivo y subjetivo. Está, en gran medida vinculado, a la acción de la política social (p.43).

científicos, que le vienen suministrados por las diversas ciencias sociales (sociología, derecho, psicología, medicina...) y la experiencia profesional. Un método propio, el Método de Trabajo Social, que operativiza y desarrolla los conocimientos científicos mediante técnicas adecuadas. Para su ejercicio profesional, el trabajador social se rige por un marco jurídico propio de la profesión.

De la experiencia profesional se han ido generando algunos principios operacionales que sirven de base para el desarrollo del ejercicio profesional, y de los cuales se destacan los siguientes:

A) La intervención profesional se desarrolla con base a la investigación concreta de las necesidades planteadas, a la programación y promoción de los recursos, partiendo de las condiciones reales tanto objetivas como subjetivas, y tendiendo a una transformación de las situaciones carenciales y sus causas.

B) La intervención profesional debe ser participativa con los sujetos implicados, en todo su proceso de análisis, programación, ejecución y evaluación.

C) Visión del ser humano como ser social, para evitar un tratamiento parcializado que deje de tener en cuenta alguno de los aspectos que lo estructuran.

D) Los problemas y necesidades sociales no tienen un carácter aislado, sino que se dan dentro de un contexto que hay que examinar en su devenir e interrelación para poder tratarlos correctamente.

E) Ni objetivamente, ni subjetivamente, se pueden separar unas necesidades de otras, ya que, en la vida de los seres humanos, todo está interrelacionado, por lo que el trabajador social mantendrá una actitud global frente a la Acción Social.

F) Las necesidades sociales y la programación de recursos son canalizadas por los seres humanos a través de organizaciones propias, siendo tratadas en diversas áreas y aspectos por distintos técnicos, por lo que el trabajador social ha de mantener una conexión profesional, interprofesional e intercomunitaria.

G) Los recursos sociales han de acercarse, en la medida de lo posible, al lugar donde se producen las necesidades. Hay una relación directamente proporcional entre cercanía y eficacia.

H) Lo que caracteriza el trabajo social es la praxis social; es el contacto directo, cotidiano y continuado con la realidad social, su actuación con las personas en su realidad histórica presente y la planificación de cara al futuro. Por lo cual, el

conocer la realidad, su dinámica y funcionamiento son indispensables para el ejercicio profesional del trabajador social.

En tal sentido, Vélez (2003) se atreve a plantear una reconfiguración del propio trabajo social como práctica disciplinaria y, en consecuencia, del ejercicio profesional dado el reconocimiento del cambio de la realidad. En palabras de Castell: era planetaria; en palabras de Marramao Condición Epocal o, como diría, Manuel Caballero la nueva Venezuela.

A la luz de lo señalado, este estudio es un intento retador que aspira responder a la necesidad, si es el caso, de proponer nuevas dimensiones del hacer profesional del trabajador social, que se complementen con estrategias de acompañamiento, que pueden resultar innovadoras atendiendo a lo que, desde la filosofía política, se ha denominado “nuevos tiempos”.

En paralelo, es un esfuerzo por mirar cómo está el ejercicio profesional de los trabajadores sociales en Venezuela; qué necesidades formativas tienen; qué competencias necesitan para contribuir a dar respuesta a una sociedad (la venezolana) con importantes retrocesos en sus indicadores sociales, que avizoran un claro requerimiento: la reconstrucción institucional de los estamentos que sostienen a cualquier nación; plantearse nuevos campos de actuación y lo reiterado de instaurar como eje transversal, la consolidación del pensamiento crítico, como elemento que permita discriminar – lejos de principios ideologizantes- el compromiso de esta profesión con lo humano, la justicia y la dignidad.

Para atender dichas inquietudes, se ha decidido estructurar este estudio en cinco grandes momentos; descritos en términos muy generales dentro de este apartado, pero que le ofrecen al lector una idea de lo que se aspira alcanzar con su desarrollo. Siendo así, se considera:

CAPÍTULO I: aspectos introductorios de la investigación.

En este espacio se abre la posibilidad de establecer las precisiones conceptuales sobre las cuales, de entrada, se estructura la investigación; permite conocer los fines y alcances de la misma, así como aspectos asociados a la problematización. Se establecen acuerdos teóricos entre el lector y la investigadora, que ayudan al análisis y a la comprensión del documento.

CAPÍTULO II: formación profesional del trabajador social en Venezuela.

Como parte de los elementos configurativos que definen el concepto de ejercicio profesional, en este apartado se conoce la formación del trabajador social en términos históricos, así como su proceso evolutivo. No obstante, se convierte en un ejercicio de diálogo entre lo ya registrado y lo que se va encontrando, en perspectiva de los trabajadores sociales al día de hoy. Se les da voz y se les invita hacer sugerencias sobre lo que ellos creen hace falta al aspecto formativo, para garantizar su pertinencia y calidad educativa.

CAPÍTULO III: perfil profesional del trabajador social en Venezuela.

Luego de conocer la formación profesional, se inicia un análisis orientado a proponer un perfil profesional, resultante de lo existente, pero también desde la mirada de los trabajadores sociales en ejercicio; el diálogo entre lo teórico y el registro de lo que refleja la realidad, genera un saldo importante, con relación hacia dónde deberá – de alguna manera- orientarse dicho perfil.

Dentro de este apartado se abre camino al análisis sobre el mercado ocupacional del trabajador social en Venezuela; dónde están; qué están haciendo; cómo funciona dicho perfil dentro del país, sin perder de vista las implicaciones de vivir en un mundo global e interconectado.

CAPÍTULO IV: desempeño laboral del profesional del trabajo social en Venezuela.

Pocos son los estudios que existen en el país sobre este tema, la autora se propone hacer un ejercicio valorativo sobre cómo se percibe el trabajador social frente al desarrollo de sus labores, pero -también- cómo es percibido dicho profesional por los demás actores de lo social, a fin de obtener valoraciones propositivas, que faciliten el diseño de lineamientos que ayuden a emprender un proceso de reconfiguración de la práctica profesional de cara al contexto actual, en procura de alcanzar una atemporalidad que reconozca y valide lo social, como un ámbito dinámico, de altísima complejidad.

CAPÍTULO V: nuevos caminos para el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela.

Conocer los retos del trabajo social en el país es de gran importancia. Y es el resultado del análisis obtenido y reflejado en los capítulos precedentes.

En este apartado se hace énfasis en los aspectos teóricos, epistemológicos, ontológicos, axiológicos y metodológicos propios de la disciplina, dando paso, luego al diálogo entre teoría-resultados investigativos, con la finalidad de proponer un esquema de actuación profesional que de sentido al ejercicio de la misma, como elemento organizador que guie dicha acción y sirva de termómetro para superar acciones que distan de los fines de la profesión.

En cada uno de estos capítulos, de acuerdo a lo expuesto, se encuentran reflexiones, diálogos; enfrentamientos; construcciones que apuntan a ofrecer una tesis que pueda resultar de interés para todos aquellos que ejercen la profesión y para todos los que se benefician de su práctica.

Al final, al documento lo acompañan aspectos conclusivos que se entretajan con recomendaciones para dar viabilidad a lo propuesto, acompañado dicho escrito por el deseo, propio de la investigadora, de generar una contribución a una profesión con altura y de gran importancia dentro de la dinámica social, de la que hoy formamos parte.

¡Iniciemos!

**CAPÍTULO I:
ASPECTOS INTRODUCTORIOS DE LA
INVESTIGACIÓN**

1.1.- Planteamiento del problema

El ejercicio profesional tiene – tal como se ha venido señalando- unas implicaciones que lo definen y, en consecuencia, estudiarlo implica valorar cada una, en términos de su funcionamiento en el aquí y en el ahora. Siendo esto una ruta para establecer lo que se intenta reconocer como problema dentro de la investigación y, posteriormente, plantearse qué se aspira resolver, considerando que existen unos aspectos que en su funcionamiento práctico no se desarrollan de manera ideal; o al menos no se desarrollan de la manera esperada por quienes lo ejercen, lo estudian y/o reflexionan.

Siendo así, es oportuno preguntarse qué debería ocurrir para que el ejercicio profesional funcione de acuerdo a las expectativas de sus practicantes. En un estudio realizado a nivel nacional en el año 2022 (ver anexo 1), como parte de la búsqueda requerida para obtener datos de la problematización y con el acompañamiento de la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales de Venezuela (ANTS), que facilitaron a la investigadora la base de datos de sus afiliados con sus respectivos correos y datos de localización, se encuestaron vía mail a 467 trabajadores sociales de todo el país, en un 100% todos tenían claro de qué se trataba el concepto de ejercicio profesional.

Siendo así el, 74,3%, de los encuestados se cuestionaban varios indicadores del ejercicio profesional⁴, entre ellos y de manera inicial, reflexionaban sobre sus condiciones laborales⁵.

Con relación a este aspecto, los encuestados indicaban - en ese mismo porcentaje- que estas condiciones eran precarias, basadas sólo en un salario. En cuanto a lo que refiere a las características físicas de, por ejemplo, sus espacios de trabajo las definían como inadecuadas.

Se referían en dichos términos a la ausencia de equipos tecnológicos para realizar su labor. Precisaban, además, la necesidad de tener simultáneamente varios

⁴ Dentro de los elementos que configuran el ejercicio profesional de cualquier profesión están: condiciones laborales, mercado ocupacional y desempeño laboral (Añez, 1992, p.101).

⁵ Las condiciones laborales son un conjunto de factores que pueden afectar de manera negativa la salud de los trabajadores. El entorno de trabajo, el horario laboral, el salario, las vacaciones y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal (Rodríguez, 2002, p.94).

empleos y que, aun así, dicha situación no les permitía cubrir necesidades básicas que garantizaran su calidad de vida. Tampoco su bienestar y seguridad social.

Por su parte, la poca correspondencia entre lo aprendido en las aulas universitarias y lo ejecutado a través de sus actividades; las contradicciones institucionales, la presencia de factores políticos-ideologizantes en su labor y los pocos espacios formativos de prosecución en los estudios de trabajo social, se identifican como motivos de preocupación.

Otro indicador que acompaña el concepto de ejercicio profesional, es el de mercado laboral. Si bien las universidades están para generar conocimiento, también están para formar profesionales. "Dicho concepto forma parte de la fundamentación científica de la disciplina y es uno de los caminos para valorar la pertinencia de la formación en términos de la capacidad de ocupación y posicionamiento dentro del mercado de trabajo" (Cuenca, 1998, p.80).

Siguiendo con los indicadores configurativos del concepto de ejercicio profesional, aparece la premisa: desempeño laboral. De acuerdo con Vilorio (2014) "éste no es más que la evaluación que hace el empleador en términos del perfil de cargo, del profesional que se contrata" (p.145).

A tales efectos, la encuesta señalada arrojó lo siguiente:

a.- En perspectiva de los empleadores en un 53,6% existía confusión acerca de las funciones de un trabajador social; pues, dichos empleadores desconocían qué estudian los trabajadores sociales y para qué lo hacen.

La misma encuesta arrojó que 66,7% de esos trabajadores sociales laboraba para alguna organización estatal, 10% lo hacía para una organización no gubernamental; mientras que el 23,3% luego de tener entre 3 a 4 años de egresados no conseguían empleo, por lo cual decidían: o estudiar otra formación o emprender alguna actividad laboral distinta a lo que habían estudiado.

Interesante destacar la expresión, en términos cualitativos, por parte de los encuestados de lo complejo que les resultaba explicar lo que habían estudiado.

De entrada y a lo mejor en términos infantiles, el planteamiento pudiese resolverse con la sugerencia de que el empleador investigara sobre el tema.

Pero resulta que, prospectivamente, esto no representa una solución; pues, el trabajo social es una profesión de contacto, de acompañamiento en la cual es

importante tener claridad sobre sus implicaciones y alcances. Así como ocurre con otras profesiones pertenecientes, por ejemplo, a las llamadas ciencias duras.

Pasada esta primera parte de la encuesta, es valioso reconocer el nivel informativo de los trabajadores sociales que dialoga sobre lo que ellos consideran, las características de la sociedad mundial y la realidad venezolana.

A lo largo del estudio, emergen reflexiones importantes que –también– son compartidas por la investigadora y que ofrecen elementos reflexivos para la realización de esta investigación, expuestos a continuación.

1.- Con respecto a la sociedad mundial

El presente siglo ha estado marcado por notables descubrimientos y progresos científicos, muchos países han logrado avances importantes en el nivel de vida – a lo mejor estancado por la pandemia- pero, en general, la sociedad mundial ha continuado su progresión con ritmos muy diferentes según los países.

No obstante, un sentimiento de desencanto parece dominar y contrasta con las esperanzas nacidas inmediatamente después de la última guerra mundial. Puede, entonces, hablarse de las desilusiones del progreso, en el plano económico y social.

El aumento del desempleo y de los fenómenos de exclusión en los países ricos es prueba de ello y el mantenimiento de las desigualdades de desarrollo en el mundo lo confirman.

Desde luego, la humanidad es más consciente de las amenazas que pesan sobre su medio ambiente natural, pero todavía no se ha dotado de los medios para remediar esa situación, a pesar de muchas reuniones internacionales y de importantes advertencias consecutivas a fenómenos naturales o a accidentes tecnológicos.

De todas formas, el “crecimiento económico a ultranza” no se puede considerar ya el camino más fácil hacia la conciliación del progreso material y la equidad, el respeto de la condición humana y del capital natural que se debe transmitir en buenas condiciones a las generaciones futuras. “Es oportuno recordar que desde el año 1945 a la fecha, ha habido unas 150 guerras que han causado más de 20 millones de muertos” (Delors, 2022, p.90).

Lo indicado podría invitar a pensar sobre: ¿Nuevos riesgos o riesgos antiguos? Realmente poco importa, en tanto las tensiones están latentes y estallan entre

naciones, entre grupos étnicos, o en relación con injusticias acumuladas en los planos económicos y sociales.

Medir estos riesgos y organizarse para prevenirlos es el deber de todos los grandes líderes, en un contexto marcado por la interdependencia - cada vez mayor- entre los pueblos y por la mundialización de los problemas.

Pero, ¿cómo aprender a vivir juntos en la "aldea planetaria" si es difícil vivir en las comunidades a las que pertenecemos por naturaleza: la nación, la región, la ciudad, el pueblo, la vecindad? El interrogante central de la democracia es si quiere y si se puede participar en la vida en comunidad. Quererlo, téngase presente, depende del sentido de responsabilidad de cada uno.

Ahora bien, si la democracia ha conquistado nuevos territorios hasta hoy dominados por el totalitarismo y la arbitrariedad, tiende a debilitarse donde existe institucionalmente desde hace decenas de años, como si todo tuviera que volver a comenzar continuamente, a renovarse y a inventarse de nuevo. ¿Cómo podría el ejercicio profesional del trabajador social no sentirse aludido por estos grandes desafíos? ¿Cómo no podría el trabajador social, a través de su ejercicio, contribuir a un mundo mejor, a un desarrollo humano sostenible, al entendimiento mutuo entre los pueblos, a una renovación de la democracia efectivamente vivida y a la mejora del bienestar social?

A este fin conviene afrontar, para superarlas mejor, las principales tensiones que, sin ser nuevas, están en el centro de la problemática del siglo XXI y se precisan a continuación. Esto es⁶:

La tensión entre lo mundial y lo local: convertirse poco a poco en ciudadano del mundo sin perder sus raíces y participando activamente en la vida de la nación y las comunidades de base.

La tensión entre lo universal y lo singular: la mundialización de la cultura se realiza progresivamente pero todavía parcialmente. De hecho, es inevitable, con sus promesas y sus riesgos, entre los cuales no es el menor el de olvidar el carácter único de cada persona, su vocación de escoger su destino y realizar todo su potencial

⁶ Basado en las ideas, principios y fundamentos propuestos por la UNESCO en el año 2000. Disponible en: <https://innovaprende.wordpress.com/2017/09/05/la-educacion-es-un-tesoro-jacques-delors/>

en la riqueza mantenida de sus tradiciones y de su propia cultura, amenazada, si no se presta atención, por las evoluciones que se están produciendo.

Asimismo, la **tensión entre tradición y modernidad** pertenece a la misma problemática: adaptarse sin negarse a sí mismo, edificar su autonomía en dialéctica con la libertad y la evolución de los demás, dominar el progreso científico.

Con este ánimo conviene enfrentarse al desafío de las nuevas tecnologías de la información (redes sociales; inteligencia artificial, entre otras).

La tensión entre el largo plazo y el corto plazo, tensión eterna pero alimentada actualmente por un predominio de lo efímero y de la instantaneidad, en un contexto en que la plétora de informaciones y emociones fugaces, conduce incesantemente a una concentración en los problemas inmediatos.

Los actores sociales piden respuestas y soluciones rápidas, mientras que muchos de los problemas encontrados necesitan una estrategia paciente, concertada y negociada de reforma. Tal es precisamente el caso del trabajo social, como expresión de la acción social.

En tal sentido, la **tensión entre la indispensable competencia y la preocupación por la igualdad de oportunidades**. Cuestión clásica, planteada desde comienzo de siglo a las políticas económicas y sociales y a las políticas educativas; cuestión que, resuelta a veces, pero nunca en forma duradera.

La tensión entre el extraordinario desarrollo de los conocimientos y las capacidades de asimilación del ser humano. "El trabajo social no resiste la tentación de apoyarse en nuevas disciplinas, como el conocimiento de sí mismo y los medios de mantener la salud física y psicológica, o el aprendizaje para conocer mejor el medio ambiente natural y preservarlo" (Melano, 2013, p.76).

Por último, con relación a esta dimensión, **la tensión entre lo espiritual y lo material**, que también es una constatación eterna. El mundo, frecuentemente sin sentirlo o expresarlo, tiene sed de ideal y de valores.

Qué noble tarea del trabajo social y de otras disciplinas, la de suscitar en cada persona, según sus tradiciones y sus convicciones y con pleno respeto del pluralismo, esta elevación del pensamiento y el espíritu, hasta lo universal y a una

cierta superación de sí mismo. La supervivencia de la humanidad, los teóricos del trabajo social (Ander Egg; Chinchilla; Rozas y otros) lo afirman.

Nuestros contemporáneos (todos nosotros) experimentan una sensación de vértigo al verse ante el dilema de la mundialización, cuyas manifestaciones ven y a veces sufren la búsqueda de raíces, referencias y pertenencias.

Lo descrito impresiona como atemporal y, de forma reiterada, preocupa a las organizaciones con importante poder decisorio en la dinámica mundial. Vale la pena traer a la palestra la agenda 2030, que enmarca 17 objetivos de desarrollo, que no son más que elementos sintetizadores de las tensiones expuestas con anterioridad:

Fig. N° 1 Objetivos del desarrollo, agenda 2030



Fuente: <https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>

Estas nuevas realidades, expresadas en las tensiones descritas en los objetivos de la agenda 2030, que impresionan que siempre han tenido una presencia constante en la realidad, pero hoy con mayor agudeza, estarían auspiciando que el trabajo social, en conjunto con otras áreas del saber, afronten este problema; pues, se sitúa más que nunca en la perspectiva del nacimiento de una sociedad mundial, en el núcleo del desarrollo de la persona y las comunidades.

De acuerdo a los fines profesionales, el trabajo social debería contribuir en la consecución de la misión de permitir a todos, sin excepción, hacer fructificar todos sus talentos y todas sus capacidades de creación, lo que implica que cada uno pueda responsabilizarse de sí mismo y realizar su proyecto personal.

De acuerdo a la encuesta realizada en alianza con la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales, algunos de los profesionales no han asumido estos retos y tal vez es que el debate disciplinar no ha permitido identificar ¿cómo hacerlo?

2.- Hablemos de la Venezuela que se gesta desde la entrada en vigencia de la denominada República Bolivariana

La realidad de este apartado, como parte de la problematización, es destacar la presencia de un proceso político que ha dejado huellas significativas en los estamentos organizativos de la vida del país. Por lo cual, son aspectos que más allá de una periodicidad, influyen en la configuración de, al menos, la pertinencia de la profesión.

Corre el año 1998, se realizan elecciones presidenciales, resulta ganador Hugo Chávez. Su gobierno inicia con un proceso constituyente que deriva en la promulgación el 30 de diciembre del año 1999, de una nueva constitución que, según los expertos como Giordani (2000), planteaba: "un proyecto de país, con énfasis en los derechos sociales; en el reconocimiento de la diversidad; el surgimiento de nuevos poderes y un rol ciudadano fundamental, para la toma de decisiones en la vida del país" (p.56).

De aquella fecha, a la presente, la nación ha pasado por diversos momentos; etapas; situaciones que hoy no dejan saldos alentadores; por lo menos en el área social (fuente ineludible del hacer profesional del trabajador social).

Por el contrario, sin datos oficiales y con apoyo del empirismo que se traduce en la propia vivencia personal, el sustento de estas aseveraciones se presentará tomando en consideración la labor investigativa que han realizado universidades como: la Universidad Central de Venezuela, la Universidad Católica Andrés Bello, la Universidad Simón Bolívar; las escuelas de psicologías de varias universidades venezolanas y el observatorio venezolano de pobreza.

¿A qué conclusiones han llegado?

Toman como punto de partida el bono demográfico, donde se aprecia un punto clave que entrecruza parte de sus conclusiones, a saber; el contraste marcado entre la realidad del Área Metropolitana de Caracas y de las regiones del interior del país, especialmente en torno a la de las ciudades pequeñas y caseríos. Donde

el contraste entre un entorno donde la pobreza se sitúa en torno al 32%, mientras que el otro ronda el 89%, lo cual resulta un dato demoledor.

Esta marcada desigualdad entre los habitantes del país, posee una equivalencia clave; puesto que las circunstancias de los estratos socioeconómicos más desfavorecidos, así como de las ciudades pequeñas y caseríos tienden a comportarse de forma bastante próxima.

En términos generales, se observa que a medida que los entornos se tornan más rurales, las condiciones de vida de los venezolanos se ven deterioradas, y corren el grave riesgo de ser invisibilizadas.

Sobre el proceso educativo, es necesario indicar que donde se observa la tasa de asistencia más baja es en el sector de mayor pobreza, – por ejemplo- sólo 6 de cada 10 niños asisten a las escuelas. Tal dinámica en torno a la tasa de asistencia significa que 192.369 adolescentes no asisten a las aulas. Lo que se traduce en un retroceso en la inserción educativa propia de los años 50.

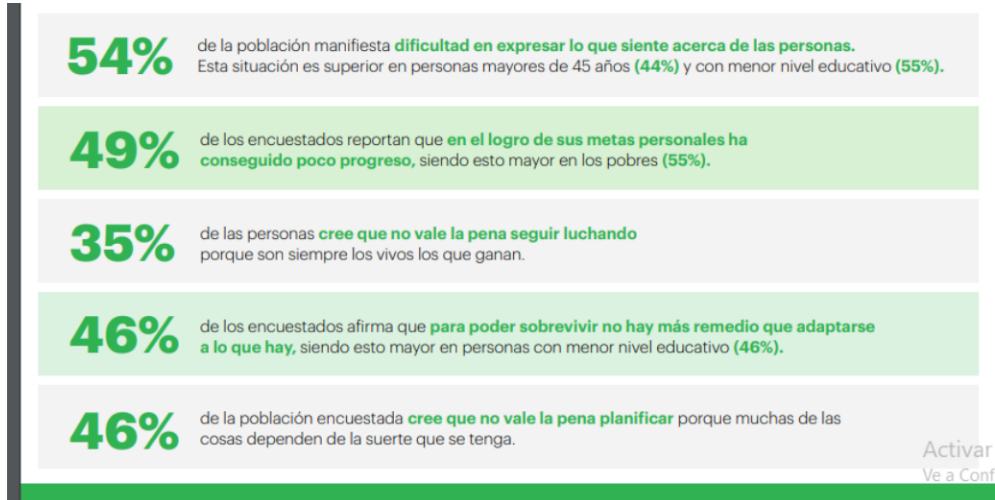
En cuanto a la asistencia se aprecia, claramente, que, si el entorno familiar ha recibido educación secundaria completa, la tasa de asistencia llega a un 85%, mientras que, si en el entorno familiar el nivel alcanzado es inferior a primaria, la tasa decae a un 71%.

Así mismo se encuentra que la tasa de asistencia a las aulas por parte de los adolescentes (como muestra de una población vulnerable) de sexo masculino es inferior a las de sexo femenino, siendo de 75% versus 80% respectivamente. Todos estos datos son cifras que superan los indicadores sociales obtenidos entre los años 80 y 90 por el país.

Se observan, pues, incremento en la actividad delictiva; surgimiento de organizaciones armadas; politización en todos los ámbitos de la vida nacional; deterioro flagrante de la economía; que llevaron a una dolarización de ésta no oficial; deterioro en el funcionamiento de los servicios públicos y, como dato relevante, la migración de más de 7 millones de venezolanos; dando origen a la familia transnacional y mostrando un fenómeno jamás visto en el país.

En ese sentido, psicodata (2024) señala:

Fig. No 2: Indicadores psicosociales



Fuente:

https://psicologia.ucab.edu.ve/wpcontent/uploads/2023/02/PsicoData_compressed.pdf

Desde luego, la representación estadística de la situación en el país es amplia; no obstante, para efectos de este análisis lo presentado resulta suficiente en términos de: a.- Reconocer que el país ha cambiado en todos sus ámbitos. b.- El trabajo social, como práctica profesional ha evolucionado; pero, sus orígenes y algunas de las formaciones vigentes en el país, responden a eventos históricos distintos. c.- Para ofrecer alguna contribución a la mejora de esta realidad se requiere de competencias actitudinales y técnicas que permitan enfrentar la profundidad de la crisis; reconocimiento de nuevos campos de actuación, pero sobretodo la necesidad de dar rienda suelta a procesos reflexivos, para encontrar orientaciones que puedan fortalecer a la disciplina y su actuación que, sí, ha estado a la altura de muchos procesos históricos del país, pero dada las nuevas realidades y las demandas de sus propios profesionales es imprescindible discutir sobre:

- ¿La formación de competencias para el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela responde a las necesidades del entorno?
- ¿El espacio ocupacional del trabajador social en Venezuela está asociado a sus fines epistemológicos y formativos?
- ¿Cómo ven los beneficiarios de la acción profesional el desempeño laboral del trabajador social en Venezuela?
- ¿Cuáles son las nuevas demandas al ejercicio profesional del trabajador social en perspectiva de sus profesionales?

Las respuestas a cada una de estas preguntas se constituyen en objetivos para el desarrollo de esta investigación.

1.2 Objetivos de la Investigación:

1.2.1- Objetivo General

Analizar el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela, a los fines de proponer un conjunto de lineamientos que contribuyan al desarrollo de herramientas formativas que favorezcan la consolidación de formas de actuación.

1.2.2- Objetivos Específicos

- 1.- Caracterizar la formación para el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela.
- 2.- Reconocer el espacio ocupacional del trabajador social en Venezuela y sus formas de actuación.
- 3.- Identificar el desempeño laboral del trabajador social en Venezuela.
- 4.- Definir las demandas al ejercicio profesional del trabajador social en perspectiva de sus profesionales.
- 6.- Establecer las competencias profesionales del trabajador social en Venezuela, en sintonía con las demandas del ejercicio profesional.
- 7.- Establecer un conjunto de lineamientos teóricos, técnicos y formativos que contribuyan al desarrollo del ejercicio profesional del trabajador social.

1.3 Justificación e Importancia de la Investigación

La justificación de la investigación, da respuesta a las preguntas, el por qué de la selección del tema, su relevancia, utilidad o beneficios.

La justificación nos permite decir, entre otras cosas, por qué, nuestro problema es sustantivo y real, por qué nos lo hemos planteado, por qué es importante investigarlo y para qué va a servir lo que hagamos; también implica el reconocimiento de las razones personales para el abordaje del tema. Es necesario, entonces, explicar aquí la importancia que tiene realizar la investigación y los beneficios que sus resultados acarrearán para la sociedad" (Hurtado y Toro, 2007, p. 81)

En razón de lo expuesto, la necesidad de precisar las implicaciones del establecimiento de las dos premisas que generan la finalidad de este apartado, pasa por reconocer las motivaciones que siempre serán de orden personal, pero

que trascienden en términos del compromiso con el que se asuman. Siendo así, y utilizando como base lo expuesto por los autores señalados, creo oportuno hablar de una justificación de orden personal.

El trabajo social, en su ejercicio, atraviesa momentos complejos; de los cuales no estamos exentos quienes lo practicamos.

La realidad del ejercicio profesional está marcada por carencias materiales que limitan el hacer. Pese a que se tiene claro cuál es el deber ser y hacia dónde se debe transitar. Esto deja en evidencia dos cosas de gran importancia: la primera, la necesidad de un gremio organizado que represente a sus agremiados, defienda sus intereses y ayude a recuperar espacios propios de la formación disciplinar y, en segunda instancia, favorecer procesos que visibilicen al trabajador social como un profesional de formación integral; con capacidades que le permiten atender de manera natural y no emergente ámbitos que van, según Méndez (2024) desde:

- a) La educación popular. El Trabajador Social es un educador, no en el sentido de la carrera docente, sino en el más amplio de la educación que forma ciudadanos y crea ciudadanía. Ciudadanos con pleno conocimiento de sus derechos, empoderados de los mismos y dispuestos a exigir su cumplimiento. El Trabajador Social es un defensor nato de los Derechos Humanos.
- b) El desarrollo social local. El viejo método de Organización y Desarrollo de la Comunidad, demonizado en el pasado, adquiere hoy perfiles diferentes. Hoy, el desarrollo social local es un escenario de oportunidades y de acción profesional increíblemente importante. En el desarrollo social local se potencia la participación de la gente, la organización comunitaria, la formación de líderes comunitarios, el diseño, formulación y ejecución de proyectos, la democracia social, la conservación del ambiente, el mejor uso de los recursos y el monitoreo de la acción social.
- c) La terapia social. El Trabajador Social calificado se ha abierto plenamente a la intervención en el campo de la modificación de conductas. Se avizoran campos profesionales en Trabajo Social Clínico, Trabajo Social Familiar y Trabajo Social con Personas Mayores.
- d) Asesoría y consultoría. El desarrollo de la investigación social, así como la definición y ejecución de proyectos sociales, ha permitido a los profesionales del Trabajo

Social integrar equipos de trabajo multidisciplinarios y participar en rol de consultores y asesores en el campo de lo social.

- e) Desarrollos teóricos importantes. La bibliografía reciente en Trabajo Social no vuelve la mirada a los anteriores enfoques metodológicos y, si lo hace, es de manera distinta, se orienta, a la búsqueda de nuevos enfoques y abordajes con mayor comprensión técnico-científica que le dan mayor perfil profesional.

Otro elemento importante con el desarrollo de esta investigación es abrir paso a la reflexión sobre:

- a) El proceso de construcción de la identidad como espacio reflexivo y como proceso dinámico y vital que nace y muere para volver a resurgir.
- b) El desocultamiento de las descritas moradas existencial y existenciaría del trabajo social como requisitos para la construcción del lugar disciplinario.
- c) La fuerza transformadora del caos y de la crisis como esencial para establecer rupturas con los campos de sentido, en donde se ha instalado el ser, el hacer y el pensar del Trabajo Social.
- d) La libertad y la autonomía como sustrato potencializador de indagaciones y quiebras innovadoras sobre la identidad disciplinaria del trabajo social.

En un plano más académico, es ofrecer un espacio de consulta que permita reflexionar sobre el hacer. Pero no un hacer pasivo, que sea una especie de borrego de la dinámica del entorno; sino un hacer crítico que permita al profesional posicionarse; defender su espacio, bajo la convicción de que esta profesión ha sido una gran actora en los cambios que la sociedad venezolana ha experimentado.

Finalmente y a lo mejor en un plano formativo, es dar respuesta a los vacíos bibliográficos que hoy se hacen presentes en el país, que no reflejan las necesidades de las nuevas realidades (el recrudecimiento de la pobreza, por ejemplo, en Venezuela), para orientar o, desde la más absoluta humildad, pensar cuál es la ruta para seguir formando profesionales de calidad que contribuyan, por qué no, a recuperar la prestancia de la profesión propia de los años 40 en adelante y que situó al trabajo social como una formación de gran impacto en la materialización del bienestar social, expresión de la consecución y respeto de los derechos sociales.

La profesión del trabajador social es dinámica; porque lo social es dinámico. Reconocer sus cambios, monitorearlos, comprender que los 90 no es igual que los 2000; que la recurrencia del cambio es importante en su reconocimiento, análisis y posicionamiento, construirán una pertinencia de primer orden; no aislada. Escrita; sistematizada, resultado del encuentro de muchos, que motive al debate y las discusiones académicas que, en general, son sanas de cara a la vanguardia.

1.4.- Límites de la investigación

Esta investigación es un estudio a nivel nacional. Dialoga, por tanto, con lo reflejado en los textos, pero plantea un acercamiento a la realidad a través de la recolección de información que se efectuó por medio de una encuesta (véase anexo N°2). Pues, diagnosticar la realidad del ejercicio profesional era de gran importancia para establecer líneas de acción, propuestas formativas y diseñar nuevas estructuras de acompañamiento dentro de la acción profesional.

No obstante, conocer la mirada de un grupo importante de trabajadores sociales resultó cuando menos complejo.

En la base de datos de la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales de Venezuela, para finales, del año 2023 se reflejaba una data de 3.897 registrados, según algunas proyecciones, "en Venezuela existen alrededor de 12.346 profesionales egresados de las diferentes casas de estudio" (ANTS, 2023, boletín informativo N°123).

La investigadora sólo pudo acceder a 1.110 de los agremiados quienes, de forma paulatina, fueron respondiendo el cuestionario. Esto representa, en comparación con la población, el registro de las consideraciones del 28,49% de los profesionales, de los que se requiere conocer sus valoraciones.

Entonces, si bien la investigación es a nivel nacional, sólo recoge consideraciones específicas de algunos actores que van desde bachilleres, técnicos superiores y licenciados; valiosas todas, que permiten hacer aseveraciones que se convierten en sugerencias y que lejos están de ser generalizaciones, que desconozcan el desacuerdo, la diversidad o el pensar diferente de lo que aquí se propone.

Otro elemento a destacar es que siempre se exige que los participantes del estudio fuesen profesionales en ejercicio. 13,3% señaló que querían participar; pues,

estaban recién jubilados y no habían tenido – a lo largo de su experiencia profesional- ninguna encuesta que les permitiera expresar su sentir.

Por lo cual, esta actividad les resultaba novedosa y profundamente necesaria. Lo indicado da cuenta de miradas distintas – no diferentes- distintas del trabajo social; encontrar puntos de encuentro también resultó un reto, pues desde la creencia que el trabajador es un agente de cambio o que el trabajo social se proyecta a través de la atención de casos, grupos y comunidades; hasta la mirada político-partidista del hacer profesional, invitaba a mirar con amplitud y entender que no se iban a encontrar posturas homogéneas, lo que hizo agudo el ejercicio por hacer propuestas que, basadas en la revisión teórica y las realidades de la población, sirvan de consenso y se acepten como senderos luminosos para el fortalecimiento del ejercicio profesional.

Finalmente, para reconocer el desempeño laboral de los trabajadores sociales y respetando el rigor que dicha actividad implica, se pudieron contactar 41 supervisores de trabajadores, representantes de distintos ámbitos de actuación profesional, provenientes de diversos sectores del país.

Estos se apegan al perfil de cargo y, por tanto, a los lineamientos que la institución cree, debe saber hacer un trabajador social.

Dentro de los 41 empleadores encuestados se encuentran: 9 administradores, 6 sociólogos, 6 psicólogos, 2 médicos, 4 relacionistas industriales, 4 internacionalistas, 2 abogados, 1 filósofo, 5 educadores y 2 trabajadores sociales. Importante destacar, que la invitación se efectuó a 231 empleadores, no obstante, sólo respondieron al llamado el número de supervisores señalados.

1.5.- Referencias teóricas sobre el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela

En este espacio del estudio se desarrollan los antecedentes de la investigación, los cuales han sido el resultado de una selección rigurosa para conocer con precisión los aportes que se han planteado desde cada una de las reflexiones de quienes, en Venezuela, han revisado el tema; se destacan los aportes de estos trabajos a nuestro estudio; se consideraron trabajos de tesis doctorales y trabajos de ascensos.

1.5.1.- Antecedentes de la investigación

En los antecedentes de la investigación se reseñan los trabajos vinculados a la investigación que se está desarrollando; en palabras de Arnoldo Claret (2007), "...se refiere a la revisión de trabajos previos sobre el tema en estudio realizados fundamentalmente en instituciones de educación superior reconocidas o en su defecto, en otras organizaciones" (p.19).

Por otro lado, y con miras a reconocer el esfuerzo de sistematización de los investigadores de dichos trabajos, respetando el momento en el cual fueron escritos y que, desde luego, influyen en su propia cosmovisión del trabajo social, se ha decidido ordenar la exposición de dichos documentos por años.

En atención a ello, constituye un referente de gran importancia para conocer el desarrollo disciplinar del trabajo social, en términos de su historia, su actuación, formación y alcance, el texto publicado en el año 1974 por la profesora Mercedes Martínez.

La autora, en su libro denominado **Misión Histórica del Trabajo Social en Venezuela**, destaca el surgimiento de la disciplina, vinculándola a las condiciones socioeconómicas existentes, así como las condiciones políticas y culturales del país, que tuvo vigencia a mediados de la década de los años 30, en cuya ocasión el Estado instrumentó una serie de acciones y mecanismos asistencialistas para atenuar las disfuncionalidades individuales de la población, cuyas causas se generaban en la misma formación económica y social de nuestra realidad.

Sin embargo, la gestión profesional se encausaba hacia el ajuste y la adaptación del hombre a una organización social donde se localizaba la génesis de los problemas que le afectaba, lo que, en esencia, representaba una contradicción.

El contenido del texto nos pasea por la evolución histórica de la actividad social del momento, haciendo énfasis en los antecedentes del trabajo social y su ubicación en Inglaterra y en los Estados Unidos.

Posteriormente, la autora reseña el desarrollo del trabajo social en Venezuela destacando las concepciones iniciales tanto en el régimen colonial como las prácticas benéfico-asistenciales que se practican en el siglo XIX.

Posterior a eso, Martínez despliega un análisis importante con relación a la aparición y desarrollo del trabajo social en Venezuela; haciendo énfasis - tal como

se indicó- en los factores socioeconómicos que precipitaron el surgimiento de la disciplina. Entre ellas la importancia de la industria petrolera y la dominación imperialista.

Indica cuáles son los pioneros del trabajo social en nuestro país, así como las áreas de actuación; para aterrizar en los procesos de profesionalización de la disciplina: el instituto de educación media y los institutos de educación superior, favoreciendo la formación de un recurso humano con amplia disponibilidad y ocupación en áreas propias del bienestar social.

Nótese la significativa preocupación de la autora por la formación de recursos humanos en el área de trabajo social y el ejercicio profesional; las condiciones en las cuales se ejerce dicha labor y el compromiso de la profesión con los actores sociales que atiende.

La lección fundamental de este texto no solamente es el reconocimiento de la historia del trabajo social en Venezuela, en términos de su surgimiento, sino también la necesidad del desarrollo de competencias en los profesionales para el ejercicio de una labor, que deja de ser empírica y se convierte en una acción científica.

Luego de las disertaciones como la anteriormente expuesta, es innegable el proceso confrontativo que vive la disciplina con el auge en la época de la reconceptualización, marcada por un componente ideológico que le atribuye la responsabilidad a dicho profesional de: ser un agente transformador y liberar a los oprimidos.

La discusión se torna densa, en tanto se cuestiona que – hasta la fecha- la forma de entender el trabajo social como una acción de ajuste al medio (Véase Montilla, 1992, p.88).

Para la investigadora este periodo se concibe como una pausa en la producción de documentos, en virtud de que éstos están atravesados por una mirada marxista, acompañada de varios eventos como el mayo francés, la aparición de la tesis de capital humano y la consolidación de las ideas de Freire, Carnoy y otros teóricos latinoamericanos que revisaban el tema.

La discusión se va gestando, pues, en espacios académicos; mientras que los profesionales, teniendo como mercado ocupacional las instituciones del Estado, se

ven obligados a cuestionar su hacer; procurando que éste responda más a las exigencias laborales, y lo académico quede reservado a los espacios de las aulas. En ese sentido y como un mecanismo de desinquietar a la profesión de dicha discusión, se visualizan dentro de la producción bibliográfica de los 80, dos textos que van a contribuir a la generación de un nuevo discurso dentro de la visión del trabajo social, instalada en diferentes ámbitos del hacer profesional.

En principio, se menciona los aportes de Orlando Márquez (1982) quien publica un trabajo de ascenso. Lo denomina **Elementos para un diagnóstico del trabajo social**. Con este documento, el autor procura realizar reflexiones menos ideológicas y más académicas con relación a la práctica profesional.

En tal sentido, Márquez presenta un trabajo que resulta de un proceso de investigación que fundamenta, básicamente, en el análisis de documentos relacionados con el trabajo social en el país y la observación directa que el autor efectúa sobre su condición docente de la cátedra prácticas profesionales de la escuela de trabajo social de la Universidad Central de Venezuela.

La investigación la realiza a nivel del ejercicio de los profesionales en el campo, para conocer y examinar algunas características del mercado de trabajo, con miras a relacionarlo con el proceso que implica la formación en los centros de estudios.

El autor hace una reseña histórica de la educación para la formación del trabajador social en Venezuela.

Caracteriza a la profesión del trabajador social con base a los sistemas de estudio y los niveles tipificados en el área de acción.

Reflexiona sobre las tendencias actuales en la formación social del momento, del trabajador social de la Universidad Central de Venezuela, establece algunos elementos para la definición del perfil profesional de los estudios del trabajador social en Venezuela. Y, de manera muy particular, es el primer trabajo en el cual la investigadora se topa con un esfuerzo por sistematizar las implicaciones del ejercicio profesional del trabajador social.

Acción que se precisa en la página 153 del texto. Allí se establece, la importancia de la actividad profesional a nivel de ejercicio, se reconoce la importancia de la

formación profesional de los egresados de los centros educativos, que se encargan de formar a los trabajadores sociales.

El autor se plantea consultar la opinión acerca del ejercicio profesional y su correlación con los procesos formativos, a quienes ejercen la carrera; reconociendo, a partir de la mirada de las personas que logra entrevistar, la importancia de conocer los distintos roles que desempeñaba el trabajador social en aquel momento, indicando que la formación debía moverse en tres grandes áreas: investigación, planificación social y administración de programas de bienestar social.

Llama la atención la preocupación que expone con relación al comportamiento de la profesión en el mercado de trabajo, considerando que el trabajador social tiene grandes oportunidades en el mercado ocupacional.

No obstante, avizora la necesidad de generar condiciones adecuadas para que dicho ejercicio profesional pueda realizarse bajo los principios laborales, que den respuestas a las necesidades del profesional en términos de su calidad de vida; así como, también, proveerle de los insumos necesarios para el desarrollo de su actividad profesional.

La cercanía del estudio propuesto por el profesor Márquez, con los fines investigativos que se propone en la presente sistematización, guardan una relación especial; pues, ambos estudios reconocen la importancia de la práctica profesional como fuente de conocimiento propio de la disciplina y la necesidad de revisar dicha práctica, como elemento fundamental para construir propuestas formativas, que respondan a las necesidades del contexto; sin que eso implique no tener una posición crítica con relación a lo que ocurre en la sociedad.

Cuatro años más tarde, el profesor Absalón Méndez da cuenta de la actualidad del trabajo social, a través de la publicación del texto **“El Sistema Profesional del Trabajo Social en Venezuela”** (1986).

En dicho texto se presenta una caracterización de tipo diagnóstico, mediante el manejo de un conjunto de indicadores del sistema profesional del trabajo social en Venezuela. Trata en lo fundamental de determinar sus fallas, logros, perspectivas y realizaciones ante los aspectos académicos.

El estudio estaba motivado por la tendencia, para el momento que se observaba en el país, asociado a la gran desmotivación por los estudios y la práctica profesional de esta disciplina, en medio de inmensas perspectivas de ampliación de los campos de acción, en consecuencia, de las oportunidades ocupacionales.

El trabajo de Méndez trata de dar respuesta y explicación a esta situación paradójica que amenazaba seriamente la vigencia o continuidad de esta carrera profesional. A la vez que se precisaban las causas que, desde su análisis, configuraba dicha problemática. Se ofrece, desde esta literatura, varias alternativas capaces de solucionar o paralizar, en buena parte, las deficiencias que se identificaban en el presente y que afectaban al trabajo social.

Otro texto de gran importancia dentro de la sistematización y la búsqueda de registros que reflexionen sobre el ejercicio profesional, es el desarrollado en el año 1992, también, por el doctor Absalón Méndez Cegarra. Dicho documento lo denomina: **Estado, Política Social y Trabajo Social en la Venezuela actual.**

El texto resume la problemática relación existente entre el Estado, la política social y el trabajo social. A juicio del investigador dicha situación ocurre a partir del año 58, con la instauración de la forma de gobierno democrática.

El estudio tiene el propósito de explicar la ubicación del trabajo social en tanto disciplina profesional, en el escenario constituido por la definición y ejecución de políticas públicas o estatales, en especial la política social, encaminadas a realizar la amplia y compleja función que las sociedades modernas le atribuyen al Estado: la función social.

Vale señalar que, en el capítulo 6 del texto se abre un espacio para reflexionar acerca de la participación del trabajo social en la definición y ejecución de la política social del Estado venezolano.

Dejando muy en claro el liderazgo del ser profesional, en las actividades relacionadas a la consecución del bienestar social.

Sin embargo, el autor plantea que el ejercicio profesional y la situación laboral de los trabajadores sociales en Venezuela están determinados por una serie de factores que puede clasificarse como externos e internos.

Los factores internos tienen que ver con aspectos propios de la profesión, formados en la historia y desenvolvimiento del trabajo social tipificados de cierta conducta profesional, que se conjuga con un modo de ser profesional.

Con relación a los factores externos a la profesión, el autor reconoce la dinámica social, el acontecer político y económico del país y la necesaria e ineludible relación interprofesional en un mercado de trabajo primitivo que, hasta la fecha reciente, no diferenciaba funciones profesionales y demandaba calificación para el empleo.

Resalta el autor la importancia de la formación profesional como proceso educativo con filosofía y objetivos específicos determinados, que ayudarían a tener un ejercicio profesional con amplísima pertinencia.

Por lo cual, precisar aspectos de la formación profesional da paso a una reflexión sobre la actuación profesional de los trabajadores sociales, favoreciendo la construcción de un análisis necesario que invite a entender dicho ejercicio como un elemento fundante de la construcción disciplinar.

Vale decir que, por vez primera, aparece dentro del análisis disciplinar y de la mano de este autor en lo que se refiere al análisis del trabajo social en Venezuela, la palabra interdisciplinariedad, que marcará un elemento importante en el desarrollo de la profesión de cara a los nuevos tiempos.

Ana Mercedes Salcedo González en el año 2008 presenta su tesis doctoral denominada: **Los Servicios Sociales en el Sistema de Seguridad Social: Desafíos para el Trabajo social en Venezuela.**

Cada aspecto del trabajo tiene especial relevancia para el trabajo social en el país, de forma específica los capítulos 5 y 8 avizoran aspectos relacionados al ejercicio profesional del trabajador social y a sus espacios de actuación profesional.

La autora reconoce la gran diversidad de los ámbitos de actuación del trabajador social, bajo una mirada basada en principios de la teoría de la complejidad.

Salcedo propone el reconocimiento de los procesos psicosociales del individuo; la participación política en la planificación y desarrollo local; las intervenciones que incluyen asesoramiento; el trabajo social de caso, el trabajo social con grupo; el trabajo social en y con las comunidades; la dirección de organismos y las gerencia

institucional, la organización comunitaria y la participación; el acceso sociopolítico; la actuación especializada es aquellos sectores poblacionales que precisan de atención especial; el reconocimiento de la labor que el trabajador social realiza en los contextos escolares como mediadores de conflictos entre integrantes de la comunidad educativa; los procesos terapéuticos que realiza a nivel familiar de grupo e individual para buscar la resolución de problemas de interrelaciones sociales y que son causantes de sufrimiento.

En definitiva, la actualidad del trabajo social también se desarrolla en lo que ella denomina tercer sector, que no son más que asociaciones, fundaciones, ONGs y en menor medida, la empresa privada.

Como aspectos conclusivos de su investigación la autora indica que la acción profesional de un trabajador social, su ejercicio, se ha materializado dentro del desarrollo de la política social. Por lo cual, el análisis de la política social es indispensable para conocer los alcances de la profesión.

Dichas aseveraciones representan un avance significativo en la sistematización de la literatura en materia de trabajo social, pues le da una cuna formal de actuación: la política social, quién abrirá camino para favorecer el desarrollo del mercado ocupacional de los profesionales que egresan de los centros formativos donde se imparte dicha disciplina.

Si bien es cierto, la disciplina y su ejercicio han ido cambiando en el tiempo; procurándose un espacio para mantenerse vigente en la actualidad, hay muchos elementos que todavía requieren ser revisados.

En un ámbito más reciente, por ejemplo, se destaca el artículo publicado en el año 2016 por las profesoras Eglee Vargas-Acosta, Ana María Ferrer, Jennifer García e Ivonne Rodríguez, en la revista Interacción y Perspectiva, Revista de Trabajo Social Vol. 6 N o 1, denominado: **Formación Profesional del trabajador social en Venezuela.**

Las autoras, a partir de la revisión académica y los procesos formativos establecidos en Venezuela para la generación de trabajadores sociales, reconocen que éstos se enfrentan a los desafíos de la realidad social contemporánea y las necesidades emergentes en nuestro país y la cultura global.

El propósito del documento es contrastar y reconocer diversidades en la formación de este recurso humano, de acuerdo a la experiencia que se lleva a cabo en las tres Escuelas de Trabajo Social existentes en Venezuela, las cuales se encuentran adscritas a las siguientes universidades públicas autónomas: Universidad Central de Venezuela (UCV), Universidad del Zulia (LUZ) y Universidad de Oriente (UDO).

En este artículo, se abordan los aspectos inherentes a la concepción educativa de la formación profesional, con base a la fundamentación axiológica, epistemológica y sociológica, así como también sobre el ejercicio profesional.

De este último destacan la necesidad de conocer sus niveles de operatividad, como fuente para la revisión curricular, en tanto emerge la necesidad de formar profesionales conscientes de la realidad, pero también capaces de consolidar en sí mismos principios éticos que guíen su hacer profesional.

Hasta aquí se identifican aspectos precedentes que dan aportes a las líneas de análisis de estudio. La literatura más reciente está orientada a plasmar la situación actual del país, la revisión de la formación en términos de competencias y la necesidad de favorecer el ingreso de nuevos estudiantes que se interesen por ser formados en esta carrera.

Las reflexiones de profundidad en las distintas áreas del conocimiento, de acuerdo con Bravo (2023) en el país, han pasado a un segundo plano o, en su defecto, sin datos oficiales resultan ser un ejercicio de atrevimiento y rebeldía, en procura de conocer lo que se tiene para salir de las lamentaciones y proponer, desde lo académico, nuevas posturas que le devuelvan al saber el sitio que le corresponde, aunque a muchos, de cierta forma, les genere malestar auditivo.

1.6.- Aspectos Metodológicos

En este apartado se decidió presentar los aspectos configurativos que guiaron el desarrollo y abordaje metodológico para dar cuenta de la consecución de los objetivos propuestos, el tipo y diseño de investigación que se utilizó, el procedimiento que permitió obtener la información requerida para el desarrollo del

estudio; aspectos que aplicados con rigurosidad le dan la confiabilidad y validez que requieren los trabajos científicos.

Como señala Balestrini (1997), "el marco metodológico es la instancia referida a los métodos, las diversas reglas, registros, técnicas, y protocolos con los cuales una Teoría y su Método calculan las magnitudes de lo real" (p. 114).

Desde una perspectiva histórica y etnográfica se analizaron y sintetizaron las dimensiones que forman parte del ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela, tomando en consideración sus aspectos formativos, perfil profesional, desempeño laboral, retos de dicho ejercicio y, por tanto, la construcción de lineamientos para favorecer la actuación profesional de cara a las realidades presentes.

En tal sentido, a partir de las diferentes teorías y enfoques se investigó el marco conceptual propio de la disciplina del trabajo social, con todas las implicaciones que dicho análisis conlleva. Así mismo, desde una perspectiva histórica se revisó y caracterizó el desarrollo de la profesión, sin perder de vista la variable en estudio y la mirada de quienes ejercen la profesión.

1.6.1.- Base epistemológica

La base epistemológica expone la manera de conocer, de investigar, de la influencia de las diferentes escuelas o corrientes del pensamiento en los paradigmas de investigación, en correspondencia con cada momento histórico.

El término epistemología tiene varias acepciones, etimológicamente proviene de la palabra griega episteme, que significa "conocimiento verdadero" (Damiani, 1997, p. 37), se le emplea como gnoseología, estudio del conocimiento, ciencia del conocimiento, fundamentos de la investigación científica; para Damiani (1997) la epistemología es: "la disciplina que privilegia el análisis y la evaluación de los problemas cognoscitivos de tipo científico; es una actividad intelectual que reflexiona sobre la naturaleza de la ciencia, sobre el carácter de sus supuestos" (p.28).

Destaca el autor que la epistemología o filosofía de la ciencia, como también la denomina, se encarga de analizar y evaluar de manera crítica los problemas que se presentan en el proceso de producción de conocimientos científicos, entre otros: la caracterización de los conceptos científicos, las concepciones metodológicas,

las condiciones operativas y técnicas del proceso de investigación, las relaciones entre ámbitos teóricos y la fundamentación del conocimiento.

En líneas generales, la epistemología se ocupa de los problemas sustantivos y metodológicos que se originan en la labor de la ciencia; reflexiona sobre todos los elementos que conforman la ciencia como: términos teóricos, pruebas, problemas típicos de teoría del conocimiento como los que se refieren a la verdad, el origen y al alcance del conocimiento científico. (Damiani, 1997, p. 31)

Cuadrado y Valmayor (1999) definen a la epistemología: "como ciencia, que es encargada del estudio de la estructura y evolución de las teorías científicas" (p.89). Igualmente, los referidos autores destacan que la epistemología tiene que ver con el conocimiento, en el cual han ejercido una gran influencia las escuelas positivistas, entre otras el empirismo, entendido como filosofía, según la cual el origen y valor de los conocimientos dependen de la experiencia.

Así mismo, la postura empirista conduce a la idea de la ciencia natural y social, y por ser realistas como ellos la definen, debe estar libre de todo tipo de juicio de valor, de toda influencia ideológica, al momento de estudiar una realidad objetiva. En el entendido que la epistemología se ocupa de aspectos vinculados con el conocimiento, teorías, influencia de corrientes del pensamiento; en esta investigación se profundizó sobre los elementos configurativos que definen el ejercicio profesional del trabajador social; entre los primeros elementos se encuentran: la formación, el perfil profesional, el desempeño laboral, el mercado ocupacional y el reconocimiento de las nuevas realidades que enmarcan dicho ejercicio, todo ello sin olvidar el carácter disciplinar del trabajo social, su especificidad, su objeto de estudio, sus campos de actuación, sin perder de vista los elementos históricos que han favorecido la evolución de la profesión, en términos de sus antecedentes y su arribo a una práctica científica.

El análisis de todas estas dimensiones resultó de suma importancia para tener un mayor conocimiento del tema en estudio, y en correspondencia con ello ofrecer un análisis que haga sentido frente a la dinámica actual; fortaleciendo del hacer profesional e impactando la realidad desde las implicaciones profesionales configuradas desde un compromiso humanista, científico y técnico.

También el reconocimiento de los aspectos propios de la definición del concepto de profesión y su fundamentación fueron considerados importantes dentro de este estudio.

En razón de ello, conviene indicar lo siguiente. De acuerdo con García-Salord (2019) "Las profesiones pueden ser contemplada como una de las llamadas "éticas aplicadas" (p.88).

En ellas se orientan la acción, elaborando un saber ético al que hacen su aportación distintas fuentes: los profesionales actuales mismos, las tradiciones heredadas en el seno de la profesión, las demandas de los usuarios y de la sociedad en general y el aporte de la reflexión filosófica" (p.334).

Bajo esta premisa, es conveniente señalar que las profesiones son instituciones sociales con una larga historia. Durante siglos, el concepto de "profesión" estaba reservado a sólo tres actividades humanas: las que hoy podemos llamar "profesiones clásicas", que incluían a los sacerdotes, a los médicos y a los juristas (particularmente a los jueces y a los gobernantes en tanto en cuanto eran también administradores de justicia).

Lo demás eran "oficios", pero no profesiones propiamente dichas. Se reservaba la noción de "profesión" para las más altas responsabilidades: las que tenían encomendadas el cuidado del alma (sacerdotes), el cuidado del cuerpo (médicos) y el cuidado de la comunidad (jueces, juristas, gobernantes). Estas tres "profesiones clásicas" se regían por un estatuto especial que distinguía claramente a quienes las ejercían:

En primer lugar, el acceso al ejercicio profesional estaba restringido a un pequeño número de personas. El largo proceso de aprendizaje que era exigible se regulaba por normas muy precisas que no regían para los oficios; en especial, se exigía una especial "vocación": sólo aquellos que tuviesen acreditadas las aptitudes y las actitudes necesarias para ejercer la profesión de un modo excelente, podrían ser considerados candidatos al ingreso en ella.

En segundo lugar, se exigía algún tipo de juramento solemne para acceder a la profesión: un compromiso público y explícito del candidato. El candidato se comprometía a conducir su vida conforme a los valores y virtudes propios de la profesión.

En tercer lugar, el ejercicio profesional no era considerado propiamente como “un trabajo” por el cual se percibe el pago de un salario, sino como una noble y elevada dedicación merecedora de honorarios, esto es, de unas retribuciones que no pagan en realidad el alto servicio prestado, sino que tratan de honrar de algún modo a la persona que lo presta.

En cuarto lugar, los profesionales gozaban de cierta inmunidad jurídica, teóricamente compensada por una exigencia de mayor responsabilidad ante la sociedad; los comportamientos de los profesionales no estaban sometidos a las mismas leyes que regían para los oficios, sino que tenían un estatuto legal particular y diferenciado.

Por último, en quinto lugar, las profesiones eran actividades liberales. Es decir, dedicaciones que, ante todo, requieren el ejercicio del entendimiento. De este modo, mientras que el ejercicio de los llamados “oficios” obligaba a “mancharse las manos” y a realizar esfuerzos físicos, el ejercicio de las profesiones estaba por lo general “liberado” de semejantes contingencias. De ahí que se considerase que las profesiones eran dedicaciones “nobles”, reservadas a “los mejores”, mientras que los oficios eran actividades “plebeyas”, destinadas a la gente corriente (García-Salord, 2009).

A lo largo de los siglos, otras actividades humanas trataron de asimilarse al alto estatus de las tres profesiones clásicas: militares, oficiales de marina, arquitectos, profesores y otros muchos colectivos especializados, tratan de ser reconocidos como profesionales.

El término “profesión” ha extendido su uso para designar ahora, prácticamente, cualquier dedicación o tarea. Se ha producido un proceso de pérdida progresiva de los privilegios tradicionales de las profesiones, mientras que, al mismo tiempo, los antiguos oficios reclaman ser considerados como profesiones.

La historia de las profesiones ha llevado a considerarlas en la actualidad como aquellas actividades ocupacionales en las que se encuentran los siguientes rasgos y que no le son ajenos a la profesión del trabajo social:

- 1) Una profesión es una actividad humana, social mediante la cual se presta un servicio específico a la sociedad, y se presta de forma institucionalizada, de modo que los profesionales reclaman el derecho de prestarlo a la sociedad en exclusiva,

considerando como "intruso" a cualquiera que desee ejercerlo desde fuera de la profesión.

- 2) La profesión es contemplada en parte como una vocación, y por eso se espera del profesional que se entregue a ella e invierta parte de su tiempo preparándose para cumplir bien con la tarea que le está encomendada.
- 3) Los profesionales ejercen la profesión de forma estable y obtienen a través de ella su medio de vida.
- 4) Los profesionales forman con sus colegas un colectivo, un colegio profesional, que obtiene, o trata de obtener, el control monopolístico sobre el ejercicio de la profesión.
- 5) Se accede al ejercicio de la profesión a través de un largo proceso de capacitación teórica y práctica, es decir, a través de unos estudios claramente reglados, de los que depende la acreditación o licencia para ejercer la profesión.
- 6) Los profesionales reclaman un ámbito de autonomía en el ejercicio de su profesión. Obviamente, los beneficiarios de la acción tienen derecho a elevar sus protestas y deben ser atendidos; pero el profesional se presenta como el experto en el saber correspondiente y, por tanto, exige ser el juez a la hora de determinar qué forma de ejercer la profesión es la correcta y qué formas de ejercerlas son desviadas.
- 7) Lógicamente, al afán de autonomía corresponde el deber de asumir la responsabilidad por los actos y técnicas de la profesión.
- 8) De los profesionales se espera que no ejerzan su profesión sólo por afán de lucro, ya que se trata de un tipo de actividad encaminada a favorecer a la colectividad. En este sentido, conviene distinguir entre el fin de una profesión, el objetivo que con ella se persigue y por el que cobra su sentido, y los intereses subjetivos que persiguen las personas que la ejercen.

Evidentemente, el interés de una persona a la hora de ejercer su profesión puede consistir exclusivamente en ganar un dinero, pero el fin de la profesión no es éste; de ahí que no tenga más remedio que asumir el fin y los hábitos que la actividad profesional exige.

Porque ahora no es suficiente con que los profesionales decidan en solitario cuáles son las buenas prácticas de la profesión y cuáles no lo son, sino que es preciso redefinirlas de tal modo que se vean respetados los derechos de los usuarios y de los

demás colectivos afectados por el ejercicio de la profesión (otros profesionales, proveedores, competidores, etc.).

La realización de los valores de la ética cívica compartida en las sociedades abiertas y pluralistas exige que todos nos reconozcamos mutuamente como personas, esto es, seres dignos del mayor respeto y consideración.

Todo ello no será obstáculo para que los buenos profesionales, al llevar a cabo honestamente el ejercicio de la profesión, se hagan acreedores del reconocimiento y prestigio profesional.

Finalmente, una ética de las profesiones que pretenda estar a la altura de la conciencia moral alcanzada por nuestra época ha de ser un discurso coherente y capaz de orientar la acción de las personas interesadas en ser buenos profesionales en el sentido completo del término. Esto es, profesionales técnicamente capaces y moralmente íntegros en el desempeño de su labor profesional.

El desarrollo de la profesión del trabajo no ha escapado de esa realidad y, tal como afirma Méndez (2024), la profesión ha pasado por algunos hitos importantes de reconocer:

La evolución formativa en Trabajo Social en Venezuela ha sido tumultuosa, rodeada de intereses institucionales, gubernamentales, partidistas y personales, en la que me atrevo a identificar tres grandes momentos: a) El funcional; b) el transformado o revolucionario; y, c) el técnico profesional.

El momento que denominamos funcional o adaptativo, comprende la larga historia del Trabajo Social en Venezuela que, por comodidad y para no usar otros calificativos o frases peyorativas, por ser contrarias a la realidad, ubicamos, solo en cuanto a formación profesional, de 1940 a 1960.

El momento transformador o revolucionario, comprende el período que va desde 1960 hasta finales de la década de los años 70, período en el cual el Trabajo Social se redibuja: renovación académica, reconceptualización del Trabajo Social, creación de la Asociación de Escuelas de Trabajo Social Latinoamericanas, Documento de Teresópolis, ECRO, etc, paradójicamente, el período de mayor producción intelectual en el Trabajo Social Latinoamericano. Se priorizó la formación teórica, la ideologización-politización del Trabajo Social y se ignoró y descuidó el ejercicio profesional, la práctica profesional.

El momento técnico - profesional, lo ubico a partir del año 1974, cuando se logra un cierto consenso en la identificación de los roles más importantes de la formación

y el ejercicio profesional. La formación profesional se orienta hacia la formación por competencias para el desempeño profesional, con lo cual el Trabajo Social se deslata de autoacusaciones y de acusaciones externas y se perfila como un científico social que indaga en la realidad para luego actuar racionalmente (Ponencia presentada en el marco de la conmemoración de los 50 años de creación de la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad del Zulia).

Lo expuesto no es más que una clara invitación a interrogarnos por la profesión, por las fortalezas internas, por los nuevos escenarios. La medicina seguirá teniendo como meta la promoción de la salud de las personas, la docencia mantendrá como objetivo el de formar personas cultas y críticas, el periodismo reconocerá como su meta específica la de informar de forma veraz a los ciudadanos y el trabajo social favorecer la consecución del bienestar social en la población, a lo mejor bajo unas condiciones distintas; con exigencias a los profesionales diferentes. Ahora bien, todo ello no será obstáculo para que los buenos profesionales, al llevar a cabo honestamente el ejercicio de la profesión, se hagan acreedores de espacios de reconocimiento y alcance de nuevos ámbitos decisorios.

1.6.2.- Tipo y Diseño de la Investigación

Se parte de la premisa que el diseño y tipo de investigación deberán entenderse como el plan o la estrategia que guía u orienta el proceso de investigación; incluye la recolección, análisis e interpretación de los datos en correspondencia con los objetivos de la investigación.

“El diseño representa la estrategia que se ha de cumplir para desarrollar la investigación, contiene de una manera estructural y funcional cada etapa del proceso...” (USM, 2001, p. 41).

De acuerdo con el diseño, como toda investigación, la presente responde a los parámetros de un estudio de orden documental. Entendido éste como la investigación que se ocupa del estudio de problemas planteados a nivel teórico, la información requerida para abordarlos se encuentra básicamente en materiales impresos, audiovisuales y/o electrónicos (USM, 2001, p. 41). “Está enclavada dentro de un panorama sumamente amplio como es el mundo de los documentos y constituye una modalidad de la llamada investigación documental” (Alfonzo, 1988, p. 31).

La investigación documental tiene un rigor científico; que, aplicada de manera metódica y reflexiva, además de producir nuevos conocimientos, contribuye a la solución del problema planteado por el investigador.

Para el logro de sus objetivos el investigador se concentrará en el estudio de los documentos impresos seleccionados cuya información deberá recolectar, clasificar, describir, analizar, comparar e interpretar para extraer los datos manejados con el objeto de generalizarlos (Alfonzo, 1988, p. 34).

Siguiendo el autor en referencia, en la investigación documental se realizan una serie de actividades intelectuales con cierta rigurosidad, como la selección de las fuentes: bibliográficas, hemerográficas, electrónicas y legales; las cuales permiten recabar información, organizarla, sistematizarla y describirla de acuerdo a los objetivos del investigador. En ese mismo orden se aplicó el diseño bibliográfico, el cual se inició con el arqueo de las fuentes indicadas y luego se procedió a la lectura selectiva, descriptiva, analítica y reflexiva del material seleccionado.

No obstante, no puede negarse que esta investigación también responde a principios descriptivos y explicativos, que abren la posibilidad de establecer un diálogo entre lo encontrado en la literatura, pero – también- en las reflexiones que logran obtenerse a partir del registro de las opiniones, miradas y posturas de los trabajadores sociales y los empleadores que participaron en el estudio, cuyo aspecto será desarrollado más adelante.

Esto implicó la realización de **actividades de campo**, las cuales se definen, de acuerdo con Alfonzo (1988) como: "la recolección de datos directamente de los sujetos investigados y de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna" (p.31).

Entonces, sí es una investigación documental, pero que dialoga con la práctica para valorar su pertinencia conceptual y la necesidad de conocer, como fue el caso, nuevas realidades de actuación; necesidades formativas, condiciones laborales, mercado ocupacional y desempeño laboral.

Debe considerarse, por tanto, que, de acuerdo con Martínez (2002) este tipo de investigaciones terminan favoreciendo procesos reflexivos que responden a los siguientes parámetros:

La investigación reflexiva se efectúa cuando se desea describir, en principio, algunos de los componentes principales, de una realidad. Este tipo de investigaciones establecen relaciones causales. En consecuencia, no sólo persiguen describir o acercarse a un problema, sino que intenta precisar las causas del mismo, en procura de establecer análisis que favorezcan la construcción de alternativas orientadas a la solución (p.81).

Ambas características están presentes en este estudio (la descripción y el análisis), favoreciendo el reconocimiento del funcionamiento actual del fenómeno investigado, con miras a explicarlo en procura de construir nuevas miradas que puedan ayudar a consolidar la disciplina, en términos de sus fines profesionales dado el contexto.

1.6.3.- Nivel de la investigación

Cuando se precisan los alcances de la investigación, se procura conocer –entre otras cosas- la profundidad de la misma, lo cual guarda sintonía con el nivel del conocimiento que se pretende alcanzar.

Siendo y tomando en consideración lo expuesto en el apartado precedente, este estudio se trata de **una investigación de tipo reflexiva**, lo cual se enmarca en su objetivo terminal, cuya orientación es analizar el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela.

Lo indicado, exige, en un primer momento describir el fenómeno, pero con la finalidad de trascenderlo, en la crítica, en el análisis y las propuestas de solución.

En tal sentido, el momento diagnóstico-descriptivo “consiste en caracterizar un fenómeno o situación concreta indicando sus rasgos más peculiares o diferenciadores que se manifiestan en la realidad” (USM, 2001, p. 42).

Carlos Sabino (2002), en términos similares, señala que las investigaciones reflexivas utilizan criterios que ponen de manifiesto la estructura o el comportamiento de los fenómenos en estudio, proporcionando información sistemática y comparable con otras fuentes; pero en particular, describe las características de conjuntos homogéneos.

En la presente investigación se describieron las características del ejercicio profesional, tomando en consideración las variables que lo integran; no sólo desde una mirada **teórica, sino también práctica**.

Dentro del alcance y contenido de lo expuesto, se estableció la relación existente entre cada variable; en el entendido de que éstas se complementan, de allí la importancia de relacionarlas en correspondencia con el contexto donde se presentan.

El desarrollo explicativo aplicado a esta investigación la entendemos como "... una fase del conocimiento científico que se encuentra precedida de la observación y la descripción" (Méndez, 1992, p. 51), lo que quiere decir que para poder explicar el comportamiento del ejercicio profesional, se requiere utilizar la información obtenida a través de la observación, la descripción, por medio de la revisión bibliográfica, documental e institucional, lo cual se realizó a través del desarrollo del procedimiento descrito en fases que se indican a continuación.

- a. La primera, orientada a la indagación teórica sobre la documentación bibliográfica, doctrinaria, jurídica y estatus de creación, leyes, reglamentos y normativas.
- b. La segunda, orientada hacia la observación y revisión de documentos institucionales comprometidas con la actuación profesional del trabajador social. Y, en paralelo, aplicar una rigurosa investigación de campo que facilitara la comprensión de la práctica en términos de quienes la viven.
- c. Establecer un conjunto de lineamientos teóricos, técnicos y formativos que facilitaron la recolección de datos, orientados a favorecer el análisis sobre el ejercicio profesional del trabajador social.

Las técnicas e instrumentos utilizados para dar cumplimiento a las fases indicadas fueron: fichas bibliográficas y otras herramientas impresas y digitales; se revisaron artículos de revistas propias del área, diccionarios, periódicos, folletos y redes de internet, así como la aplicación de dos cuestionarios, cuyas implicaciones se detallan seguidamente.

1.6.4.- Población y muestra

Ya expuestas las razones por las cuales este estudio no puede circunscribirse solamente a una investigación documental, como elemento organizador, conviene explicar -en este apartado- las implicaciones de este aspecto dentro de la investigación. Por razones pedagógicas, éste se organiza por etapas.

1.- Definición conceptual de los términos:

Lo primero que es necesario considerar, es que lo que antecede a la determinación de la población es el universo; dicho término, según Fox (1981), “designa a todos los posibles sujetos o medidas de un cierto tipo que incluye a toda la población” (p. 368).

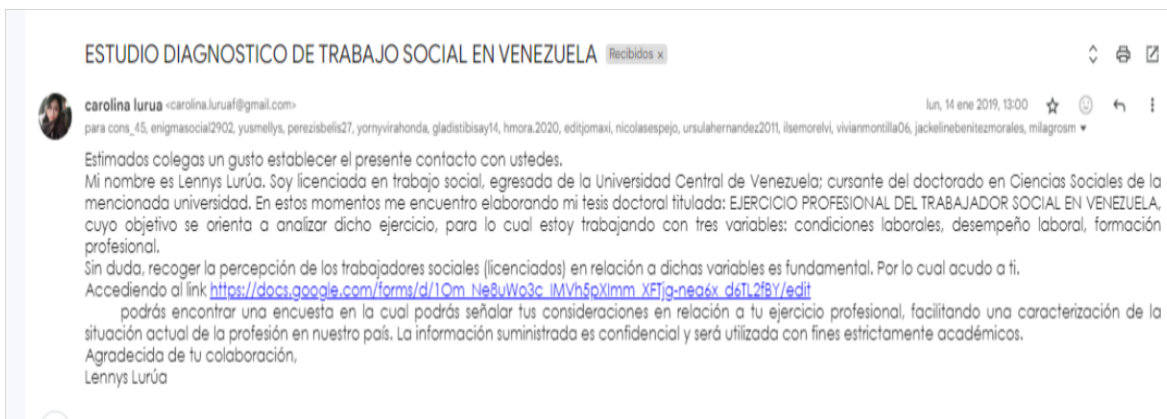
Siendo así, el universo de este estudio lo constituyen todos los egresados de la carrera de trabajo social de todas las universidades del país. No obstante, la cuantificación del total de egresados resulta compleja. En tanto que, por ejemplo, los procesos de agremiarse son voluntarios; no existe un colegio en funcionamiento que maneje algún censo sobre el universo. No obstante, la investigadora pudo tener acceso a la base de datos que maneja la Asociación Nacional de Trabajadores Social hasta el 2023. Sus registros hablan de un total de: 12.346 profesionales egresados de las diferentes casas de estudio” (ANTS, 2023, boletín informativo N°123).

Todos se convirtieron en la población a estudiar. No obstante, la ANTS tiene en sus registros y, por tanto, en su base de datos sólo a 3.897 colegas. A todos estos se les envió un mail, dando paso a:

2.- Alcance de la población.

En efecto, enviados los 3.897 correos a los asociados, reflejado en la figura N°3 que a continuación se presenta:

Fig. N° 3 Correo de contacto con los trabajadores sociales asociados



Elaboración propia, mayo 2024

Sólo respondieron 1.110 de los agremiados, convirtiéndose en la muestra del estudio, entendiendo por muestra: “el conjunto infinito o finito de personas, cosas o elementos que presenten características comunes” (Cerde, 1998, p. 89).

¿Qué resulta valioso? Haber recibido respuesta de profesionales ubicados en 22 estados del país, distribuidos del siguiente modo:

Tabla N°1 Registro de respuesta por estado

Estado	Total de respuestas recibidas
Amazonas	11
Anzoátegui	86
Apure	11
Aragua	91
Barinas	86
Bolívar	68
Carabobo	69
Cojedes	23
Distrito Capital	103
Falcón	39
Guárico	51
Lara	67
Mérida	48
Miranda	56
Monagas	66
Nueva Esparta	35
Sucre	13
Táchira	24
Trujillo	64
Yaracuy	11
Zulia	88
Total	1.100

Fuente: elaboración propia, septiembre 2024

Esta mirada permitió conocer, en términos generales, la visión del ejercicio profesional de estos profesionales a lo largo del país, resultando sus respuestas un insumo importante para este estudio, en términos de que para la fecha no se contaba con registros de abordajes similares, ni abordajes que reflejen la polivalencia de las posturas que se encontraron luego de la aplicación de dicho cuestionario.

Por otro lado, para poder alcanzar el objetivo asociado al reconocimiento del desempeño profesional, se hizo necesario seguir los pasos metodológicos que la misma metodología de valoración que esta categoría implica, la cual refiere a las técnicas de evaluación de desempeño laboral. Las mismas aluden a preguntar, al empleador, por el desempeño de sus supervisados.

Entonces, precisar cuántos sujetos en el país, supervisan a los trabajadores sociales en ejercicio, es una tarea que reviste una dificultad, cuando menos, compleja; por lo cual se seleccionó una muestra que permitiera a la investigadora conocer su mirada, respetando las pautas que esta actividad – propia de la administración de recursos humanos- supone.

Siendo así, este estudio maneja dos poblaciones. La primera los trabajadores sociales en ejercicio y la segunda –sólo para responder- el aspecto asociado al desempeño laboral, se esfuerza por abordar a los empleadores.

En total, aceptaron participar en el estudio 41 de estos, que en promedio tienen a su cargo 9 trabajadores sociales, ofreciendo la posibilidad de conocer –desde una mirada aproximativa- el desempeño laboral de 369 trabajadores sociales de todo el país. La distribución se dio, pues, de este modo:

Lista de instituciones donde laboran los egresados:

INSTITUCIONES DONDE LABORAN TRABAJADORES SOCIALES

FUNDAHIGADO

CONSEJO DE PROTECCION ZAMORA

AVEPANE

IPASME

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA SALUD

MISIÓN DEL PODER POPULAR DE HÁBITAD Y VIVIENDA

MINISTERIO DEL PODER POPULAR DE INTERIOR Y JUSTICIA

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA EDUCACION UNIVERSITARIA

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL DEPORTE

FORJANDO FUTURO

FUNDACION CRISTIANA MARANATÁ

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA MUJER Y LA FAMILIA

MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA ALIMENTACION

FUNDACION PASO A PASO

CONSEJO DE PROTECCION MUNICIPIO LIBERTADOR, CARACAS

FUNDACION AYACUCHO

FUNDACION PUEBLO SOBERANO

BANCO CENTRAL DE VENEZUELA

FUNDACION POLAR

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

CANIA
HOSPITAL DE NIÑO
FONDENIMA
HOGAR DE CUIDADO, MI MUNDO FELIZ
UPEL
DOBE (UNEXPO)
FUNDACIÓN DEL NIÑO SIMON
ALCALDIA DE CARACAS
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LAS COMUNAS Y PROTECCIÓN
SOCIAL
IDENNA
DEFENSORIA DEL PUEBLO
INAMUJER
FISCALIA (MINISTERIO PÚBLICO)
METRO DE CARACAS
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA LA CULTURA
PROSALUD
IGLESIA CARISMÁTICA SAN PEDRO
CASA DEL ARTISTA
FUDEP
FE Y ALEGRIA
MINISTERIO DEL PODER POPULAR PARA EL TURISMO
MISION AMOR MAYOR

1.6.5.- Técnicas de Investigación

Parafraseando a Fox (1981) se entiende que las técnicas de investigación son el conjunto de herramientas, procedimientos e instrumentos utilizados para obtener información y conocimiento.

En consecuencia, se emplean de acuerdo a los protocolos establecidos en una metodología de investigación determinada.

Las técnicas de investigación son los recursos disponibles para un investigador, que le permiten obtener datos e información. Evidentemente, el uso de técnicas de investigación es fundamentales en todo proceso de investigación científica, ya que:

- Permite organizar las diversas etapas de la investigación, desde la recolección de datos, hasta su análisis e interpretación.

- Facilita el control de la cantidad y la calidad de la información obtenida a lo largo de la investigación.

En el caso de este estudio, tal como se ha señalado se utilizó la revisión bibliográfica, contraste de fuentes y registros teóricos. Todo ello explicado con amplitud en apartados precedentes.

Sin embargo, es preciso sí conversar sobre el cuestionario utilizado orientado a aproximarse a la visión que tienen los trabajadores sociales, sobre su ejercicio profesional. Con miras a darle cierto rigor en el desarrollo de este punto, es preciso preguntarse: ¿Qué es un cuestionario?

Según Ander-Egg (1997) éste es... "un listado de preguntas formuladas en base al tipo de investigación, que ayudará a identificar y medir el comportamiento y atributos de los aspectos relevantes de un contexto en estudio" (p. 69).

Siendo así, esta investigación utilizó como referencia el cuestionario diseñado para América Latina, propuesto por la Federación Internacional de Trabajo Social (FITS) en el año 2018, con una vigencia de 10 años; ajustable al lenguaje y aspectos culturales propios de cada país participante⁷

El instrumento (véase anexo N°2) consta de las 4 categorías en estudio: Formación profesional, condiciones laborales, mercado ocupacional y desempeño laboral. Incorpora aspectos de la calidad de vida de los participantes, pues su objetivo inicial era conocer las condiciones de vida de los trabajadores sociales a nivel mundial, en tanto que en términos de los fines profesionales querían conocer, si el profesional llamado a la promoción del bienestar social de los pueblos, disfrutaba de éste.

En definitiva el documento consta de 52 ítems, con respuestas cerradas y preguntas abiertas, dando oportunidad a sugerir estrategias de actuación del trabajador social en lo que la misma organización (FITS) ha denominado, sociedad contemporánea.

Con relación al contacto con los empleadores, tomando en consideración, la estandarización de las competencias elaboradas por la investigadora, luego de la

⁷ (disponible en: <https://www.fits.com/wp-content/uploads/Cuestionario-M2-Trabajo-Social-Promocion-Interna.pdf>).

revisión de los pensum de estudios de la formación en trabajo social vigentes en el país, se les hizo llegar dicho listado con treinta competencias seleccionadas de forma aleatoria, logrando obtener su valoración sobre 30 de éstas, de acuerdo a los parámetros de la escala de Likert.

Dicha escala no es más que la manera de obtener la calificación del encuestado para, identificar su opinión sobre el nivel: de acuerdo o desacuerdo con una afirmación. Es ideal, por tanto, para medir reacciones, actitudes y comportamientos de una persona.

Esta estrategia evaluativa está amparada por las técnicas evaluativas de evaluación de desempeño, denominada desempeño por competencias.

Ahora bien, las respuestas de los empleadores son consideradas de gran importancia en procura de conocer las consideraciones del desempeño laboral, variable configurativa del ejercicio profesional, elemento de análisis dentro de la presente investigación.

**CAPÍTULO II:
FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR
SOCIAL EN VENEZUELA**

2.1.- Aspectos generales de la formación profesional del trabajador social

La disertación sobre este punto nos lleva, necesariamente, a pasearnos por el desarrollo histórico de la disciplina. Pues ya se ha dejado claro que no se puede comprender el hacer profesional, si no se concibe la formación, no sólo como el espacio de adquisición de competencias, que facultan para el ejercicio de una labor, sino que en paralelo también responde a los elementos configurativos de la disciplina, en términos de los aspectos epistemológicos, axiológicos, ontológicos y metodológicos.

Hablar de los antecedentes de la profesión del trabajo social en Venezuela, implica comprender cómo esta disciplina se convirtió en profesión. Lo cual no dista mucho del desarrollo histórico general de las profesiones.

Vale decir que, son varios los autores que a lo largo del tiempo han teorizado sobre este tema, sin embargo, por deseo de la investigadora, y tomando en consideración la profundidad y gran compromiso con el trabajo social, se hará uso y apoyo teórico de la construcción que han hecho autores venezolanos, tales como: Albornoz, Méndez, Salcedo y Rojas. Sin perder de vista, las grandes aportaciones, que, en su momento, hizo la profesora Mercedes Martínez.

A la luz de lo señalado, comenzaremos por entender el surgimiento del trabajo social, para después arribar al surgimiento del trabajo social en Venezuela y, finalmente, conocer cuál es la percepción actual de los trabajadores sociales con relación a los procesos formativos que hoy por hoy se desarrollan.

Esto último obtenido luego de la aplicación del cuestionario elaborado por la Federación Internacional de Trabajo Social (véase anexo N°2) y ajustado, por la investigadora, para los fines de este análisis.

Cuando se habla de trabajo social, la primera asociación que puede hacerse una persona que no sabe de qué se trata, posiblemente sea relacionado con un hacer (trabajo) que se realiza en el ámbito de lo social.

Sin duda, esto es extremadamente difuso y vago, pero sirve como punto de partida para saber las implicaciones de cada término:

¿Qué es lo social y a qué tipo de trabajo se alude cuando ambos términos se vinculan? Resultando de ello el binomio trabajo social.

Spencer (1992) señala que lo social está vinculado a tres ideas bastante distintas: por una parte, designada a una forma de actividad social propia de la clase alta o media y por otra hacia lo que refiere la beneficencia y a las diversas formas de ayuda a los pobres y necesitados, asistiéndolos en algunas de sus carencias.

Lo social lo remite, entonces, a la denominada cuestión social, aludiendo a los problemas sociales en general.

Luego el concepto social se hizo más amplio. Es decir, por influencia de la sociología, el término social comenzó a ser utilizado en dos sentidos: uno genérico y amplio, para hacer referencia a la sociedad global o bien como perteneciente a lo colectivo, y otro restrictivo aludiendo a cuestiones particulares de los análisis sociológicos tales como estructura social, cambio social, estratificación, movilidad y participación social.

Puede diferenciarse el trabajo social de otras actividades similares, por ser una forma de acción social o de intervención social, sin que con ello se agote el concepto de trabajo social, debe tenerse en cuenta que toda acción social se caracteriza por ser una actividad consciente y deliberada realizada de manera expresa como tal; se trata, a su vez, de una acción inducida por un agente externo.

Estas características hacen a la esencia de la acción social y de toda forma de intervención social, como una manera de acompañamiento a quien no dispone de los recursos necesarios para garantizar su propio bienestar.

Es así como, desde épocas remotas la preocupación del hombre por el hombre ha estado presente a lo largo de las historias de las civilizaciones, destacando para la profesión dos elementos fundamentales: la caridad y la filantropía. Ambas eran entendidas como acciones particulares; potestativas.

Sin embargo, el trabajo social - a lo largo de su desarrollo histórico- no puede negar su vinculación con una forma evolucionada de prestar ayuda a quienes lo requerían, siendo esta la etapa considerada como asistencialista.

La asistencia social representa un momento en el proceso evolutivo de las formas prácticas de prestar ayuda o socorro al necesitado, constituyendo un punto de avance que marca definitivamente el momento en el que el Estado interviene de

manera organizada y sistemática, en atención a los problemas que se plantea buena parte de los grupos humanos durante los siglos XVIII y XIX.

En consecuencia, el surgimiento del Estado⁸ (y más con la aparición de los derechos sociales) fue fraguando la configuración de sus funciones como disciplina; una de ellas es la necesidad de requerir profesionales que facilitaran los mecanismos para llevarla a cabo, de forma específica, la función social del Estado. Los profesionales del trabajo social, por tanto, nacen bajo un criterio de necesidad de dar respuesta a las demandas del entorno, lo que les fue permitiendo ocupar un espacio dentro de las profesiones, dando paso al desarrollo de reflexiones sobre cuál era su alcance; de qué trata, bajo qué metodología ejercen sus actividades. Responder a estas inquietudes, pueden irse organizando a través de las diferentes miradas conceptuales que se tejen y entrecruzan dentro de la profesión.

Por ejemplo, Salcedo (2008) afirma que el trabajo social como disciplina científica no es una categoría abstracta a las determinaciones históricas y sociales que se registran en un contexto determinado.

Por lo tanto, para definir al trabajo social es necesario analizarlo en el contexto de los procesos sociales, económicos y políticos en los cuales se desarrolla; de allí la importancia de destacar algunos momentos históricamente que facilitan la configuración del trabajo social como profesión.

- a. El primer momento referido al surgimiento de la profesión se orienta a la sistematización científica de la beneficencia, privilegia la actuación diagnóstica, con énfasis en la atención del individuo y sus actitudes funcionales para garantizar el funcionamiento social.
- b. Segundo momento, gira en torno a la preocupación por insertarse en el conjunto de las ciencias sociales, es denominado ecléctico, racionalizando la teoría y desarrollando las prácticas sociales que la sustenta, con una concesión tecnológica instrumental. Asume el método científico como el camino para enfocar los problemas prácticos y encarar la realidad.
- c. tercer momento caracterizado por la reconceptualización, que - especialmente en la región latinoamericana - le confiere a la profesión un

⁸ El diagnóstico social de Mary Richmond tuvo un rol fundamental.

contenido ideológico importante, comprometido con una opción política de liberación y transformación social.

d. cuarto momento, se sitúa en la década de los 80, donde el énfasis de la profesión se ubica en las exigencias externas que el Estado de bienestar exige. En este periodo se estructuran propuestas metodológicas especializadas y focalizadas. Se incentiva el interés por la teoría y la construcción del conocimiento. El esfuerzo se centra en la construcción de la política social y el rol del Estado.

e. Quinto momento, para esta autora aún en desarrollo. Se caracteriza por la definición de los espacios públicos, con nuevas formas de exclusión social. La profesión se encuentra en una búsqueda sobre sí misma y se cuestiona su especificidad.

f. A juicio de la investigadora, debe hablarse de un sexto momento, sin que eso implique necesariamente la superación del anterior. El mismo aludiría a la búsqueda de la comprensión de nuevas realidades y la generación de un perfil profesional que pueda atender las complejidades sociales, desde una mirada interdisciplinaria que facilite el abordaje en tres dimensiones: técnicas y profesionales.

Hasta ahora no hemos establecido una definición de trabajo social, difícilmente se encontraría un concepto unívoco; pues, los mismos se construyen a partir de las miradas epistemológicas, asociadas a la cosmovisión de las instituciones que promueven la formación, pero –también– de los criterios personales que cada cual tiene derecho a construir a partir del ejercicio de su práctica profesional.

En esa línea encontramos la definición del trabajo social como arte, tecnología social, disciplina científica, acción profesional. Para algunos autores el trabajo social es el resultado del dominio de conocimientos propios de las ciencias sociales, lo que les facilita la aplicación de técnicas de investigación, programación, intervención y evaluación comunes a otras disciplinas, la particularidad de la profesión está en la capacidad y creatividad para lograr la integración de todos esos elementos desde una perspectiva operativa.

Otros autores se atreven a definirla como una disciplina de las ciencias sociales que mediante, la metodología científica, contribuye a la atención de los problemas y al uso de los recursos de la comunidad, en la educación social organización y

movilización consciente de la colectividad; como en la planificación y administración de acciones.

Todo ello con el propósito de lograr las transformaciones sociales para el desarrollo integral del hombre.

Para Salcedo (2008) la perspectiva profesional implica el reconocimiento del objeto particular de la intervención, refiriéndose a la construcción de mediaciones con los sujetos para que se posicionen como Defensores de los Derechos Humanos Individuales y colectivos, con lo cual los roles de mediador, orientador, defensor y promotor adquieren finalidades en los cuales se resitúa la lógica instrumental burocrática, en función de penetrar el sistema de derechos.

Por su parte, la Federación Internacional de Trabajo Social (2000) de cara a los inicios del siglo XXI define a la profesión como un instrumento de resolución de problemas en las relaciones humanas. El trabajador social sería una especie de participante activo en el cambio social y en el desarrollo del poder de las personas mediante ejercicios de sus derechos y su liberación a través de la mejora de la sociedad.

Cada una de estas disertaciones nos dirige a reconocer las múltiples y complejas relaciones en las cuales se desarrolla la profesión y su entorno, haciendo énfasis en favorecer los procesos de atención a las personas en procura del desarrollo de sus potencialidades, para garantizar el bienestar social y la participación activa para el efectivo disfrute de los Derechos Humanos.

De acuerdo a lo expuesto, el trabajo social se configura como un sistema de valores, teóricos y prácticas interrelacionadas; que utiliza técnicas y metodologías propias y aquellas que le otorgan las ciencias sociales. Recurre a las teorías asociadas al desarrollo y comportamiento humano, así como de los sistemas sociales para analizar situaciones complejas y facilitar los cambios personales, organizativos, sociales y culturales.

El trabajo social es, pues, un instrumento que se orienta a la comprobación del estado de necesidad de las personas, haciendo uso de técnicas específicas que le permiten Identificar estrategias para la superación de las adversidades y la búsqueda de mecanismos que favorezcan la constitución de mejores estándares de calidad de vida.

A lo largo de la exposición de cada uno de estos conceptos, con sus diferentes implicaciones y alcance aparece de forma soterrada la mirada humanista de la profesión, un elemento de gran peso; que debería estar de forma explícita en cualquier intento que procure establecer alguna conceptualización sobre la disciplina.

En tal sentido, bajo mi criterio, el trabajo social es una disciplina; es una profesión. Se apoya en elementos técnicos con un alto compromiso humanista y cuyo propósito es favorecer la consecución del bienestar social.

Es una disciplina porque tiene un método de abordaje, que lejos está del empirismo.

Busca la comprobación científica de la existencia de algún requerimiento que refiera a su campo de actuación profesional.

Es una profesión porque simplemente se estudia y se certifica para poder ser ejercida, pero el elemento que la cubre ampliamente está asociada al componente humanista, que, en palabras de Miguel De Unamuno, respondería a principios de solidaridad, buscando promover mayor respeto hacia el hombre, sus derechos y sus responsabilidades, trabajando - por tanto- en generar una concepción integral del ser humano.

En consecuencia, pensar en trabajo Social es pensar en un asunto **científico-técnico-humanista**. Nunca se puede olvidar que delante del hacer profesional hay un ser humano enfrente.

2.1.1.- La especificidad de la formación profesional del trabajador social en Venezuela

El nombre del apartado invita a precisar el siguiente concepto, ¿qué significa formación?

Díaz-Barriga (2009) señala que:

La formación no es más que el resultado del sometimiento del sujeto a un proceso educativo, desarrollado en un centro de estudios, que ha de derivar en la emisión de un certificado facultativo. La formación se fundamenta en un currículum que se estructura a partir de diferentes fuentes y con amplia relación con el mercado ocupacional. Este proceso tiene sus inicios en la creación de las primeras universidades, surgidas en el siglo XII y que a la fecha se han ido consolidando como una institución fundamental, dentro

de las sociedades. El saber científico y profesional es un saber universitario (p.56).

En el caso de la ubicación del trabajo social como un saber certificado por las universidades, es el resultado del esfuerzo significativo de diferentes actores, que convencidos de la importancia del trabajo social - como formación profesional- logran darle un sitio en el mundo académico y, por tanto, dentro de la educación superior.

2.1.2.- Aspectos generales del desarrollo histórico de la formación

El trabajo social en Venezuela, surge en la segunda mitad de la década de los años 30, bajo una concepción médico-sanitaria, ante la necesidad de atender los conflictos y necesidades sociales que confrontaban las familias afectadas por la tuberculosis, ya que no eran del todo suficientes las prescripciones médicas, se requería una acción educativa a nivel de los hogares para desarrollar acciones profilácticas y de tratamiento, que condujeran a erradicar esos flagelos sociales, cuya labor fue delegada inicialmente a un grupo de damas, con carácter de voluntariado social. Lo expuesto es ampliamente conocido y de dominio de los trabajadores sociales.

Luego, por la información que para ese entonces se tenía de la profesión en otros países, donde los trabajadores sociales eran sometidos a un proceso de formación y motivados por la necesidad de preparar equipos especializados, para atender el problema de la tuberculosis, surge los primeros cursos de entrenamiento. A tal efecto – y como no existía en el país, profesionales con ese dominio y, en consecuencia, con capacidad para formar sobre estos temas, fue necesaria la contratación del personal calificado en Puerto Rico.

La primera formación a cargo de dichos profesionales, contó con una duración de 3 meses. Incluía entrenamiento sobre: servicio social, psicología, anatomía, puericultura, fisiología y pedagogía; para el trabajo social de la época, esto representó las capacidades técnicas para comprender el momento particular que vivía la nación y su importancia en la búsqueda de alternativas, que permitieran la mejora de las condiciones de vida de los venezolanos.

Las circunstancias que motivaron el surgimiento de la profesión le asignan, para ese entonces, un carácter de actividad paramédica, que, bajo un enfoque

individualizado de la problemática social, proyectaba su gestión, hacia el desarrollo de la capacidad particular de las personas, con el fin de promover una mejor adaptación del hombre al medio social.

Influenciada por la concepción europea, después del año 1939 se activan gestiones orientadas a elevar el nivel profesional del trabajador social, lo cual se materializa el 29 de octubre de 1940, al publicarse en la gaceta oficial número 20.323, el decreto ejecutivo de crear los estudios de esta especialidad en Venezuela.

En ese sentido, de acuerdo a los datos registrados para la fecha, se asume que en diciembre de ese año en la gaceta oficial número 20.364, se decreta la creación de la Escuela Nacional de Servicio Social, dependiente del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social y adscrita al Ministerio de Educación; cuya institución constituyó el primer centro de formación profesional de la especialidad de trabajo social y sus actividades docentes que se iniciaron el 11 de enero de 1941.

A partir de esa fecha, la formación en trabajo social ha seguido un ritmo zigzagueante, que ha favorecido la formación profesional del trabajo social en un principio forjados en la educación secundaria y posteriormente en la formación universitaria.

De acuerdo a Márquez (1982) se puede concluir que la estructura del primer plan de estudios de trabajo social en el país, favoreció el desarrollo de competencias profesionales asociadas al campo de la medicina, el plan de estudios solamente incluía como asignatura específica de la actividad profesional, el estudio de técnicas del caso social individual.

El campo de acción profesional de los primeros grupos de egresados, estuvo representado por los programas médicos- sanitarios desarrollados por el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, para prevenir y atender el problema de la tuberculosis y otras enfermedades como la lepra. Morbilidad ésta que, para ese entonces, causó importantes consecuencias en la salud general de la población venezolana.

Además, se constituyeron espacios laborales para las gestiones de este profesional; destacándose la junta de beneficencia pública, concebida con la municipalidad de Caracas el 15 de octubre de 1936, con la finalidad de establecer servicios

tendientes a favorecer la asistencia a problemas asociados a la salud pública, que causaban importantes consecuencias en la vida nacional.

Casi en paralelo se crea el Consejo Venezolano del Niño, bajo la resolución del ejecutivo nacional promulgado en la gaceta oficial número 19.027 del 7 de agosto de 1936, dependiente del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, cuyos objetivos se identificaron con el desarrollo de programas orientados a ofrecer asistencia y protección a la madre y al niño; particularmente, en la radicación de enfermedades infectocontagiosas que causaban elevadas tasas de mortalidad infantil.

Entre otros de los programas donde participaría inicialmente el trabajador social y que fueron los instrumentados por el Concejo Municipal y la Gobernación de Caracas para ofrecer ayuda económica y servicios hospitalarios a los sectores de la población más vulnerables: a los adultos mayores y personas con discapacidad.

Marques (1982) afirma que se puede considerar que el trabajo social en su etapa inicial constituyó el principio de una actividad complementaria en las acciones médico asistenciales, instituidos en el sector público para atender los problemas que afectaban a la familia venezolana, generadas por la tuberculosis y otras enfermedades infectocontagiosas originadas, en esa época, por la insalubridad y la miseria que padecía la población.

Por esa razón se le atribuyó a esta profesión, desde sus inicios, el carácter de instrumento para la ejecución de planes y programas correspondientes a la política, que adopta el sector público para atender los problemas sociales que afectaban a los sectores desposeídos.

En un lapso perentorio, luego de haberse establecido la estructura del sistema de estudios de trabajo social en el país, la estructura curricular que inicialmente orientó el proceso formativo fue sometido a revisión, cuya modificación entra en vigencia a partir del 25 de septiembre de 1941, según resolución de ejecutivo publicada en gaceta oficial número 20.601.

Como hecho significativo en esta búsqueda de mejorar los estudios de la especialidad, se observa que estos fueron extendidos a un año más de formación; es decir, ahora se requerían 3 años para tener competencias que configuraran la

acción profesional del trabajador social y su capacidad de acompañamiento a los grandes flagelos sociales ampliamente descritos en párrafos precedentes.

En un intento por elevar el nivel técnico del proceso formativo del trabajador social, estuvo condicionado -de cierta forma- por la necesidad de nivelar las deficiencias de los aspirantes, acordes a las exigencias del certificado de inscripción primaria. Para el momento, único requisito para cursar la carrera.

Por esa razón se incluirían materias humanísticas y sociales.

Sin embargo, persistía la tendencia a confrontar un profesional, cuya gestión no trascendía de ser auxiliar y complemento de otras disciplinas. Concepción acerca del trabajo social que aún se observa en gran parte de nuestra práctica profesional, a pesar del nivel que ha logrado el proceso de formación profesional de la especialidad.

Con respecto a este punto y haciendo uso de las respuestas obtenidas en la aplicación del cuestionario del ejercicio profesional aplicado a los trabajadores sociales, se obtiene como resultado lo siguiente:

Gráfico N° 1 Reconocimiento profesional



De acuerdo con los resultados encontrados se precisa que el 61,99% de los encuestados cree que se valora más la actuación profesional de otros profesionales, mientras que la labor del trabajador social – pese a ser un profesional formado a nivel universitario- ellos la perciben como una acción secundaria. Configurando dicha afirmación, como un elemento a revisar y valorar.

2.1.3.- El camino hacia la formación universitaria

Como la realidad es dinámica, la formación también avanza al ritmo del movimiento del país, durante la década de los años 40, la actividad del trabajador social estuvo circunscrita a contribuir a la realización de los planes y programas médicos asistenciales y benéficos, instrumentados por el estado venezolano para atenuar los grandes conflictos económicos y sociales que afectaban a las familias venezolanas.

Otro hecho significativo registrado durante ese lapso, es la creación de la Escuela Católica de Servicio Social, la cual inició sus actividades en octubre de 1945, acogiendo el régimen de estudio vigente de la Escuela Nacional de Servicio Social. El proceso formativo del profesional se inspiraba en principios doctrinarios del cristianismo.

Para el año de 1950, la Escuela Nacional de Servicio Social reformó su plan de estudios y obtuvo un nuevo curriculum decretado en gaceta oficial número 23.338 del 26 de septiembre de 1950, donde la novedad principal es la extensión de los estudios a 4 años.

Se observa, en consecuencia, la incorporación de un mayor número de asignaturas teóricas y prácticas específicas de la profesión, con una dedicación de 4 a 15 horas de clase semanales, lo que representó un avance en los estudios de trabajo social; por cuanto en el periodo anterior, el enfoque de esta disciplina estaba orientado a la atención individual del hombre y su problema. Esto es, sólo se capacitaba el profesional para la aplicación del método de caso.

Evidentemente, esa reforma constituyó una respuesta a la complejidad de la problemática social que para, el entonces, afectaba la población, por lo que se requería una acción profesional que no solo se limitara a la atención parcelada de los conflictos sociales a nivel familiar, era necesario proyectar la búsqueda de soluciones dentro de la comunidad, la cual podría calificarse como un intento de alcanzar una interpretación objetiva de los problemas sociales a través de herramientas que evaluaran la estructura social .

Durante los primeros 8 años de la década de los años 50, el proceso formativo del trabajador social aún operó bajo un régimen de nivel técnico cuyos estudios eran

de 4 años de duración. Solo exigía a sus aspirantes el sexto grado de instrucción primaria.

Durante ese periodo los dos centros de formación profesional, desarrollaban las actividades de carácter práctico, en las pocas instituciones públicas destinadas a implantar los programas y servicios dirigidos a satisfacer, parcialmente, los requerimientos de la sociedad, de las áreas de salud, vivienda, asistencia a la madre y al niño y otro tipo de ayudas para atenuar las exigencias inmediatas de la población, actividades éstas que representaban parte de la política social del sistema socioeconómico correspondiente al régimen dictatorial, que dirigió los destinos del país hasta el año 1958 .

Justo en ese momento, año 1958, en sus inicios se produce el derrocamiento de la dictadura militar que durante 10 años estuvo gobernando a la nación, lo que abre un período interesante para el país asociado a los factores democráticos que favorecieron el desarrollo de la educación para el trabajo social, ya que según el decreto de la junta de gobierno de la República de Venezuela número 386 del 18 de octubre de 1958, se modificó el sistema de estudios de esta especialidad y se elevó al rango universitario con una duración de 4 años.

Este evento ocurre para favorecer la formación profesional que se gestaba, fundamentalmente, en el área metropolitana; es decir, se incorpora la formación del trabajador social a la educación superior con la creación de la escuela de trabajo social, dentro de la Facultad de Ciencias, Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela, el nivel académico de ese profesional registra un notable progreso.

En esta casa de estudios fundamenta sus actividades docentes y de investigación en la ciencia y en la técnica. En consecuencia, la educación para el trabajo social toma un carácter más científico en relación al estudio del hombre y su realidad.

Durante los primeros años de funcionamiento esta escuela universitaria, fue afectada por la insuficiencia de profesores del área específica del trabajo social, por lo que fue necesario la contratación de personal calificado en el exterior y luego- en forma progresiva- algunos de los egresados se incorporaban a la docencia; tal situación motivó a la escuela que en sus primeros 10 años fuese

dirigida por un médico y luego por un economista. Fue en octubre de 1969 que asume la dirección de la institución un trabajador social.

De acuerdo a lo descrito la formación profesional apuntaba al desarrollo de competencias como auxiliar de servicios sociales. Esto no era más que un funcionario de la administración pública, que se desempeñaba en el marco de los programas de la política social, quienes con un nivel de sexto grado en curso patrocinado por la máxima institución pasaban a ocupar cargos con esta denominación y se percibía una remuneración inferior a un trabajador social graduado.

El trabajador social, profesional de la especialidad graduado, bien en la escuela católica de servicios sociales o en la escuela nacional de servicio social, bajo un régimen de estudio de estos centros de capacitación vigentes hasta 1958.

El otorgamiento de títulos de nivel técnico parte de la escuela de trabajo social de la UCV, tuvo vigencia hasta 1962 y fue en 1967 cuando egresó el último profesional, con ese tipo de certificación y, en total, se graduaron 36 profesionales bajo esta denominación.

La propia universidad permitía el ingreso a los estudios superiores con el título de bachiller, a todas aquellas personas que habían cursado la carrera de trabajo social conforme al régimen anterior; incluía, además, la resolución de la obligatoriedad por parte del aspirante de presentar el título de educación secundaria durante el lapso de los 4 años de estudios de la universidad, para optar el título licenciado en trabajo social, de lo contrario sólo se lo conferiría el título del técnico en trabajo social.

Tal resolución está contenida en el título cuarto artículo 14 del reglamento de los estudios de trabajo social vigente hasta 1962.

Así mismo, en una primera fase con una duración de dos años en la que se confería al estudiante el título de técnico superior en trabajo social y en una segunda instancia al, proseguir los estudios, el aspirante obtenía el título del licenciado en trabajo social; hasta 1974 se había graduado 29 trabajadores sociales con esa denominación.

Mención aparte merece el reconocimiento que, durante este proceso de búsqueda de espacios de formación, se crea la Escuela de Promotores Sociales.

Sin duda, a través de la formación impartida allí, se configura un nuevo nivel de formación profesional.

Esta escuela nace bajo la inspiración del reputado médico-psiquiatra Hernán Quijada, quien se desempeñaba como director de la División de Asuntos Sociales del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social, a través de sus aportes se configuró un programa formativo basado en herramientas propias de la psiquiatría y la psicología; entre otras.

Esto último favoreció el surgimiento, en el país, del llamado trabajo social psiquiátrico, entendido como una actividad profesional primordial para la realización de programas de asistencia y prevención. Se valoraba, por tanto, que la formación del trabajador social, en el campo de la salud mental, era por demás necesaria.

De acuerdo al momento encontramos, entonces, bachilleres en humanidades con mención en trabajo social; Título otorgado a los cursantes de los estudios de esta especialidad a partir de 1958 en la escuela católica servicio social y la escuela nacional de servicio social.

Promotores sociales, título otorgado por la escuela de promotores sociales. Licenciados en trabajo social, título conferido por la escuela de trabajo social de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Central de Venezuela y representa el primer centro de formación en esta especialidad a nivel universitario.

En la actualidad operan, también, escuelas de trabajo social en la universidad de Oriente (Departamento en UDO), adscrita a la escuela de ciencias sociales y en la Universidad del Zulia dependiente de la Facultad de Derecho.

Como parte del movimiento político vigente en el país, la disciplina del Trabajo social se estudia en espacios formativos propiciados por el gobierno nacional, en algunos casos denominados gestor social avalado por la Universidad Bolivariana de Venezuela; por su parte y de la mano de la misión Alma Mater(año 2008) la Universidad Experimental de la Gran Caracas (UNEXCA), se ha decidido formar a trabajadores sociales bajo la figura de licenciatura, haciendo un tránsito entre la formación técnica ofrecida hasta el año 2018 a través del Colegio Universitario de

Caracas y convertido en licenciatura a partir de esa fecha, a través de los programas nacional de formación profesional.

Sin duda, la intención de este apartado no es hacer un análisis técnico sobre los aspectos configurativos del diseño curricular de los pensum de estudios vigentes en cada una de estas casas de estudio

Sin embargo, debe quedar claro que la formación del trabajador social, al igual que cualquier formación que se gesticione en el campo universitario, responde a dimensiones de lo social que le redefinen y que de alguna manera recogen, también, las contradicciones de las propias demandas del sistema socioeconómico vigente.

El desarrollo histórico de las funciones del trabajo social, según Salcedo (2008), nos permite conocer los avances en el proceso en la constitución teórica de la profesión, que se ha paseado por diferentes momentos a lo largo de su desarrollo formativo.

Función proveedora, función rehabilitadora, función correctiva, función curativa o reparadora, función asistencial, función de protección social, función preventiva función promocional, función educativa, función administradora, función planificadora, función organizadora, función investigadora, función evaluadora de servicios, función concientizadora, función politizadora, función movilizadora, función diseñadora de políticas sociales función creadora función socializadora.

Con lo indicado lo que se aspira es mostrar al lector, que la práctica del trabajo social es el resultado del devenir histórico constante, que le ha permitido facilitar el abordaje a los grupos humanos a través de una práctica socializadora, en la preparación información y reforzamiento por y para la gestión que permita contribuir y satisfacer las necesidades fundamentales de la población.

En la actualidad, el profesional se desarrolla en un entorno diverso y complejo; exige el desarrollo de estrategias formativas que apunten a la consolidación de competencias profesionales basadas en los principios establecidos que enmarcan las tendencias de educación superior en el mundo y que invitan al desarrollo de habilidades en cuatro grandes ejes: conocer, hacer, ser, convivir.

A la fecha se cree que cada una de las universidades que se encargan de formar profesionales en el trabajo social, se mueven bajo los principios fundamentales que

se plantean como lineamientos del desarrollo y la formación de la educación superior en el mundo.

No obstante, preocupa la igualación del licenciado en trabajo social con relación al profesional egresado de la Universidad Bolivariana en el ámbito de gestión social, pues sin duda existen desde la nomenclatura de esta profesión distancias epistemológicas importantes que limitan el hacer profesional, a actividades de orden práctica con una disminución significativa en la capacidad reflexiva del hacer.

De igual forma, no puede negarse la deuda de la escuela de trabajo social de la UCV en iniciar un proceso de revisión curricular que permita facilitar la estructura de la pertinencia formativa al egresado de esta profesión. El pensum actual tiene una vigencia del año 1994, desde ese entonces a la fecha el país ha experimentado cambios importantes a partir de la consolidación de un proyecto político que se enmarca en la Constitución de la República vigente desde el año 1999, unido a los cambios que a nivel global se siguen gestando.

Con relación a las otras universidades formadoras de estos profesionales en el país, se encuentra la revisión constante del término competencias y la aplicación a su pensum de estudio, en ambas se coincide y se entiende al trabajo social como un profesional que se debe incorporar al cambio social para promover la organización y participación de los diferentes sectores de la población, a través de una forma de conciencia de sus necesidades y aspiraciones.

Asimismo, se cree que el trabajo social comprende un conjunto de principios y métodos de acción desarrollados, para intervenir realidades calificadas como problemas sociales los cuales se definen como expresiones concretas de las contradicciones y conflictos que son inherentes a la vida humana y que pueden ser abordados dentro de la dimensión colectiva, como su dimensión individual (Diseño Curricular de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Zulia, 2000, p. 16).

En ambos diseños curriculares (UDO y LUZ) la finalidad está centrada en desarrollar capacidades que permitan generar con excelencia, programas de bienestar social, participar de manera inter , intra y transdisciplinaria en la optimización de los propósitos organizacionales y profesionales, fomentar, ejecutar y evaluar

programas de intervención en problemas sociales, desarrollar estrategias que promuevan el desarrollo humano y social, acompañar propuestas de la sociedad civil en sus demandas para el establecimiento de formas alternativas de vida y de gestión, acompañar procesos comunitarios que demandan mayor eficiencia institucional y reorientación de los programas sociales; facilitar la modificación de pautas e interacción que afectan la capacidad de la convivencia social, contribuir a restaurar o desarrollar las capacidades individuales o colectivas de coexistir en sociedad, manejar diseños de investigación útiles para comprender comunicar e interpretar los retos y los procesos de intervención y finalmente prestar asesorías profesionales que lo demanden(véase Salcedo, 2008, p. 361).

La formación del trabajador social, en consecuencia, se plantea como una tarea compleja destinada a contribuir al desarrollo del país. Elevar las condiciones y calidad de vida de los ciudadanos a través de una participación activa solidaria. Este, de acuerdo al diseño curricular de la Universidad del Zulia, implica una permanente interacción entre la enseñanza, la investigación y la intervención social en la cual el pregrado y posgrado deben retroalimentar la conformación de cuadros de alto nivel, con lo cual se elevarían- sustancialmente- los aspectos formativos de los trabajadores sociales.

Se observa, pues, un profesional dotado de altísimas competencias que independientemente del espacio formativo en el cual se ha venido desarrollando, presenta un alto compromiso con el avance de la profesión en la búsqueda de la vanguardia y la necesaria comprensión de los elementos nacionales e internacionales que van fraguando, el desarrollo de una sociedad nueva; con retos y necesidades específicas propias en cada individuo.

No obstante preocupa la forma cómo, en la actualidad, se valora y se ejerce la práctica profesional del trabajador social, en ese sentido conviene presentar algunos resultados del cuestionario aplicado a los 1.110 egresados que plantean la profunda preocupación del desconocimiento de las implicaciones y alcances del trabajo social; de su capacidad participativa en los procesos de cambio, en el alcance de la profesión, en el respeto a su criterio profesional señalando como elemento fundamental y análisis de la necesidad del desarrollo de aspectos vinculados a la consolidación de una ética profesional, que impresiona no

aparece en los diferentes estudios como un elemento transversal de la acción de una profesión que tiene altos valores humanistas.

Por lo cual, dichos profesionales señalan que estos aspectos deben incluirse, de forma urgente, dentro de la formación profesional.

De igual manera y dada la confusión existente con relación a las implicaciones del trabajo social, se observa la incursión de otros profesionales en actividades específicas del hacer profesional, como la elaboración de informes sociales, el acompañamiento al desarrollo de actividades de orden comunitario, la experticia relacionada a la elaboración de programas y proyectos sociales o simplemente el cuestionamiento de la capacidad de atención clínica del trabajo social, que está ampliamente desarrollado dentro del enfoque clínico de la disciplina.

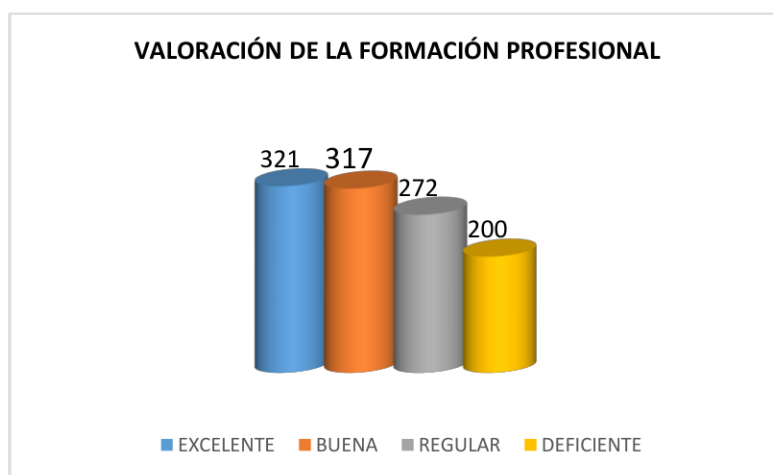
Expresar, pues, el sentir de los trabajadores sociales a partir de la aplicación del instrumento reseñado con anterioridad, resulta de gran importancia para establecer aspectos conclusivos dentro de este apartado.

2.1.4.- Valoración de la formación universitaria bajo la mirada de los trabajadores sociales en ejercicio: análisis y reflexiones

Con relación a este aspecto se le formularon varias interrogantes al trabajador social, orientadas a conocer – entre otras cosas- que si lo que había aprendido en sus centros formativos le era de utilidad para su ejercicio profesional, si identificaba alguna necesidad de mejora en la formación y cómo entendía las tendencias formativas, bajo las cuales debía moverse el trabajador social, conociendo su devenir histórico y la realidad actual.

Bajo estas premisas se desarrolla esta mirada dentro del documento, que aspira ser un diálogo entre lo ocurrido antes y lo que se encuentra en estos momentos.

Gráfico N° 2 Valoración de su formación profesional para su ejercicio actual



Los profesionales en ejercicio reconocen que su formación académica de cara a lo que realizan en un 57,48% de excelente a buena. Lo cual explicita la pertinencia de la profesión en tanto que les ayuda a enfrentar retos cotidianos que la realidad va demandado, más allá de su propia dinámica y funcionamiento. Como complemento a lo señalado, es preciso mostrar el siguiente resultado.

Gráfico N° 3 Cree que realiza actividades que no se corresponden con su formación profesional



De acuerdo con los resultados obtenidos se precisa, el 73,96% cree que en su ámbito de trabajo realiza actividades que no se corresponden con su hacer profesional, obligándolos – con frecuencia- a emprender acciones asociadas al ensayo y error, en tanto que, si bien la universidad los dotó de herramientas técnicas para favorecer la comprensión de satisfactores orientados a alcanzar el bienestar social, existen otras actividades con las cuales les cuesta lidiar.

En ese sentido, de manera cualitativa se obtiene la preocupación por la presencia de factores político-partidistas en el hacer profesional; también la realización de acompañamiento en centros terapéuticos y su participación en equipos técnicos pertenecientes a espacios asociados a la salud mental.

En razón de ello, se les preguntó si pese a tener una formación universitaria, se cuestionan su pertinencia formativa, a través de la siguiente pregunta:

Gráfico N° 4 Conformidad con la profesión



El dato revela que el 54,15% reconoce que desearían haber estudiado algo diferente o, tal vez, desempeñar otras funciones. Para tranquilidad de la investigadora, la diferencia entre un puntaje y otro es de 10,19% un porcentaje mínimo, pero no por ello desvalorizado.

Dentro de las preguntas abiertas que se dejan como opción dentro del instrumento, con relación a este punto se van identificando la necesidad de reconocimiento de estatus profesional.

Pero, además, lo indicado tiene que ver con las condiciones laborales; con la idea de que a otros profesionales se les da un valor diferente.

No puede, descartarse dentro de este aspecto, lo que refiere a la identidad profesional, en palabras de Marques (1982), lo cual implica, por ejemplo, la capacidad de defender lo que sabe; la identificación con lo aprendido y la convicción de la importancia de esta formación en el desarrollo del país, lo cual inyectaría al trabajador social – con un riguroso estudio del tema en las aulas- mayor entendimiento sobre el rol que ha jugado la disciplina en los procesos históricos y de mejoras de la calidad de vida de la población venezolana.

Por ejemplo, de la mano del trabajo social se creó en el año 1945 la liga sanitaria e higiene mental; espacio de un valor incalculable en el campo de la salud mental del venezolano.

La participación de los trabajadores sociales en la construcción de polis en los bloques del silencio; su participación en los programas de orientación escolar.

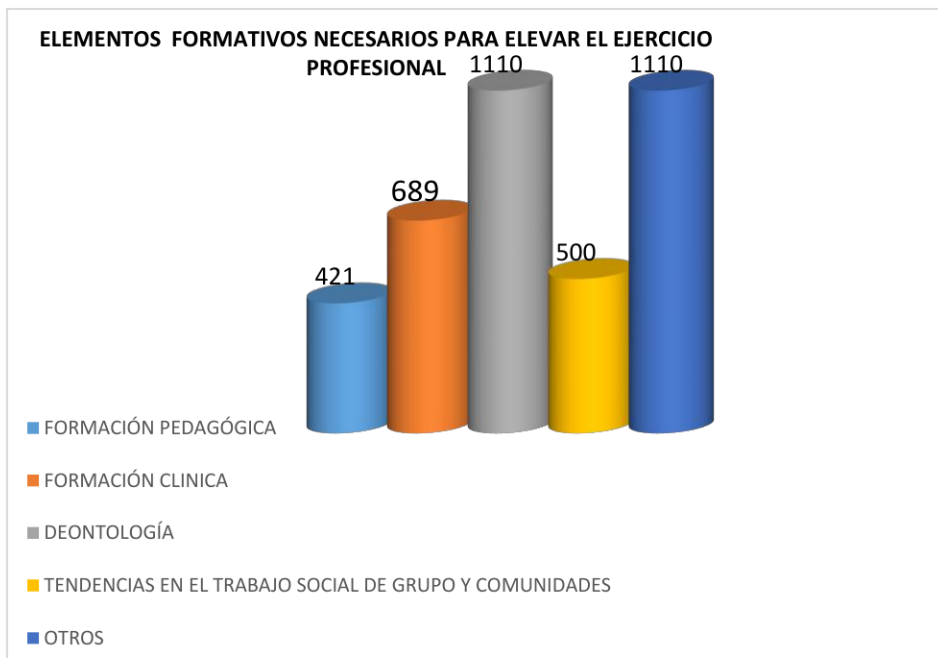
Incontables son los eventos que están en la historia del desarrollo del ejercicio profesional, que dan muestras contundentes de la labor del trabajador social y del valor de nuestros profesionales.

Gráfico N° 5 Objetivos formativos vs ejercicio profesional



Este gráfico debe, sí, abrir el camino de la reflexión; pues, si bien es cierto la formación impresiona en este primer momento no estar desarticulada del entorno, las condiciones en las cuales se ejercen resultan de especial interés; verbigracia de la eterna contradicción que acompaña al trabajador social entre el deber formativo y las exigencias institucionales. 62,08% a nivel nacional está indicando que la formación – una parte- se queda en el aula y que deben asumir posiciones de reacomodo de cara a las exigencias del empleador.

Gráfico N° 6 Aspectos teóricos a incluir en la formación



Los trabajadores sociales están ganados a la formación; en el caso de este gráfico destaca entre los temas asociados a otros, elementos relacionados a la democracia, legitimidad, gobernabilidad, derechos humanos, mecanismos de defensa de los mismos, lo cual está atravesado y allí es un gran punto de encuentro es la importancia que le dan a la ética, como elemento de dibujo la acción profesional. Es una necesidad abrir el espacio para ello, más cuando en la actualidad existen vacíos importantes en las formas organizativas del trabajador social como gremio.

La formación es un espacio de suma importancia; es la cuna de la configuración de un sujeto que pasa por un proceso que le va a dar una titulación, que le permitirá entrar en el fervor del hacer.

Lo visto muestra, algunos elementos a ser revisados y generar debates sobre el tema que no sólo de cuenta de la realidad nacional, sino también del contexto propio de la aldea planetaria que facilite, por ejemplo, procesos de acreditación y homologación de títulos, gran reto propuesto por la UNESCO en la conocida carta de Bolonga.

Téngase en cuenta que el desempeño del egresado se desenvuelve en un medio social en permanente construcción que es necesario comprender, que exige la creación y recreación de explicaciones a fin de orientar la acción profesional y el propio espacio laboral.

En general, el conocimiento constituido es insuficiente, muchas veces, para explicar por sí mismo la realidad. Así lo ha demostrado las tendencias actuales de la formación, que invitan a entenderla como un proceso continuo; jamás será un punto de llegada.

El conocimiento constituye un producto teórico, resultado de un proceso en el cual el sujeto que conoce, simultáneamente, participa activamente y creadoramente en dichas construcciones. Por lo tanto, es importante rescatar la dimensión del conocimiento como proceso; es decir la necesidad de definir el conocimiento como proceso en construcción.

No podemos olvidar que el ser humano está dotado de capacidades innatas, que le van a permitir relacionarse con la realidad en la cual está inserto, pero en el caso de los profesionales, la capacidad crítica para comprender la realidad, es un ejercicio importante que debe ser entrenado y asociado a su capacidad de raciocinio, capacidades emocionales y sociales como únicas maneras para aproximarnos a los objetos que conforman dicha realidad, de la cual se vale para explicar y explicarse el mundo que le rodea.

De una u otra manera, la formación es un proceso de acercamiento al mundo, que le permite al cursante y posterior egresado descubrir las condiciones, las normas, las leyes a las cuales estará sometido para realizar su actividad profesional. Toda actividad formativa va a implicar conocer los procesos del ser humano, su interacción, activar su capacidad cognoscente de los objetos que conforman la realidad.

El razonamiento, el pensamiento, la imaginación y el lenguaje son aspectos esenciales en todos los procesos formativos, que más allá de ser un instrumento curricular, debe procurar proveer al hombre de una capacidad humanista; que lo

vincule con otras profesiones y le permita favorecer procesos de ayuda para la superación de los grandes problemas del siglo XXI.

**CAPÍTULO III:
PERFIL PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN
VENEZUELA**

3.1.- Competencias asociadas al perfil profesional del trabajador social en Venezuela

El perfil profesional viene dado por la formación que se gesta en los centros educativos. Ser trabajador social, más allá de la casa de estudios de donde se egrese, se aspira maneje los mismos conocimientos; pues, a fin de cuenta, es trabajador social y por esa razón se le va a contratar.

La tarea por desarrollar en este apartado, nos llevará a mirar algunos aspectos teóricos, que dan sustento a lo que se propone. Se partirá de la definición del perfil profesional, basado en lo que se ha denominado competencias. Acción que, desde luego, se deberá sustentar en aspectos históricos que orienten las respuestas del para qué y el por qué del presente análisis.

En efecto, el mundo del trabajo ha experimentado cambios sustanciales al pasar de un modelo "fordista- taylorista"⁹ de producción, al modelo económico de tecnoglobalización, la economía informacional y la desregularización de los mercados" (F. Vargas; F. Casanova; L. Montanaro, 2001, p.21).

Estos cambios han llevado a las organizaciones a prepararse para participar de un estado continuo de competencia, no sólo en el ámbito local sino – también- internacional. En este nuevo paradigma de la gestión del conocimiento es fundamental llevar a cabo procesos de capacitación constante de los trabajadores y profesionales para desarrollar y consolidar sus competencias.

Las organizaciones, indistintamente del rubro de su accionar, están cambiando para adaptarse a las nuevas dinámicas sociales y económicas imperantes.

⁹ El modelo taylorista/fordista plantea reducir los costos con personal y conseguir un control mayor del proceso de producción. El modelo entró en crisis profunda presentando problemas principales de la siguiente manera: producción en masa rígida; permanencia de tiempos muertos e improductivos; creciente reacción de los trabajadores con tareas prescritas, rígidas y banales, contra el aumento y control de ritmo, el constante desfase de los salarios con el modelo de acumulación; aumento de piezas defectuosas; crecimiento del desperdicio; dificultad de recuperación del saber informal de los trabajadores debido a la gran separación entre planificación y ejecución; aumento de la organización sindical y de las reivindicaciones de los trabajadores organizados por lugar de trabajo, etc. La crisis del modelo clásico taylorista/ fordista era también una crisis del modo de organización del trabajo con la intensificación cada vez mayor de la lucha de clases, como es destacado por varios autores (Neves, 1992; Aglieta, 1979; Coriat, 1988; Lipietz y Leborgne, 1990; Humphrey, 1989). (Congreso Internacional de Didáctica, 1999).

Lo anterior demanda contar con profesionales que posean un "alto grado de flexibilidad para adecuarse a los nuevos procesos laborales y ajustar su desempeño a los requerimientos del cliente" (F. Vargas; F. Casanova; L. Montanaro, 2001, p.23). Los sistemas de producción y el surgimiento de nuevas ofertas de servicios dependen, cada vez más, del trabajo mancomunado de todos los miembros de la organización, lo que está llevando al establecimiento de organizaciones con características más horizontales en términos de gestión.

Asimismo, lo expuesto guarda relación con lo planteado por Hyland (1994), que argumenta que las competencias surgieron desde la década de los años 60, cuando se comenzó a implementar nuevos procesos de trabajo. Esta idea es coincidente con lo planteado por Martens (2000) al postular que el enfoque de competencias surgió producto del requerimiento anterior de las empresas de promover el aprendizaje organizacional, la competencia y la movilidad laboral.

Es preciso dar a conocer que, dentro de los estudios realizados por el profesor D. McClelland, en la Universidad de Harvard en los años 70, se reflejaba el manifiesto de los expedientes académicos (conocimiento adquirido) y los test de inteligencia (personal e intransferible), los cuales no proporcionaban la información suficiente para predecir de manera fiable, la adecuación de las personas a los diferentes puestos de trabajo para prever carreras profesionales de éxito.

En este contexto el profesor D. McClelland adoptó el término competency/competencia como nueva referencia, como una unidad de medida alternativa o complementaria para dilucidar estas cuestiones.

En la década de los años 80, se inicia un proceso con el fin de mejorar las condiciones productivas, y es en este escenario donde las competencias comienzan a estar en primer orden.

Las empresas inglesas dan un gran impulso al enfoque de competencias para mejorar la eficiencia y calidad del sistema productivo, para así contar con empresas competitivas. Lo mismo ocurre en Estados Unidos y Alemania, tradicionalmente preocupados de contar con organizaciones productivas

competitivas, donde el desempeño competente de los trabajadores, profesionales y equipos directivos ha sido esencial.

Asimismo, Martens (2000) señala que la década de los años 90, trae consolidación de la gestión del talento humano basado en competencias, lo que generó el desarrollo de metodologías específicas que permite realizar los procesos de selección, capacitación y evaluación.

Por otra parte, el concepto de competencia actualmente se puede evidenciar a partir del Proyecto Alfa Tuning Latinoamericano (2003), donde es percibida como "un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales" (p.320).

En este sentido, cabe acotar que el concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no sólo el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas por una persona; sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones concretas y resolver problemas de forma eficaz.

Bajo esta mirada, es importante preguntarse cuáles son las competencias del trabajador social. Actividad que implicó para la investigadora, revisar los diferentes curriculum, de los centros formativos de trabajo social en el país, arrojando como resultado lo siguiente:

1. Muestra vocación de servicio para desempeñar tal profesión.
2. Establece relaciones profesionales con el objeto de identificar la forma más adecuada de actuación.
3. Investiga el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional.
4. Sistematiza la información que proporciona el trabajo cotidiano, como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.

5. Trabaja con personas para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes.
6. Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención en situaciones de conflicto.
7. Evalúa el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social.
8. Utiliza el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social.
9. Aplica y justifica los métodos y modelos de trabajo social para promover estrategias de atención orientadas a los beneficiarios.
10. Capacidad de análisis y síntesis.
11. Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
12. Conocimiento de la lengua extranjera
13. Conocimientos de informática relativos al ámbito laboral.
14. Motivación por la calidad
15. Identifica opciones y recursos adecuados para atender las necesidades, decidiendo la opción más viable y teniendo en cuenta los requisitos legales.
16. Revisa la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas beneficiarios y/o colegas profesionales.
17. Valora y recomienda una estrategia apropiada al usuario de los programas.
18. Trabaja a favor de los resultados planificados, examinando con las personas, las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar.

19. Identifica debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía.
20. Coopera en el desarrollo de redes de apoyo para hacer frente a las necesidades.
21. Trabaja con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para identificar, analizar y comprender la información que facilitan
22. Forma a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones
23. Trabaja con personas para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes.
24. Capacidad de análisis y síntesis.
25. Comunicación oral y escrita en la lengua nativa.
26. Conocimiento de la lengua extranjera
27. Conocimientos de informática relativos al ámbito laboral.
28. Compromiso ético
29. Motivación por la calidad
30. Planifica y desarrolla la acción para hacer frente a las necesidades urgentes.
31. Diseña planes de abordaje con el usuario y los colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados.
32. Ejecuta planes de intervención con el usuario y los colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados.
33. Revisa la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas beneficiarios y/o colegas profesionales.

34. Identifica debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía.
35. Diseña, ejecuta, administra y evalúa programas y proyectos de Bienestar Social.
36. Planifica y desarrolla la acción para hacer frente a las necesidades urgentes.
37. Valora y recomienda una estrategia de abordaje en función de las necesidades del beneficiario.
38. Trabaja a favor de los resultados planificados, examinando con las personas, las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar.
39. Identifica debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía.
40. Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención en situaciones conflicto
41. Iniciativa y espíritu emprendedor
42. Trabaja con comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes.
43. Cooperar en el desarrollo de redes de apoyo para hacer frente a las necesidades.
44. Investiga el entorno como mecanismo de reconocimiento de las necesidades sociales.
45. Investiga el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional.
46. Promueve el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos.
47. Utiliza la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.

48. Sistematiza la información que proporciona el trabajo cotidiano, como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.
49. Utiliza la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos.
50. Interviene con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para contribuir en la toma de decisiones fundamentadas.
51. Trabaja con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para identificar, analizar y comprender la información que facilitan.
52. Forma a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones.
53. Trabaja con personas para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes.
54. Identifica debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía.
55. Valora las necesidades, riesgos y opciones de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta los requisitos legales y de otra índole.
56. Valora y revisa las opciones preferentes de las personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades.
57. Interactúa con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios y promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar las condiciones de vida.
58. Desarrolla y mantiene relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros para promover su vinculación con programas y proyectos sociales.
59. Razonamiento crítico

60. Compromiso ético
61. Gestiona, presenta y comparte historias e informes sociales.
62. Evalúa el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social
63. Utiliza el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social
64. Trabaja dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegura el propio desarrollo profesional
65. Gestiona conflictos, dilemas y problemas éticos complejos
66. Contribuye a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social
67. Interactúa con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios y promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar las condiciones de vida
68. Desarrolla y mantiene relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros para promover su vinculación con programas y proyectos sociales
69. Lleva a cabo el seguimiento con regularidad, revisa y evalúa los cambios en las necesidades y circunstancias del beneficiario.
70. Valora la urgencia de las solicitudes de actuación
71. Valora la necesidad de intervención legal y procedimental
72. Trabaja con el beneficiario (usuario) de cara a prevenir las situaciones de crisis y para hacer frente a los problemas y conflictos.
73. Planifica la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales.
74. Implementa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales
75. Revisa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales
76. Evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales.

- 77. Creatividad
- 78. Liderazgo
- 79. Iniciativa y espíritu emprendedor
- 80. Motivación por la calidad

Fuente: Elaboración propia. 2024.

Dichas competencias, desde luego, si bien responden a un curriculum, también son el resultado del reconocimiento de los campos de actuación del trabajador social, que se expresa en el conocido mercado ocupacional.

3.1.1.- Campos de actuación profesional del trabajador social en Venezuela: Mercado ocupacional

Asumiendo que el campo de actuación profesional refiere a los espacios de ocupación del trabajador social, también conocidos como ámbitos de empleabilidad, y –además- dadas las facultades que tiene como profesional del área, es un lugar común entre los estudiosos del tema reconocer que el campo de acción del trabajo social es amplio, pues se trata de acompañar a las personas que se encuentran en potenciales situaciones de riesgo y, esto, por lo ya expuesto tiene una gran amplitud.

Pero no sólo se limita a espacios comunes como la educación o la salud, sino que su espectro es mayor.

Tal como se indicó, la formación académica, es una labor fundamentada en teorías y metodologías capaces de refinar la mirada profesional, también va abriendo nuevos espacios que van demarcando la necesidad de ocupación.

La misma que debe ser apta para detectar a tiempo circunstancias de vulnerabilidad y reconocer necesidades, aspiraciones y contradicciones en los individuos. En líneas generales, un trabajador social se inserta en ámbitos como (véase libro verde del trabajo social, 2021)¹⁰

¹⁰ disponible en <https://www.papelesdeltrabajadorsocial.es/pdf/2841.pdf>

Investigación.

Un trabajador social puede desempeñarse en un área de investigación (o desarrollar investigaciones) que tenga como propósito conocer en profundidad la forma de vida de un grupo (o comunidad) determinado.

Políticas públicas y sociales.

El profesional especializado en trabajo social puede participar en el desarrollo de políticas públicas y sociales tendientes a satisfacer las necesidades de una comunidad. Es decir, a partir de su mirada integral de una problemática, será capaz de hacer aportes que mejoren la calidad de vida y el bienestar de las personas que vivan en un lugar específico.

Educación.

En cuanto a educación, nos referimos a que un trabajador social es capaz de impartir conocimiento en instituciones educativas, ya sea formando a otros profesionales o dictando capacitaciones o talleres. Las temáticas que puede abarcar dependerán del grupo al cual esté destinada la instrucción, pudiendo ser algunas:

- Violencia de género
- Salud
- Cuidado de adultos mayores
- Prevención
- Educación Sexual
- Respeto y diversidad

Atención directa.

La atención directa tiene que ver con la asistencia que un trabajador social es capaz de proporcionar. Es decir, colaborar con los individuos que, según él, estén en situación de vulnerabilidad.

Además, como primer observador del hecho, tiene la responsabilidad de acompañar el proceso.

Mediador.

El trabajador social funciona como mediador en situaciones donde las partes no llegan a un acuerdo y necesitan resolver un problema determinado.

Este profesional está formado para lograr un punto en común y así evitar que el conflicto se potencie y genere otros focos de violencia y malestar.

Preventivo.

El trabajador social puede desempeñarse en cualquier institución u organización realizando una tarea preventiva. Por ejemplo, prevenir accidentes de trabajo a partir del conocimiento de los roles y responsabilidades. También puede colaborar en detectar los indicios que podrían desembocar en problemas individuales o colectivos.

Inserción social.

Será capaz, asimismo, de permitir que individuos en situaciones de vulnerabilidad extrema encuentren un lugar en la sociedad y puedan retomar su vida. Hablamos de casos como personas privadas de su libertad o aquellos que por razones de salud presentan dificultades para regresar al ámbito social.

Ahora bien, el análisis del mercado ocupacional debe partir, también, de un examen de las condiciones contextuales bajo las cuales se desarrolla la profesión; no puede, por tanto, desligarse del propio desarrollo histórico de la disciplina, pues esto ha ido marcando la pauta de la evolución de una práctica voluntaria a una práctica científica.

En ese sentido, téngase en consideración que la humanidad ha recorrido diversas etapas o periodos distintos de formación socioeconómica, entendida como: "un organismo de relaciones sociales donde la base económica está formada por relaciones de producción que de una u otra manera marcan la pauta en el funcionamiento de las estructuras social, entre éstas: la educación" (Jiménez, 1998, p.21).

Dicha aseveración lo que permite reconocer, en consecuencia, que el campo de actuación de cualquier profesión se estructura en base a la relación de las demandas sociales que plantean la necesidad de una determinada práctica. Dichas demandas se gestan a partir de los obstáculos que surgen en el proceso de producción y reproducción de la vida social.

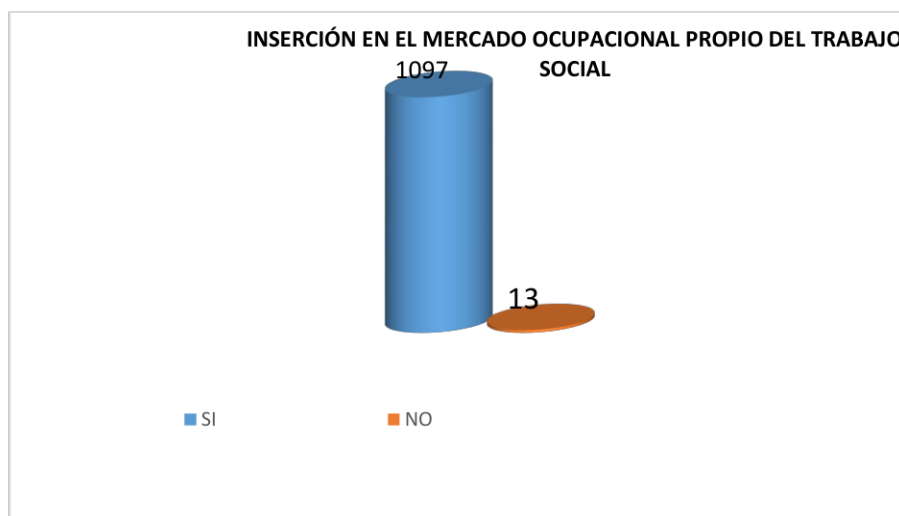
Una profesión, por tanto, no es el resultado de una proclamación; sino por la configuración de un campo de problema que requiere de un tipo de conocimiento que ayude a la intervención.

El trabajo social, por tanto, de acuerdo a su desarrollo histórico surge por una necesidad, no de una proclamación, ganándose con esfuerzo y dedicación un espacio significativo en la comprensión de lo social.

3.1.2.- Actividad profesional de los trabajadores sociales en Venezuela

En razón de lo expuesto, conviene preguntarse qué están haciendo los trabajadores sociales en Venezuela, en qué campos están insertos; han identificado un espacio de ocupación nuevo. Para responder estas interrogantes, se hará uso de las respuestas obtenidas luego de la aplicación del cuestionario.

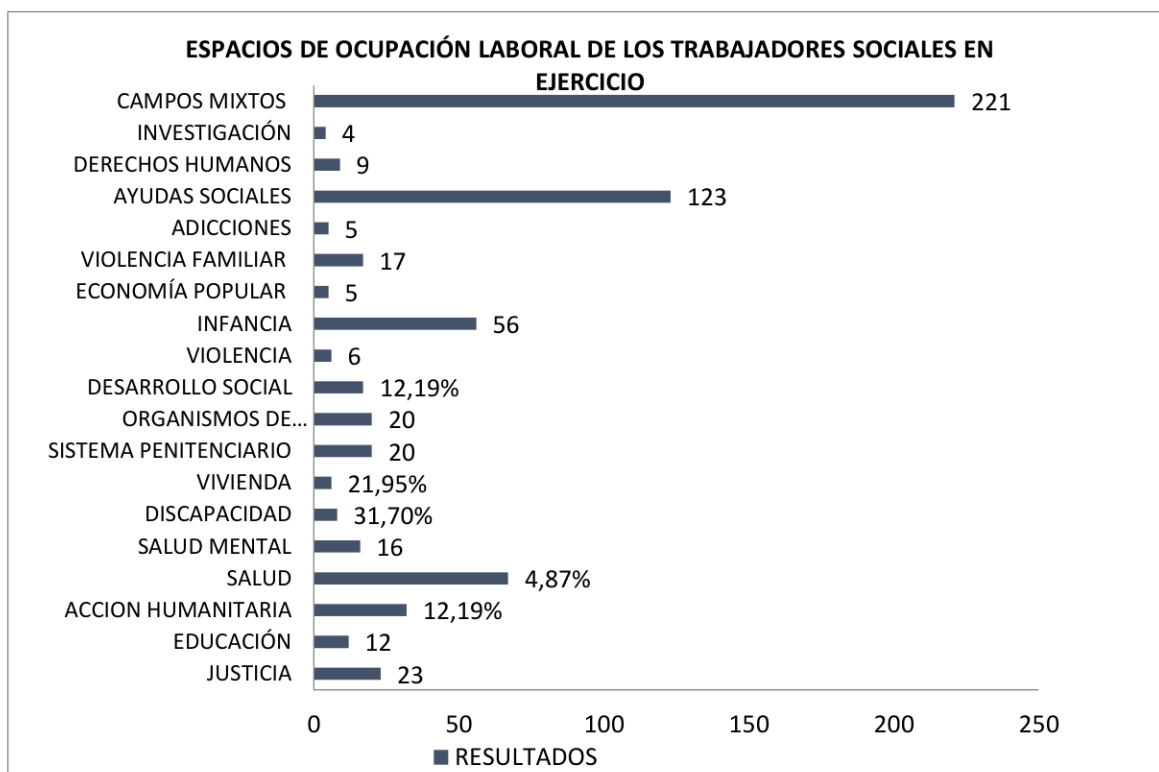
Gráfico N° 7 Inserción en el mercado ocupacional



Interesante el resultado encontrado, pues no sólo da validez al estudio; en tanto que quienes respondieron el cuestionario hablan con propiedad sobre el tema y

recogen, desde su propia construcción, cuál es hacer profesional.

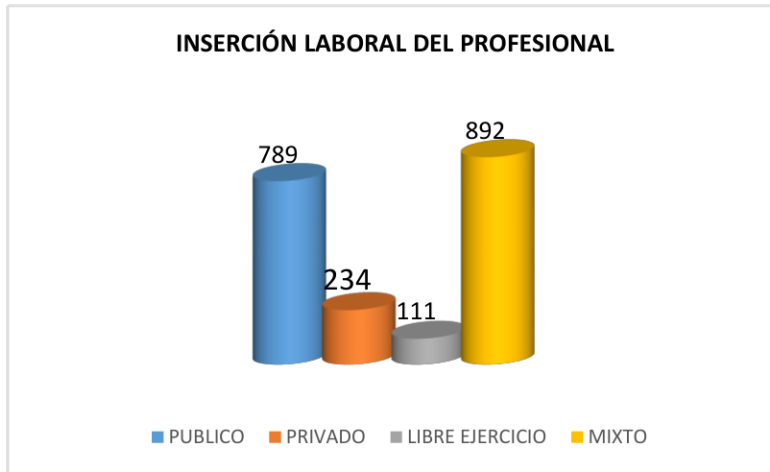
Gráfico N° 8 Áreas de inserción laboral (Importante se toman en cuenta los 1097 trabajadores social que están insertos en el mercado ocupacional)



Varios de los resultados alcanzados llaman la atención, el primero es la duplicidad de empleos que tiene el 20,14% de los encuestados, que aparece- entre el universo de resultados- con un dato de interés; por otra parte, el otro dato que invita a la reflexión versa sobre la acción asistencial del trabajador social, que si bien es importante, no va acompañada de otros elementos que garanticen la superación de la problemática, favoreciendo la dependencia del beneficiario a las acciones derivadas de algún programa social.

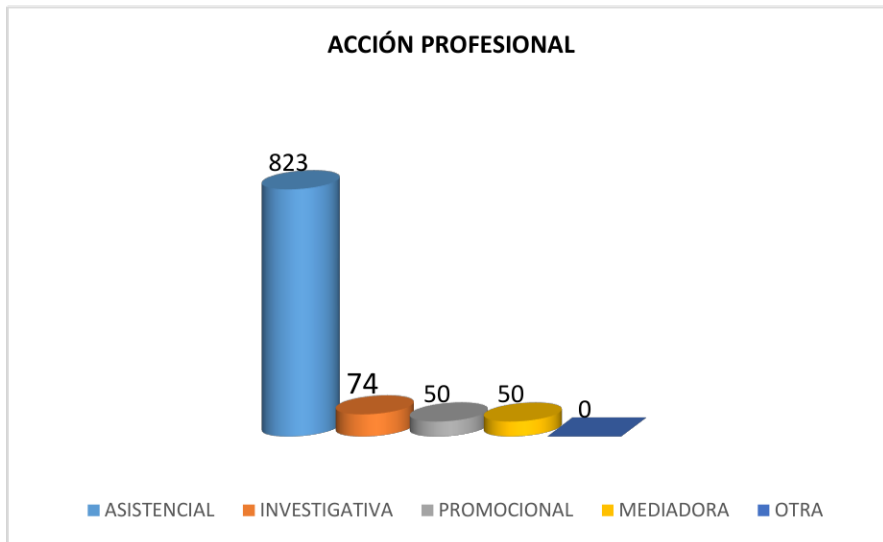
¿A qué responde esto? A como se ha asumido la prestación de los servicios sociales en el país, liderado por el gobierno a través de lo que han denominado misiones y, más recientemente, acompañamiento social “bonos de la patria”. Preocupa, pues, la pérdida del rigor científico de la disciplina y quedarse enquistada en un hacer reflexivo, para el profesional, pero que no trascienda al plano institucional.

Gráfico N° 9 **Ámbito de inserción laboral**



Encontramos a un profesional pluriempleado, pero de forma tradicional se inserta al ámbito público, lo que sigue permitiendo señalar que el Estado es el principal empleador del trabajador social.

Gráfico N° 10 **Caracterización de la acción profesional**



Dentro de la formación profesional es ampliamente conocido que la asistencia es necesaria, pero si la acción se queda solamente allí, podríamos correr el riesgo de

caminar hacia el asistencialismo, conocido como la tergiversación de la asistencia. El trabajador social lo sabe; en el marco de las interrogantes que dan oportunidad a que estos se expresen, dejan claro que perciben un retroceso en la acción profesional y que, por tanto, se hace necesario revisar la práctica, para proponer formas distintas que contribuyan a materializar los fines de la profesión.

En el diálogo establecido en este estudio, que ha permitido conocer el deber ser y el ser (o lo que ocurre en la actualidad) se evidencia, la necesidad de un debate que permita profundizar sobre estos resultados, en tanto muestran una mirada reduccionista de la disciplina, sin posicionamiento de los actores frente a lo reflejado.

Gráfico N° 11 Posición que ocupa el profesional en la organización

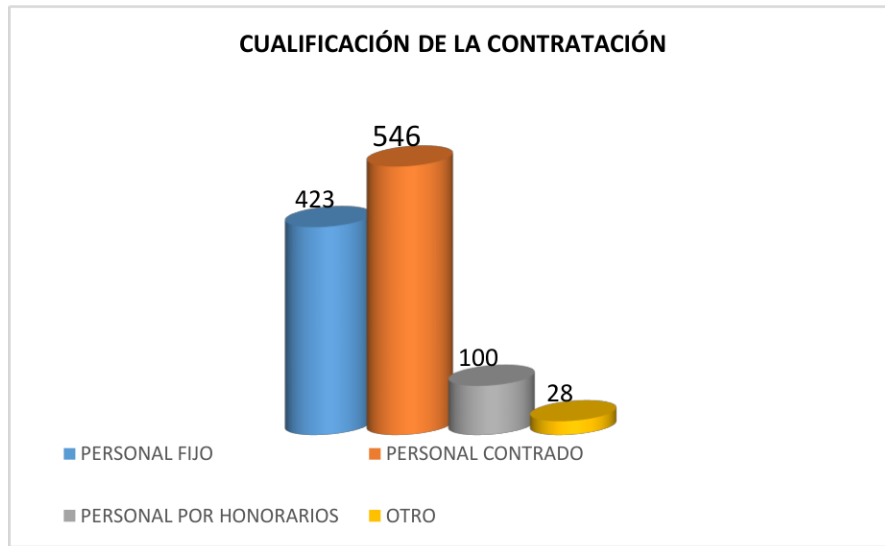


El personal destaca por su labor técnica (56,88%), lo cual es importante en términos del reconocimiento del ejercicio profesional. Entendiendo como personal técnico, aquel que, desde un criterio científico, ejerce su labor como parte de un equipo multidisciplinario. No obstante, también asumen la determinación de lo que se conoce como ayudas técnicas, que favorecen la consolidación de la acción asistencial.

Es importante destacar el poder decisorio que, de manera progresiva, viene

ocupando el trabajador social en ámbitos públicos y privados, lo que permite desde una mirada gerencial, construir una acción profesional que atienda a los principios de la profesión.

Gráfico N° 12 Estatus laboral dentro de la organización



El mercado ocupacional del trabajador, en su mayoría, ofrece espacios de trabajo que no implican la posibilidad de generar antigüedad, ni pasivos labores. La continuidad de sus funciones depende de quien decida renovar el contrato de trabajo. Por lo cual, es un mercado de trabajo inseguro que, de alguna manera, vulnera las condiciones contractuales de este profesional.

En definitiva, la gran dificultad que se avizora en el campo de la actuación profesional se asocia al gran reto de superar la asistencia y trascender lo que ya era una conquista del trabajador social.

Tener claridad que su actuación profesional se acompaña de un conjunto de competencias que no pueden ser, solamente resumidas, al campo de ofrecer ayudas sin favorecer el empoderamiento y la necesidad de encontrar mecanismos de superación personal, que permitan al individuo reconocerse como una persona capaz; con una mirada basada en el derecho y no en las consideraciones de un profesional que, dependiendo de la disponibilidad del recurso, dará una respuesta

favorable o desfavorable a una determinada solicitud.

3.1.3.- Análisis de la actuación profesional del trabajador social en Venezuela

De acuerdo a lo encontrado, a partir de la aplicación del instrumento a los trabajadores sociales en ejercicio, sería injusto desconocer el liderazgo y la evolución incesante que ha tenido la disciplina a lo largo de su desarrollo profesional. Pues, el resultado de lo que hoy vive el trabajo social en Venezuela, impresiona ser producto de un proceso coyuntural, que ha obligado a los profesionales ajustarse a los requerimientos de su principal empleador: el Estado venezolano.

Lo indicado impresiona no facilitar espacios de cambio, sino más bien espacios de obediencia, prescrito a las solicitudes que se le hacen al profesional, desconociendo el conjunto de herramientas que –perfectamente- pueden ayudar a la construcción de acciones que superen aspectos asistenciales.

Desde la práctica, lo expuesto obligaría a un proceso de revisión profunda con relación al ejercicio profesional del trabajo social.

En palabras de Vélez (2003) impresiona como necesario, emprender un proceso reconfigurativo que reconozca las necesidades que hoy por hoy viven quienes ejercen la profesión; sin perder de vista, que el siglo XXI ha traído consigo cambios importantes sobre los modelos del ser, el hacer, el tener y expresar, que, a lo largo del desarrollo histórico, de los últimos tiempos ha establecido quiebres importantes y rupturas en los discursos, conceptos y métodos.

Lo social en Venezuela se opaca. Pese a tener un marco normativo que promueve ampliamente los derechos sociales, careciendo de instituciones que de manera contundente crean en que el ciudadano tiene derechos; pero, también, deberes que apuntan a la configuración de una sociedad con valores, asociados a la justicia a la equidad y a la dignidad.

El imaginario y la visión de que el trabajo social ha asumido lo social están marcados por interpretaciones restrictivas del proceso de la propia científicidad y

por la asunción de los modelos teóricos que dificultan la comprensión de las complejas sociedades contemporáneas, entre ellas la venezolana.

La desarticulación del tejido social, la centralidad de la violencia en la vida cotidiana, el deterioro de la calidad de vida, la desvalorización del ser humano, la dificultad del diálogo intergeneracional, la degradación del medio ambiente y los cambios en las estructuras de las dinámicas familiares- entre otros- son problemas centrales que se le plantea al trabajo social en la contemporaneidad, favoreciendo la aparición de nuevos escenarios y necesidades de formación que den respuesta a los nuevos campos de actuación, que se avizoran como emergentes.

Para que el trabajo social pueda adentrarse con prestigio en los complicados recodos que este siglo y en las particularidades de la sociedad venezolana, necesita hacer visible las estrategias de acción de los sujetos involucrados en su práctica profesional; ejerciendo control político sobre las acciones y decisiones propias de su actuación, establecer mediaciones entre lo singular y lo global y profundizar sobre las características y formas.

El trabajo social, por tanto, debe pensarse desde afuera y desde adentro, desde el reconocimiento de una práctica profesional marcada por procesos específicos, que reivindique el concepto de mundo de vida para construir lenguajes que tengan la capacidad de nombrar y develar las voces de los que piensan diferente, favoreciendo la esperanza de inclusión y de organización social.

Los mil rostros, de acuerdo con Vélez (2003), de la realidad deben ser encarnados con solidez, actitud crítica y responsabilidad. No se trata, solamente, de abrir las fronteras entre las disciplinas, sino de estar en capacidad de superar lo que ellas generan; reorganizando el saber específico y superar los malos entendidos que se gestan en la vida cotidiana.

El análisis de la política social urge en la sociedad venezolana, como elemento explicativo para dar sentido a la labor del trabajador social; es necesario el replanteo de los ámbitos públicos y privados; en la prestación de servicios sociales y en la gestión social, definiéndole al desempeño profesional contemporáneo

estándares de eficacia, eficiencia y competitividad, que obligan a considerar el despliegue de dispositivos de actuación, donde se conjugue lo global con lo particular.

El mercado ocupacional y los ámbitos de actuación del trabajador social deben recordar la importancia de acceder al conocimiento, consolidar una fundamentación teórica sólida y colocar a la investigación como generadora y validadora de los saberes construidos.

Desde los espacios iniciales de la formación académica es importante incentivar la capacidad de asombro, de lectura, de argumentación y de creatividad, como competencias básicas para forjar profesionales comprometidos con el conocimiento, con el saber específico y con la investigación.

En efecto, nos hemos encontrado con un trabajo social venezolano marcado en gran medida por la asistencia, lo cual supone un desafío en establecer categorías teóricas y metodológicas que impliquen su horizonte interdisciplinar y recupere la concepción del ser humano, como constructor de su propia realidad y que unido a dicha práctica, permita la articulación con otros niveles de atención.

La asistencia es necesaria; importante. Encuentra salidas ante momentos complejos en la vida del ser humano, tal como lo describe de manera sutil, metafórica y humana Cristina Ferrero (1969), invitando a un acompañamiento integral, que asista; que acompañe y humanice.

Bajo su mirada, los procesos de actuación profesional como escenarios privilegiados de aprendizaje y construcción dialógica de saberes, deben aportar a la construcción social de los sujetos y a la afirmación de las identidades particulares.

Los rostros duros de las diferentes problemáticas que se enmarcan dentro de la vulnerabilidad social, son rostros claramente sociales que atañen a la profesión y por eso hoy -más que nunca- tanto en Venezuela como en el mundo, es necesario asumir a los individuos, grupos, colectividades; abandonando enfoques carenciales que disminuyan a los sujetos de acción y empobrecen la visión y construcción de la realidad social.

La nueva cartografía del trabajo social en Venezuela nos plantea una profesión que requiere de análisis y promoción del conocimiento abierto, capaz de albergar el error y la ilusión que aportan elementos para la comprensión del abordaje de los problemas fundamentales de la sociedad venezolana y en general de la sociedad contemporánea.

A esta situación, pudiésemos denominarla crisis, a la cual hay que plantearle salidas profesionales, que cuestionen la emergencia de posturas estratégicas diferentes al desaliento. La amenaza, el miedo y la inseguridad producida por el desdibujamiento de los espacios laborales propios.

En consecuencia, es necesario que se instalen con fuerza en el imaginario colectivo profesional, haciéndose necesario desplegar acciones contundentes en el plano gremial y académico que permitan contrarrestarlos.

La crisis de estos tiempos se ha traducido en perturbaciones importantes tanto a nivel social como a nivel psicológico mostrando amplias desigualdades, aparición de nuevas formas de pobreza, exclusión y una necesidad muy fuerte por retomar aquellas preocupaciones éticas, que permitan encontrarle sentido a la razón de ser del trabajo social, de sus beneficiarios y en consecuencia del propio hombre.

La complejidad de la situación social cuesta medirla; no obstante, los individuos se ven amenazados por la despersonalización que los anula como sujetos y muchas veces les arrebató el discurso y el deseo, convirtiéndolos en transmisores anónimos o ejecutores de demandas y aspiraciones programadas y cotidianas.

Todo ello bien podría asociarse a un asistencialismo, que desfavorece la consecución de los fines profesionales.

Estudios psicológicos hablan de las múltiples frustraciones personales que se multiplican a lo largo y ancho del país y, haciendo un análisis prospectivo, también a nivel mundial; los derechos sociales y políticos se han ido desgastando al igual que las economías y con esto los ciudadanos se sienten inseguros y desprotegidos; se aferran a la necesidad de reclamar nuevos derechos, que sean garantizados por la seguridad y el bienestar social.

A medida en que se acentúa, cada vez más, el asistencialismo se degrada la situación social y las condiciones de vida de nuestros ciudadanos. "Unido a la imperiosa necesidad de proponer un cambio de mentalidad, donde debe ganar terreno la racionalidad científica, el retorno de los valores espirituales y el desarrollo del pensamiento" (Rozas, 2022, p.78).

Desde el asistencialismo encontrado a lo largo de la investigación, jamás podremos obtener una calidad de vida que se desarrolle bajo una mirada integral. La "buena vida", como concepto, debe dar respuesta a la fatiga del momento actual; dándole cabida al crecimiento de la esperanza. A la desaparición de la sociedad del despilfarro, para dar paso al surgimiento de una sociedad más igualitaria.

Lo encontrado nos habla de la fuerte necesidad de volver a ser formas de vida más virtuosas, más éticas que permitan preservar el planeta, proteger a la naturaleza y ayudar al hombre para que libere batallas decisivas, en defensa de sus propios derechos; derechos esenciales asociados a la equidad y a la justicia.

El trabajo social no debe acompañar a la sociedad del desencanto, debe recuperar su esencia como instrumento que contribuye a la operatividad del hecho político, social y cultural y esto ha de suponer una revisión profunda de su práctica; en procura de generar alternativas que den respuesta a los desafíos y nuevas demandas a la profesión.

3.1.4.- Marco regulatorio del ejercicio profesional

Para muchos trabajadores sociales el pasado 19 de septiembre de 2008, se convirtió en un día significativo dentro de la profesión; pues, se promulgó la Ley de Ejercicio Profesional del trabajador social, en la gaceta oficial N° 39.020.

La ley consta de 43 artículos y luego de unas disposiciones generales que hacen alusión de los parámetros administrativos para la creación del Colegio Nacional de Trabajadores Social (todavía sin resolver).

La intención de este espacio no es reproducir la ley, pero sí sugerir algunos elementos reflexivos que guardan relación con lo que se ha venido planteando, en términos de protección y acompañamiento jurídico a los trabajadores sociales, que

dado lo encontrado muestran una especie de desamparo, que no permite denunciar irregularidades en el ejercicio profesional, derivando en acciones de aceptación o, simplemente, resignante frente a eventos que desde su mirada pueden ser vulnerantes.

Gráfico N° 13 Conoce la Ley de ejercicio profesional



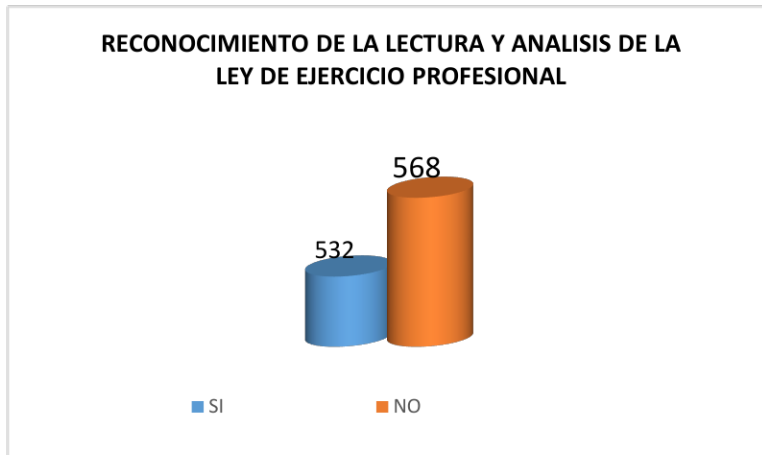
Sin duda, el que conozcan su existencia es importante, pues la ley regula la actuación y ejercicio profesional, definido como:

Del ejercicio del trabajo social

Artículo 4. El ejercicio del trabajo social está orientado hacia el desarrollo pleno de la persona con base al bienestar, la justicia la autodeterminación y la auto sustentabilidad del desarrollo individual, colectivo y social, mediante la dedicación al estudio, al trabajo y a la práctica eficiente y eficaz del conocimiento, fundamentado en el saber popular tanto en las teorías, metodologías, técnicas y aplicaciones empíricas propias del trabajo social, recíprocamente alimentadas por las innovaciones científicas, tecnológicas y humanísticas, la práctica de las organizaciones comunales y sociales, así como el desarrollo de enfoques, y cualesquiera otras modalidades interdisciplinarias y transdisciplinarias de actuación en los procesos de satisfacción de carencias y potenciación de aspiraciones sociales que coadyuven al desarrollo integral del país.

Sin embargo, a la luz de lo encontrado se cree que es difícil materializar esas premisas y que, más bien, abren preocupaciones importantes con relación al alcance de la profesión.

Gráfico N° 14 Lectura de la Ley de ejercicio profesional



Aunque la diferencia es poca, llama la atención que la tendencia se incline más el “no he leído la ley”. A lo mejor, y en efecto lo es una acción de orden personal, pero que simboliza varios elementos: identidad profesional, mi sentir de verme reflejado en ese marco jurídico o la clara sensación que es una propuesta más administrativa que regulatoria del ejercicio profesional.

Otra gran tarea para el trabajador social; la necesidad de contar con agrupaciones gremiales; con procesos de consultas que propugnen los valores democráticos, para construir este tipo de documentos, en donde la mayoría se debería sentir representado; pero sobre todo protegido frente a las irregularidades que, en los espacios de actuación profesional, ocurren.

**CAPÍTULO IV:
DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN
VENEZUELA**

4.1.- Aspectos introductorios del desempeño laboral del profesional del trabajo social en Venezuela

La construcción del análisis que corresponde a este punto, parte del establecimiento de una premisa conceptual, la cual nos lleva a responder ¿qué es el desempeño laboral?, más allá de ser un elemento que configura el ejercicio profesional, éste debe entenderse –en un primer término- como: “el conjunto de aptitudes y actitudes que ejercita un trabajador en función del cargo que ejerce” (Bolívar, 2013, p.89).

En el caso de los trabajadores profesionales su desempeño laboral está mediado por la muestra de aspectos personales, pero –además- existen en éstos un componente formativo que el empleador valora.

Asimismo, en el campo de las políticas asociadas a la educación ha adquirido, de manera creciente, en términos de importancia el tema de la evaluación de la calidad educativa.

Lo cual, según Rodríguez (2015), está asociada a la necesidad de medir si, en efecto, el profesional que egresa de las diferentes casas de estudios presenta un desempeño laboral acorde con las expectativas del mercado ocupacional y, desde luego, un buen desempeño de cara a quienes se encargan de ejercer roles de supervisión.

De allí que la evaluación de desempeño laboral, perteneciente al ámbito de la administración de recursos humanos, emerja como una herramienta que contribuye a reconocer la pertinencia de la formación que se imparte en las universidades y, por tanto, valorar la calidad educativa que se gesta desde estos centros de formación.

En atención a lo señalado es propio recordar que históricamente a la universidad se le han atribuido varias funciones. Dentro de esas funciones -conversadas con anterioridad en este escrito- bien podrían destacarse la creación de conocimiento; la contribución en la mejora de la sociedad a través de la atención de sus necesidades y, sin duda, la formación pertinente de un recurso humano con altos

valores éticos y conocimientos técnicos, que ha de incorporarse al mercado laboral, para ejercer lo que ha aprendido durante su formación universitaria.

Los compromisos expuestos son una de las maneras que tiene la universidad de contribuir con el desarrollo y progreso de la nación. En ese sentido, Chiavenatto (2011) asume que el recurso humano es:

...el único recurso vivo y dinámico de la organización (...) posee la vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo y debe procurar la mejora económica de cada país, requiere una formación – en el caso del personal profesional de la organización- de calidad; de allí que la formación realizada debe estar vinculada a las necesidades de las organizaciones, como expresión de las necesidades del mercado laboral (p. 178).

La correspondencia de la formación universitaria con las demandas de la realidad, que se expresan en los requerimientos del mercado laboral, tal como asevera Chiavenatto (2011) y, desde luego, las necesidades de cada sociedad deben favorecer el desarrollo de un talento humano con claras capacidades; orientado a contribuir en la superación de las dificultades propias del contexto.

Lo anterior ha sido ratificado, también, en diferentes debates realizados en importantes foros de discusión de las problemáticas actuales de la educación universitaria; como la Conferencia Mundial de Educación Superior celebrada en París en 2009¹¹ y la celebrada en Colombia, en el marco de la Conferencia Regional de Educación Superior de 2008¹².

¹¹ Es un espacio de discusión organizado por la UNESCO en donde convergen diferentes instituciones de educación universitaria representantes de todos los países y se revisan las problemáticas que presenta la educación superior a nivel mundial; se establecen acuerdos y se plantean alternativas de mejoras. Uno de los acuerdos relevantes en 2009 fue en el punto denominado LLAMAMIENTO A LOS ESTADOS MIEMBROS (nuestro país es miembro, vale decir) refirió en el literal k: "la necesidad de articular cada vez más la formación universitaria con el mercado laboral como medio de contribución de la universidad en el desarrollo de la economía de los países y la superación de la pobreza" (disponible en: http://www.unesco.org/education/WCHE2009/comunicado_es.pdf).

¹² La Conferencia Regional de Educación Superior (CRES 2008) fue celebrada en Cartagena de Indias, Colombia, durante 4 al 6 de junio de 2008. El evento fue organizado por el Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (IESALC) y por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia. Varias fueron sus conclusiones; de cara a la naturaleza de esta investigación conviene destacar: "el importante monitoreo del desempeño laboral de nuestros egresados, como mecanismo de reconocimiento de actualización

En ambos escenarios, se destacó la importancia de mantener la vinculación universidad-sociedad, como un binomio inseparable que propende a la materialización de las funciones inherentes a la universidad; asumiendo como premisa el desarrollo social y, por tanto, el proyecto de país que se emprenda para mejorarlo; crear uno nuevo y/o idear, acciones que favorezcan el bienestar colectivo de la nación.

Siendo así, los egresados universitarios tienen un rol fundamental. Es decir, más allá de ser una expresión del hacer universitario, los egresados están llamados a contribuir y materializar de manera operativa lo que la universidad como institución formadora le ha impartido, tal como afirma Matus (2003) al señalar que: "el paso de la academia a la práctica profesional es, en definitiva, uno de los momentos de la verdad en el estudio de la congruencia entre lo educativo y lo demandado por el contexto a esos profesionales formados" (p.21).

La práctica profesional a la que se refiere Matus (2003) ha de desplegarse, entre otras, en los espacios en donde se evalúa la formación; aquel que se desprende del desempeño laboral. Entendido este último como el espacio de actuación profesional en diferentes puestos de trabajo, que los profesionales ocupan con frecuencia; favoreciendo la configuración de expresiones cotidianas como: ese es un buen o un mal trabajador.

Pareciera obvio, de acuerdo a lo expuesto, que la educación universitaria no debe estar desligada del mercado ocupacional ni, por tanto, del desempeño profesional de sus egresados; en tanto de que ambos resultan ser termómetros para identificar el sentido de la capacitación que se imparte en los centros de formación profesional. Pues, en el mercado ocupacional y en los puestos de trabajo ejercidos por los profesionales, es donde se ponen en marcha los conocimientos y herramientas adquiridas por el egresado durante su periodo formativo.

e incorporación de competencias a nuestros perfiles profesionales de egreso" (Disponible en: http://www.unesco.org/ve/index.php?option=com_content&view=article&id=365&Itemid=423&lang=es).

Dichos conocimientos – de acuerdo con Rosales (2010)- tienen especial resonancia en el desempeño profesional¹³, en vista de que en éste se encuentra enlazado un perfil ético que le permite al egresado distinguirse, no sólo por la cantidad de habilidades y destrezas que posee; sino porque se enmarca, además, con una etiqueta de calidad; formando parte de un perfil profesional bajo los estándares propios de su formación, las cuales – a su vez- se definen en gran medida a partir de las demandas que hacen los empleadores.

Los empleadores, tal como se ha venido señalando, cuentan con la herramienta de la evaluación, para poder valorar el desempeño de los profesionales que laboran en la institución.

Entendiendo por evaluación del desempeño:

La herramienta administrativa que en su correcta aplicación permite al administrador del recurso humano observar, medir y, mediante una retroalimentación, orientar el desempeño de sus trabajadores a fin de alinearlos con las metas y objetivos organizacionales. La evaluación del desempeño agrega valor tanto a los individuos mediante su desarrollo profesional y como consecuencia a las organizaciones (Chiavenato, 2011, p. 287).

El profesional del trabajo social no escapa de esta realidad. Es decir, al ser un trabajador dentro de la organización es susceptible a cualquier proceso de supervisión y, por tanto, al reconocimiento de su desempeño.

De manera particular, el desempeño laboral del trabajador social está asociado a los estándares de calidad que estipule la organización donde ejerza sus labores y, desde luego, donde ejercita las competencias adquiridas durante su proceso de formación universitaria.

Medir el desempeño del trabajador, en este caso, se realizó a través de un ejercicio autovalorativo, apelando a la honestidad del entrevistado, obteniendo resultados que favorecen el análisis de este aspecto. Pero, también lo indicado fue

¹³ El desempeño profesional tiene un significado amplio en cuanto al ejercicio de la profesión, generando en la sociedad expectativas, y vinculándose a un comportamiento ético. De hecho, en ciertas profesiones se expide una cedula que ampara la calidad profesional del egresado, siendo el término <licencia> un permiso para ejercer la profesión. López, A, (2006).

contrastado por la perspectiva del empleador que, muchas veces, tiene el poder decisorio asociado a la continuidad o no de un trabajador dentro de la organización.

4.2.- Valoración del desempeño laboral del trabajador social en Venezuela

Desde el punto de vista del empleado, identificar su desempeño laboral permite:

- La información obtenida sobre su desenvolvimiento no sólo es necesaria sino también deseada.
- La mejora del desempeño requiere una valoración previa. Es necesario medir las diferencias de desempeño de los empleados y que éstas afecten los resultados.
- La valoración y el reconocimiento del desempeño puede motivar a los trabajadores a mejorar su rendimiento.

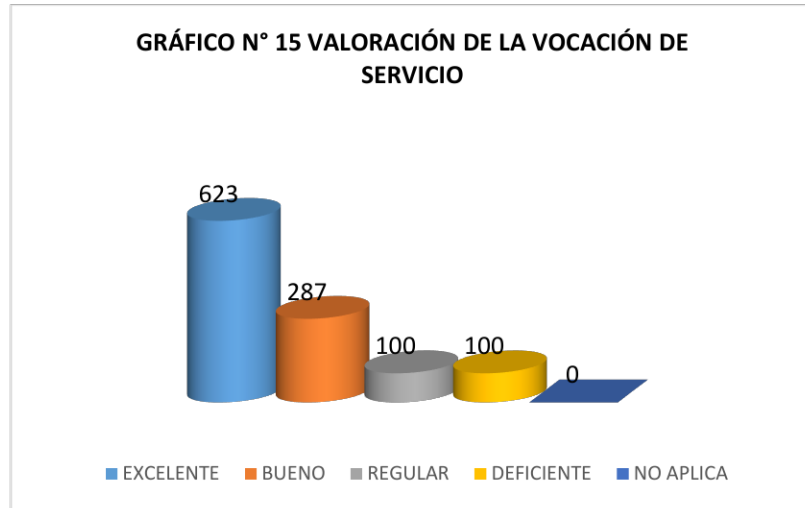
En líneas generales, las ventajas de la evaluación de desempeño tanto para el empleador como para el empleado son reconocida por Mondy y Robert (2005) quien de manera muy clara señalan que: "la meta principal de un sistema de evaluación es mejorar el desempeño individual y organizacional y este sistema adecuadamente diseñado, puede generar datos potencialmente valiosos; por lo cual favorece al supervisor y al supervisado" (p. 87).

En tal sentido, al evaluar los recursos humanos de una organización, se genera información que describe la posibilidad de promoción de los empleados en base a su potencial.

Varias son las vías propuestas para realizar este ejercicio. Una de ellas es el análisis de la valoración de algunas de las competencias ya establecidas con anterioridad dentro del estudio (véase págs. 89-94).

Haciendo uso de las preguntas formuladas en el cuestionario, se encuentran los siguientes resultados:

Gráfico 15 Vocación de servicio para desempeñar tal profesión



Para un profesional que carezca de vocación, el desempeño laboral puede ser difícil a la hora de poner en prácticas sus conocimientos, a diferencia de un profesional que sienta una verdadera vocación, por lo que la vocación resulta ser un elemento importante para ejercer la profesión.

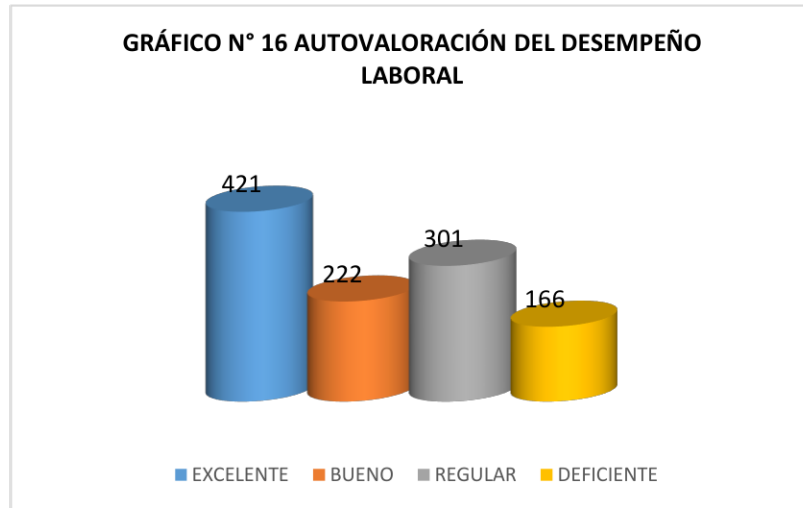
La abstracción establecida como aquello que irrumpe en el individuo como profesional, es vital para el ejercicio de la carrera, la cual se refleja en la capacidad de entrega laboral y en su actuar profesional. En este sentido, se puede observar en la gráfica que el 56,12% de los encuestados asocian al término “excelente” que tienen por el desempeño de su ejercicio profesional.

Ahora bien, esta competencia es – si se quiere- un rasgo trasversal en los roles profesionales del trabajador social. Pues, sin duda es fundamental para todo profesional sentirse identificado con lo que hace. Lo cual, según los especialistas, se ha de traducir en la calidad del desempeño de lo que se haga. La vocación de servicio es, pues, motivación para el ejercicio de algo.

En trabajo social, como carrera, esto tiene un sitio muy importante. Es conocido el uso- por parte del estudiantado de la escuela de la UCV, por ejemplo- como trampolín para insertarse en otras áreas de formación universitaria como derecho, psicología, comunicación social, entre otras. Por lo cual el estudiante que decide

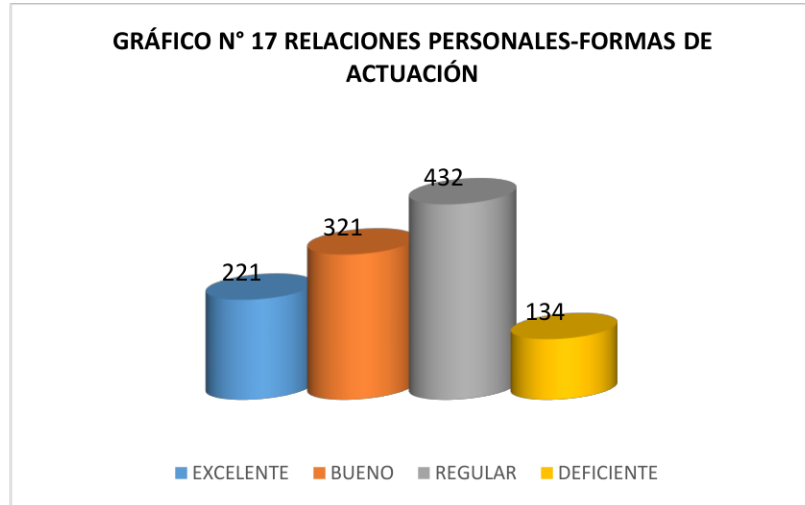
continuar sus estudios en trabajo social obedece, en líneas generales, a algún tipo de enganche que realiza con algunas dimensiones de la formación. Lo cual debería significar un compromiso con – a posteriori- el ejercicio profesional.

Gra2fico 16 Autovaloración del desempeño laboral



Pregunta clave dentro del análisis, pues va orientada a identificar cómo se mira el trabajador en términos de su propio desempeño. La tendencia es de bueno a deficiente, lo cual bien podría estar asociado a varios factores; uno de ellos son las condiciones laborales que, con frecuencia, limitan el hacer.

Gráfico 17: Relaciones profesionales con el objeto de identificar la forma más adecuada de actuación.



El ejercicio profesional del trabajador social se encuentra enmarcado en el desarrollo de diversas funciones; es por ello que el trabajador social, por su profesión, verá reflejado su hacer en la capacidad que pueda relacionarse con otros profesionales para dar solución a las demandas sociales.

En este sentido, los datos arrojados reflejan que el 38,91% de los trabajadores sociales- a su juicio- se desenvuelven de manera regular en las relaciones personales y formas de actuación.

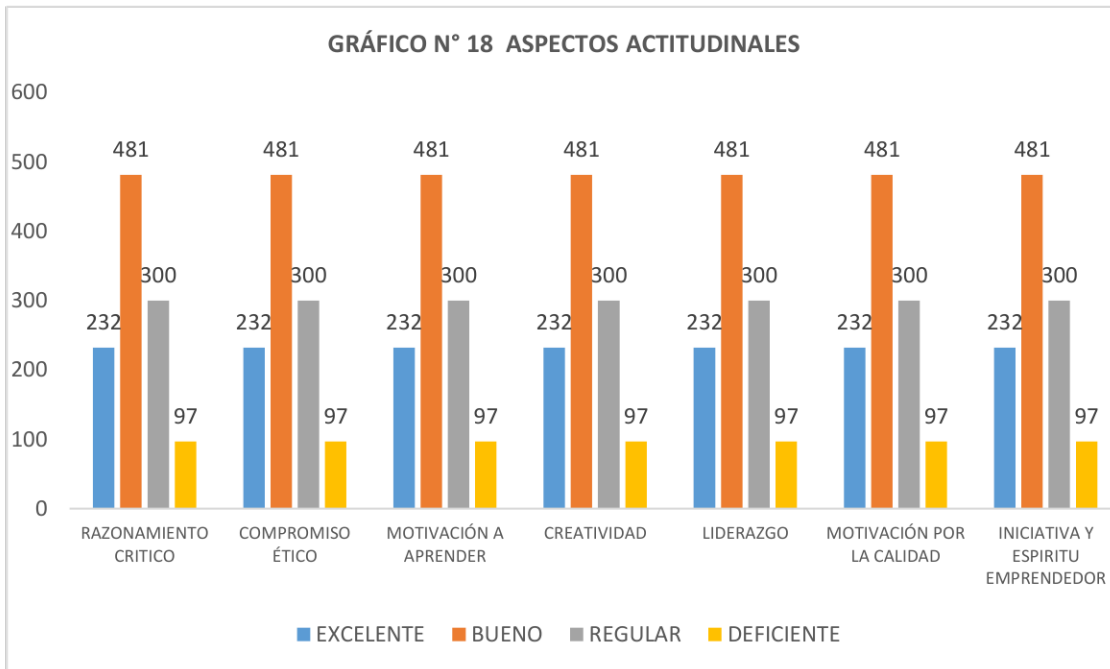
La competencia enunciada es, perfectamente, asociada a todas las competencias profesionales. Pues, las relaciones personales son fundamentales para el ejercicio de las funciones del trabajador social, no sólo por la naturaleza del trabajo social, sino por lo ventajoso que resulta la vinculación con otros actores en procura de reconocer la forma más adecuada para la actuación.

Conocidas algunas competencias técnicas, conviene establecer el comportamiento de algunas competencias actitudinales asociadas al desempeño profesional.

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

COMPETENCIAS	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE
RAZONAMIENTO CRITICO	232 20,9%	481 43,33%	300 27,02%	97 8,73%
COMPROMISO ÉTICO	232 20,9%	481 43,33%	300 27,02%	97 8,73%
MOTIVACIÓN A APRENDER	232 20,9%	481 43,33%	300 27,02%	97 8,73%
CREATIVIDAD	232 20,9%	481 43,33%	300 27,02%	97 8,73%
LIDERAZGO	232 20,9%	481 43,33%	300 27,02%	97 8,73%
INICITIVA Y ESPIRITU EMPRENDEDOR	232 20,9%	481 43,33%	300 27,02%	97 8,73%
MOTIVACIÓN POR LA CALIDAD	232 20,9%	481 43,33%	300 27,02%	97 8,73%

Gráfico 18 Aspectos actitudinales



Como se puede observar en el gráfico presentado, el propio trabajador social valora esas competencias en él, haciendo un peso hacia lo regular y lo deficiente, lo cual es una clara invitación a fortalecer estas áreas en la formación.

Ahora bien, qué entendemos por aspectos actitudinales, lo referido por Colom (2008) "indica que éstos hacen referencia a todo aquello que tiene por objetivo determinar, las disposiciones de ánimo manifestadas de algún modo para realizar ciertas actividades ya sean de tipo educativas, sociales, laborales, entre otros (p.22).

Los aspectos actitudinales de las personas son contundentes a la hora de seleccionar a un determinado profesional, porque no sólo es importante su nivel intelectual sino también actitudinal, que nos dice si realmente estás preparado para desempeñar dicha actividad.

Si queremos formar egresados exitosos debemos crear, por tanto, espacios que fomenten dichos aspectos.

Con relación al empleador...

Los empleadores cuentan con la herramienta de la evaluación, para poder valorar el desempeño de los profesionales que laboran en la institución.

La evaluación de desempeño, en síntesis, debe ser entendida como el proceso a través del cual los ejecutivos, gerentes y supervisores alinean el desempeño de los trabajadores con las metas de la empresa.

Define, también, que un adecuado proceso de administración del desempeño determina de forma precisa el ejercicio, aplica medidas de desempeño y ofrece retroalimentación a los empleados sobre su desempeño. Por lo que este proceso es una herramienta que define, mide, supervisa y brinda retroalimentación, lo que la convierte en una parte fundamental de la administración del desempeño en la organización.

La evaluación de desempeño, en consecuencia, hace énfasis sobre la importancia de integrar el desempeño de los empleados y las metas de desempeño de la organización.

Los empleados cuyo desempeño no se traduce en la colaboran para alcanzar las metas de la empresa, no es esperada su presencia dentro de la organización a corto plazo.

Dentro de la evaluación de desempeño **se precisan etapas** que son necesarias de considerar cuando se emprenden procesos de esta naturaleza. En tal sentido, dentro de los momentos de la evaluación de desempeño es pertinente señalar:

1. Definir objetivos.
2. A quién está dirigido.
3. Quién es el evaluador.
4. Quién revisará la evaluación.
5. Periodicidad. Si será de aplicación anual, semestral, etc.
6. Elección del método.
7. Capacitación del evaluador.
8. Puesta a punto del sistema. Se deben realizar las últimas modificaciones de los factores, puntajes, distribución de puntajes, definición de criterios, a fin de que no existan inconvenientes.
9. Aplicación. Se pone en funcionamiento del procedimiento.
10. Análisis. Utilizando cualquier técnica que permita interpretar la información y tener noción de la capacidad y debilidades de los recursos humanos de la organización.
11. Utilización de los resultados.
12. Comunicación de los resultados. Se debe comunicar el resultado de la evaluación al trabajador a la vez que se lo debe escuchar.

Cumplidas las etapas de la evaluación se debe tener en cuenta, de manera paralela a las etapas, la definición de **los objetivos de la evaluación del desempeño**.

En atención a ello Davis y Newstrom (2002) hacen referencia a que anteriormente se enfatizaba en las cualidades, deficiencias y capacidades de los empleados; pero en la filosofía de evaluación moderna cobra importancia el rendimiento actual y los objetivos futuros.

Esta filosofía moderna, también, resalta la participación de los empleados en la definición de los objetivos de manera conjunta con el supervisor y el conocimiento

de los resultados alcanzados, caracterizando a la filosofía moderna de evaluación por los aspectos siguientes:

1. Orientación al rendimiento: no es suficiente el esfuerzo de los empleados, su esfuerzo debe originar que se logren resultados.

2. Enfoque en objetivos: los empleados deben tener una idea clara de lo que se supone deben hacer y el orden de prioridades de sus tareas.

3. Definición conjunta de objetivos por parte del supervisor y del empleado: esto debido a que se cree que las personas se esfuerzan más para lograr los objetivos en los cuales ellas han participado para definirlos.

4. Aclaración de expectativas de comportamiento: habitualmente se realiza mediante una escala de calificación que se basa en el comportamiento, lo que le da tanto al gerente, como al empleado, ejemplos concretos de los diferentes niveles de comportamiento. Las descripciones de comportamiento deben ser breves.

5. Sistemas de retroalimentación extensa. Los empleados pueden adaptar mejor su rendimiento si saben que están trabajando bien en opinión de la organización.

Lo expuesto avizora las ventajas de **la evaluación de desempeño** que, según Gómez, Balkin, y Cardy (2001) las definen con énfasis en las bondades de valorar el rendimiento de la siguiente manera:

Desde el punto de vista del empleador:

- Las diferencias individuales de desempeño pueden constituir la diferencia distintiva del desempeño de una empresa.
- La valoración ofrece una base lógica para construir un sistema de logros o méritos.
- La documentación e información sobre la valoración del desempeño, pueden ser de ayuda para una defensa jurídica.
- Las dimensiones y estándares de valoración pueden ayudar a aplicar objetivos estratégicos y clarificar las expectativas del desempeño.

- La gestión del desempeño también consiste en informar a los individuos sobre su propio rendimiento.

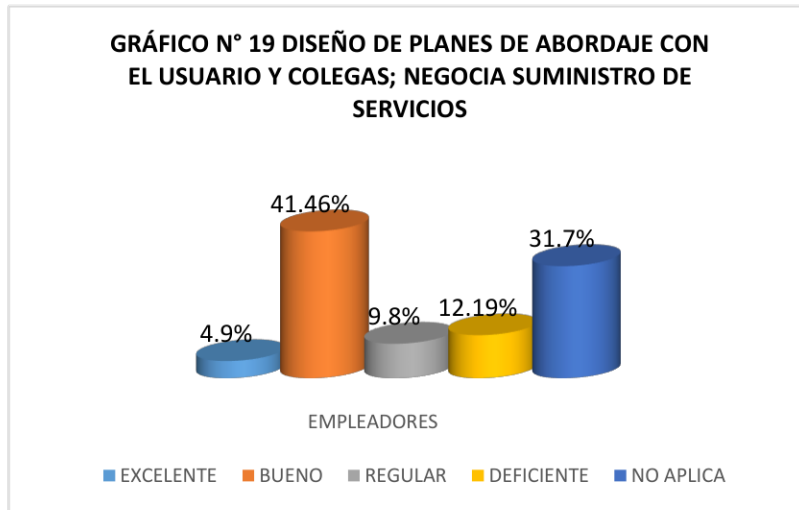
Vale decir que, a pesar de que el enfoque tradicional se hace sobre el individuo, los criterios de valoración pueden realizarse sobre el trabajo en equipo.

Cumplidas la rigurosidad de este proceso, al preguntarle al empleador sobre el desempeño de treinta competencias que desarrolla el trabajador social, se obtuvieron como resultados los siguientes:

Diseño de planes de abordaje con el usuario y los colegas profesionales, negocia el suministro de servicios que deben ser empleados.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
2 (4,87%)	17 (41,46%)	4 (9,75%)	5 (12,19%)	13 (31,70%)	41 ENCUESTADOS (100%)

Gráfico 19 Diseño de planes de abordaje con el usuario y colegas; negocia suministro de servicio



Con respecto al diseño de los planes de abordaje en conjunto con el usuario y colegas y a la negociación de provisión de servicios, el 31, 70% de los encuestados expresaron que esta función no aplica a los trabajadores sociales que se

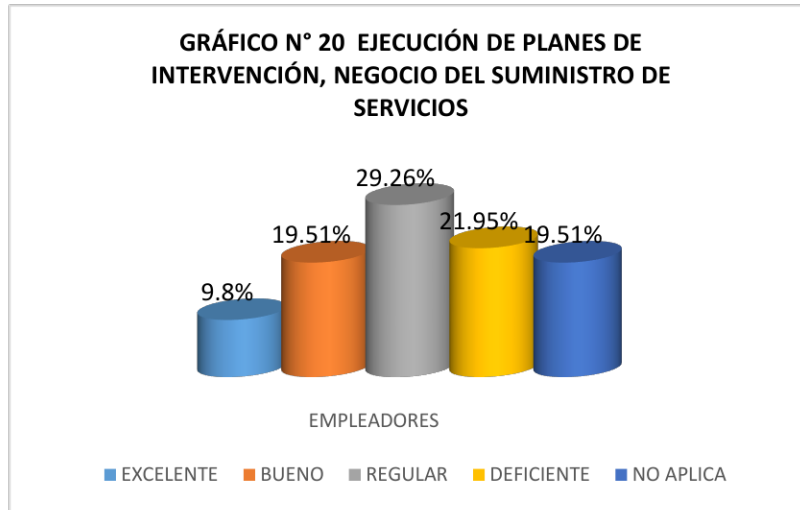
encuentran a su cargo. Sin embargo, el 41,46% afirmó que los trabajadores sociales se desenvuelven dentro de la categoría "bueno"; no obstante, el 9,75% de los encuestados lo categoriza como "regular", el 12,19% manifestó que los trabajadores sociales realizan esta función de manera deficiente, y sólo el 4,87% reveló que la función es ejercida dentro del rango "excelente".

Como bien es sabido para el trabajador social es fundamental el reconocimiento de la política social como el escenario del cual se desprenden los satisfactores que van a permitir generar alguna respuesta a las necesidades manifestadas por los usuarios.

Llama la atención que esta función, a juicio de los supervisores, no aplique dentro del ejercicio del cargo del trabajador social. En ese sentido, se hace necesario un estudio más exhaustivo que permita el reconocimiento de la pertinencia de esta competencia que, además, a juicio del resto de los supervisores, el trabajador social desempeña dicha competencia de manera buena, por lo cual se concluye que la ejerce en función a lo esperado por el supervisor.

Ejecuta planes de intervención con el usuario y los colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
4 (9,75%)	8 (19,51%)	12 (29,26%)	9 (21,95%)	8 (19,51%)	41 ENCUESTADOS (100%)



Se puede observar en el gráfico que, el 29,26% de los empleadores se refirieron al cumplimiento de esta función como regular, mientras que el 19, 51% lo categoriza como “bueno”, otro 19,51% de los encuestados afirmó que esta función no aplica en su caso, y el 9,75% restante aseguró que los trabajadores sociales a su cargo ejecutan esta actividad excelentemente.

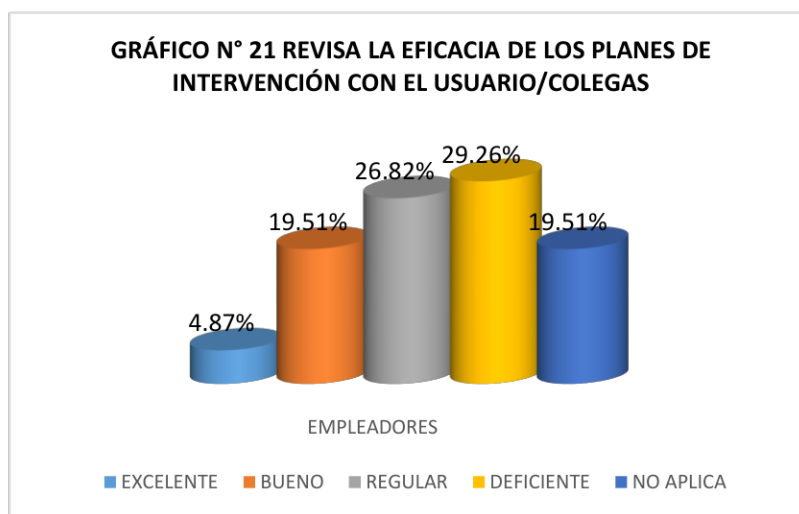
Esto ocasiona una alerta en el ejercicio profesional de los trabajadores sociales; por tanto, los mismos están conferidos para la preparación de los usuarios intervenidos en orientación al desarrollo de sus capacidades, en torno a las necesidades demandadas, aspecto que – además- está explícitamente expuesto en nuestro currículum formativo, al indicar lo importante del empoderamiento del sujeto como mecanismo por excelencia para la consecución del bienestar social (objeto de estudio de la disciplina del trabajo social).

La ejecución de los planes es, sin duda, la posibilidad del profesional de materializar lo que ha diseñado en el papel. Es trascender lo meramente abstracto y pasar al plano de la acción y es, en consecuencia, en la acción donde se materializa la naturaleza de la disciplina del trabajo social.

Revisa la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas beneficiarios y/o colegas profesionales.

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
2 (4,87%)	8 (19,51%)	11 (26,82%)	12 (29,26%)	8 (19,51%)	41 ENCUESTADOS (100%)



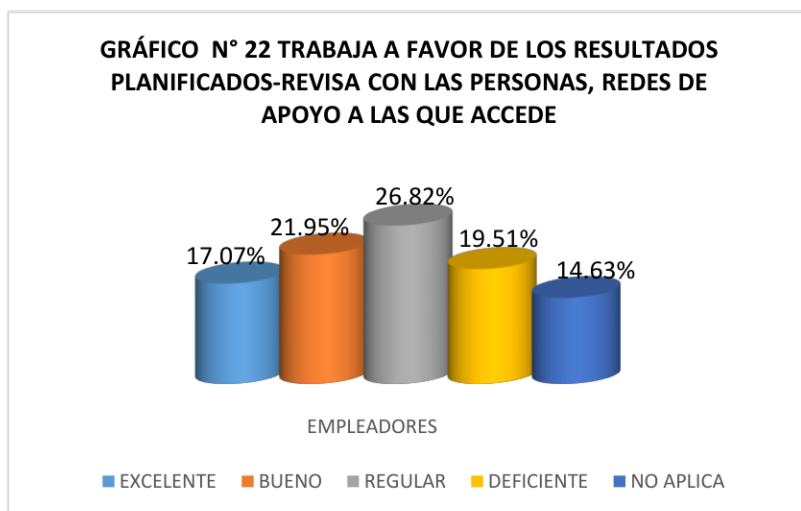
Si bien promover el bienestar de las personas involucradas en planes de intervención es tarea de los trabajadores sociales, se le preguntó a los empleadores si los trabajadores sociales que se encuentra a su cargo, revisan la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas beneficiarios y/o colegas profesionales, donde el 29,26% indicó que realizan esta función de forma deficiente, el 26,82% indicó que de manera "regular", el 19,51% señaló que el trabajador social es bueno en la ejecución de esta actividad, mientras que el 4,87% asegura que el cumplimiento de esta función es excelente. Asimismo, el 19,51% aseguró que esta función no aplica.

Trabaja a favor de los resultados planificados, examinando con las personas, las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

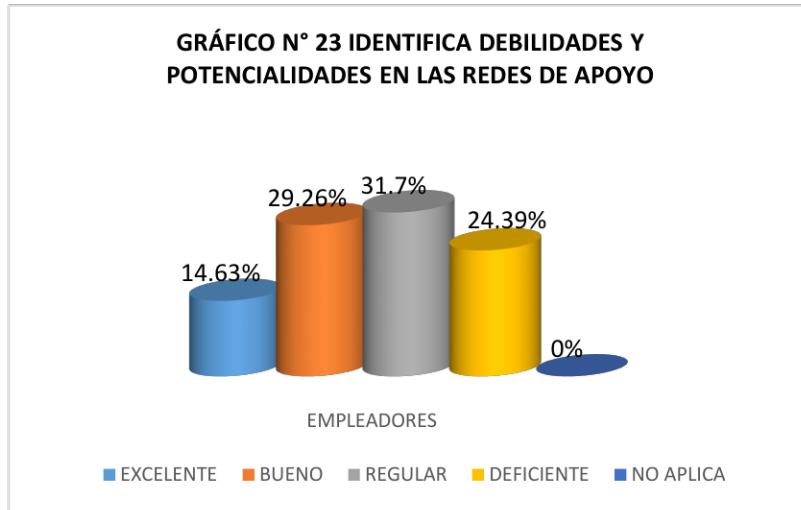
7 (17,07%)	9 (21,95%)	11 (26,82%)	8 (19,51%)	6 (14,63%)	41 ENCUESTADOS (100%)
---------------	---------------	----------------	---------------	---------------	--------------------------



Como se puede observar en el gráfico n°8, el 26,82% de los empleadores a los que se aplicó el instrumento indicó que el trabajador social a cargo puede ser evaluado como “regular” en el trabajo a favor de los resultados planificados, al examinar en conjunto con las personas, las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar, mientras que el 21,95% lo ubica en la escala “bueno”. El 19,51% de los supervisores, se refiere a la escala “deficiente”, mientras que sólo el 17,07% indicó “excelente”. Asimismo, el 14,63% de los empleadores encuestados indicó que esta actividad no aplica en el caso de su supervisado.

Identifica debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía.

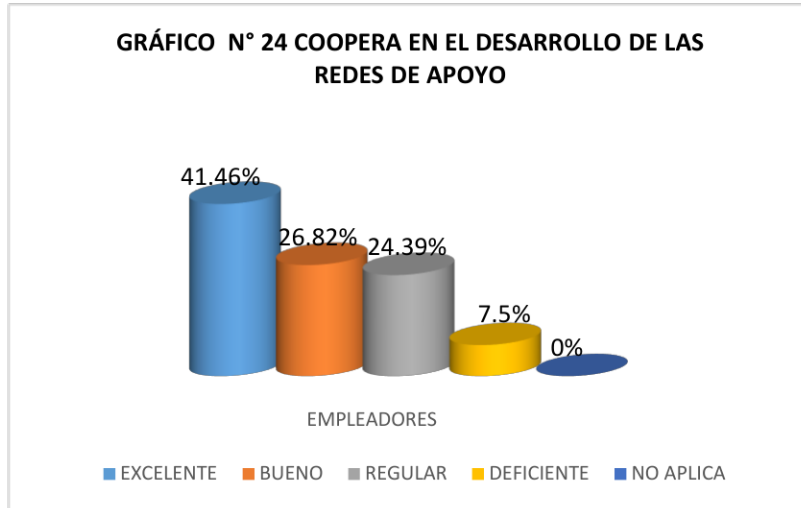
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
6 (14,63%)	12 (29,26%)	13 (31,70%)	10 (24,39%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



Como se puede apreciar en la presente gráfica, el 31,70% de los empleadores encuestados catalogó como “regular” a los trabajadores sociales a su cargo en cuanto a la identificación de debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía, el 24,39% se refirió a los trabajadores sociales como “deficiente”, el 29,26% como “bueno”, el restante 14,63% lo ubica dentro del rango “excelente”.

Coopera en el desarrollo de redes de apoyo para hacer frente a las necesidades.

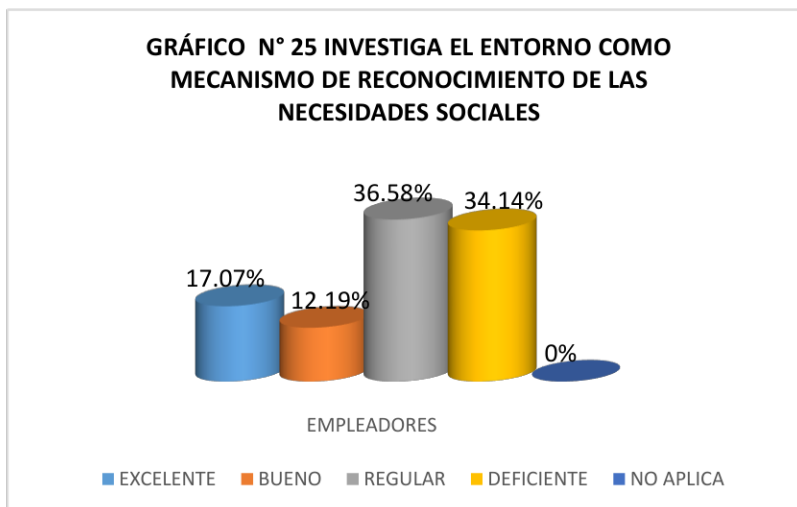
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
17 (41,46%)	11 (26,82%)	10 (24,39%)	3 (7,5%)	0	41 ENCUESTADOS 100%



En el presente gráfico se puede apreciar el 41,46% de los empleadores encuestados opinan que los trabajadores sociales que se encuentran a su cargo, cooperan en el desarrollo de redes de apoyo de forma excelente, el 26,82% se refiere a "bueno", mientras que 24,39% opina que el cumplimiento de esta función es regular, y sólo el 7,5% ubica a los trabajadores sociales como "deficiente" dentro de esta categoría.

Investiga el entorno como mecanismo de reconocimiento de las necesidades sociales.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	5 (12,19%)	15 (36,58%)	14 (34,14%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

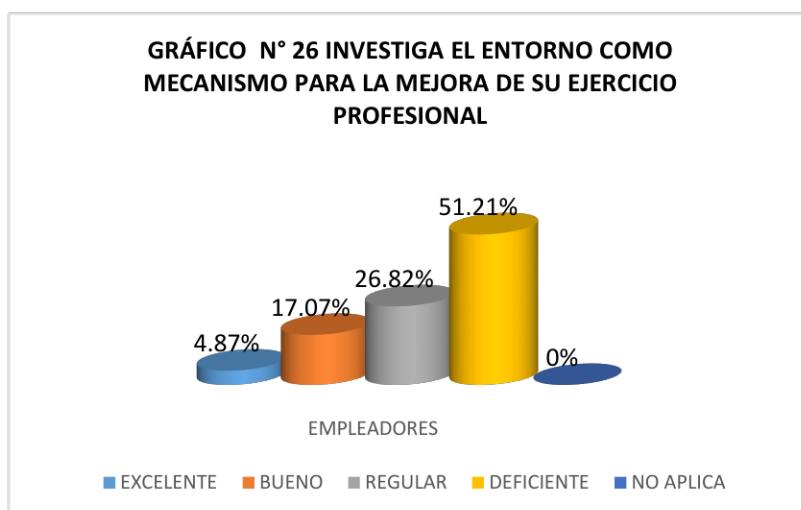


Se puede apreciar que, de los 41 empleadores encuestados, el 36,58% afirma que los trabajadores sociales investigan el entorno como mecanismo de reconocimiento de las necesidades sociales dentro de la escala “regular”, el 17,07% de los encuestados ubica a los trabajadores sociales en la escala “excelente”; el 12,19% categoriza como “bueno”. Sin embargo, existe una diferencia de 34,14% de los encuestados quienes ubicaban a los trabajadores sociales con respecto a este ítem, como deficiente.

En este sentido, cabe acotar que es necesario impulsar la investigación como mecanismo de reconocimiento de necesidades sociales, de manera que permita mejorar el accionar profesional del trabajador social en la realidad.

Investiga el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
2 (4,87%)	7 (17,07%)	11 (26,82%)	21 (51,21%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



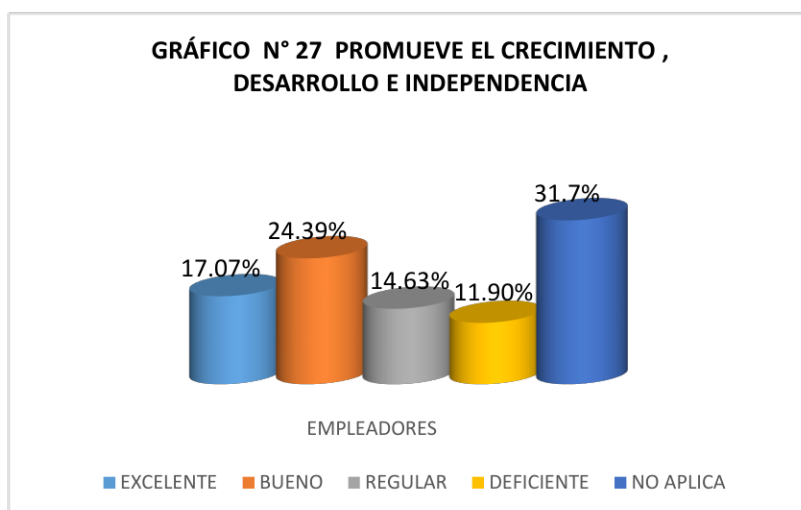
La pertinencia del trabajador social para la investigación y evaluación dentro del ámbito profesional resulta ser una herramienta idónea, por tanto, le permitirá constatar los objetivos planteados y asegurar el razonamiento lógico de intervención.

En virtud de ello, se le preguntó a los empleadores sobre la manera en que los trabajadores sociales investigan el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional, y el 51,21% respondió "deficiente", el 26,82% indicó regular, mientras que el 17,07% lo ubicó en la escala "bueno". No obstante, solo el 4,87% de los empleadores afirma que se puede clasificar como "excelente".

Estos resultados, reflejan la importancia de que el profesional se mantenga en sintonía a los nuevos conocimientos a través de la investigación de manera que le permita evaluar y ajustar las herramientas y métodos de intervención en repuesta a las problemáticas sociales.

Promueve el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos.

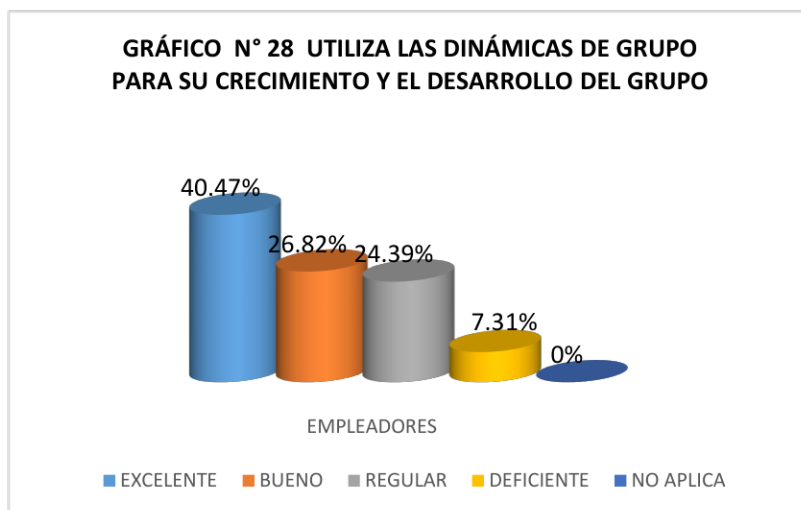
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	10 (24,39%)	6 (14,63%)	5 (11,90%)	13 (31,70%)	41 ENCUESTADOS (100%)



De acuerdo a la gráfica presentada, el 31,70% de los empleadores encuestados indicó que el promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos, no aplica en el caso de los trabajadores sociales a su cargo, el 24,39% indicó que puede ubicarse en la escala “bueno”, el 17,07% señaló que los trabajadores sociales en el ejercicio de esta acción son excelentes, el 14,63% de los encuestados se decantó por la opción “regular”, y por último, el 11,90% de los supervisores se refirió a la categoría “deficiente”.

Utiliza la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal.

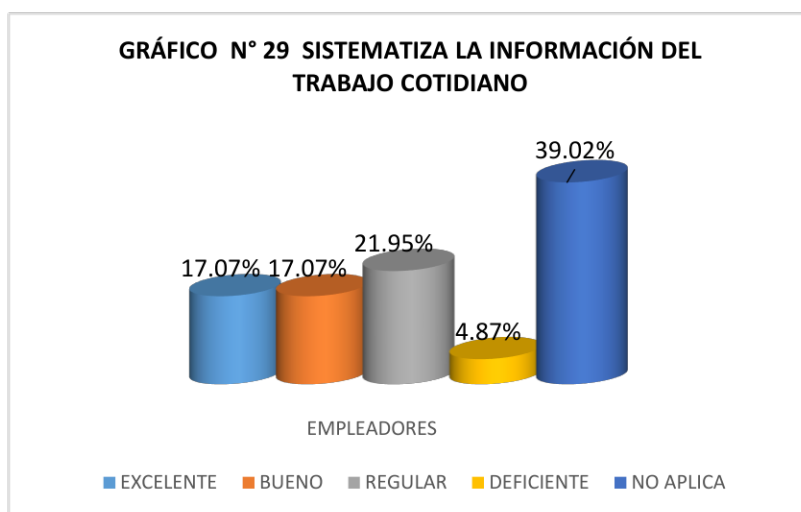
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
17 (40,47%)	11 (26,82%)	10 (24,39%)	3 (7,31%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



Siendo la dinámica de grupos una de las principales herramientas para trabajar relaciones interpersonales y dinamización de procesos familiares; las mismas están dentro de la programación de la intervención social de las instituciones. En este sentido el 40,47% de los empleadores encuestados aseguran que los trabajadores a su cargo ejecutan con excelencia esta práctica del Trabajo Social, el 26,82% se refiere al desempeño como bueno, un 24,39% indica regular, y solo el 7,31% manifestó que los trabajadores sociales a su cargo ejercen esta función de manera deficiente.

Sistematiza la información que proporciona el trabajo cotidiano, como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	7 (17,07%)	9 (21,95%)	2 (4,87%)	16 (39,02%)	41 ENCUESTADOS (100%)



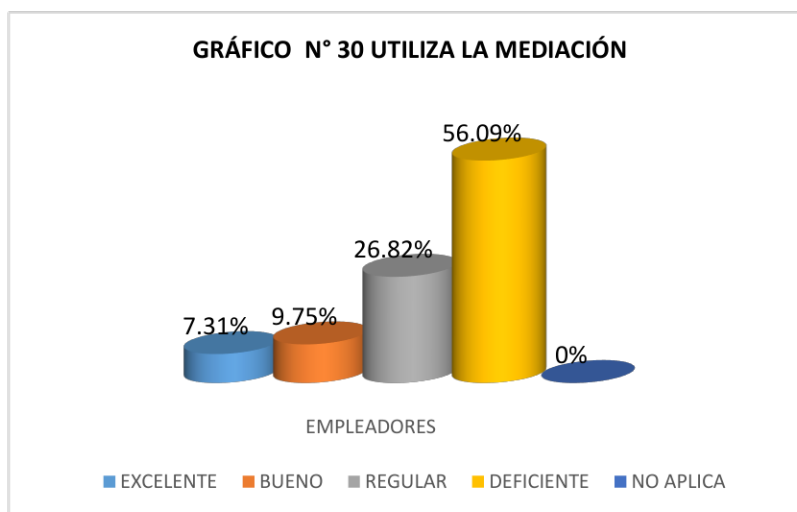
La sistematización es una de las herramientas del trabajador social que le permite recopilar información, la cual consiste en elaborar estrategias de intervención acorde a la realidad social. En este sentido, el gráfico muestra como el 39,02% de los encuestados indica que la sistematización de la información cotidiana no aplica en los trabajadores sociales bajo su cargo, el 21,95% de los encuestados se decantaron por la opción "regular", el 17,07% opina dentro de la categoría "bueno"; asimismo, el 17,07% cataloga la sistematización de información cotidiano como excelente, y el 4,87% lo asocia como "deficiente".

Pareciera que lo encontrado avizora la necesidad de formar, aún más, en estrategias de sistematización en trabajo social. Recordemos que la sistematización es el registro de la práctica para aprender de ella. Si el trabajador social no registra lo que hace, difícilmente podrá generar conocimiento sobre su hacer; reflexionar sobre éste y, difundir sobre lo que hace.

Emerge, pues, la necesidad de revisar la formación que se imparte en, por ejemplo, los llamados documentos profesionales definidos estos como instrumentos con los que logramos recolectar datos a través de la observación, para identificar, caracterizar, y elaborar un reporte escrito con las problemáticas, procesos y actores, enfocando la atención en la configuración de las relaciones entre ellos, tomando en cuenta los contenidos y objetos de intervención.

Utiliza la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
3 (7,31%)	4 (9,75%)	11 (26,82%)	23 (56,09%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

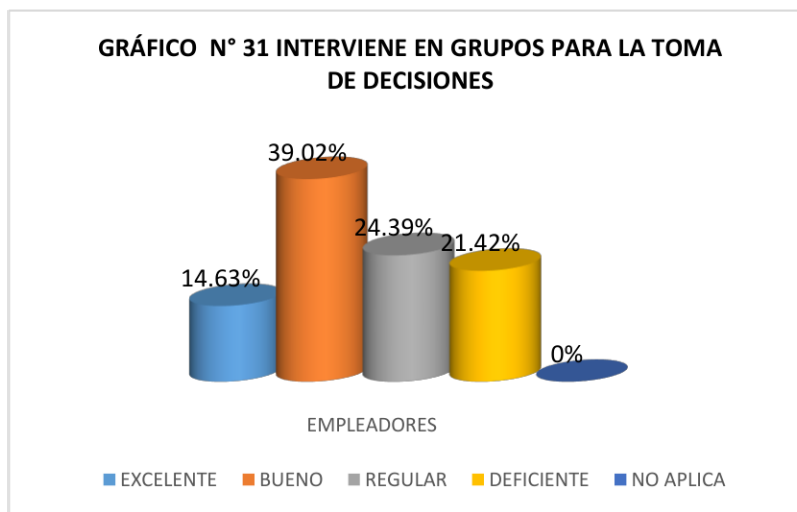


Como podemos observar, el 56,09% de los empleadores encuestados afirman que los trabajadores sociales son deficientes en la implementación de la mediación como estrategia de intervención como alternativa a la resolución de conflictos, el 26,82% "regular", 9,75% bueno, y el restante 7,31% señala que los trabajadores sociales son excelentes en la mediación para la resolución de conflictos.

Los resultados encontrados resultan preocupantes al ser el trabajo social una profesión que, históricamente, se mueve en los conflictos; en las demandas sociales. En no saber mediar, el no saber manejar las diferencias de los actores y, en consecuencia, no favorecer el surgimiento de los llamados lugares comunes dejan en claro que se debe revisar en procura de favorecer en los trabajadores estrategias que le permitan servir de medio de enlace en espacios como la siempre tensional relación Sociedad-Estado.

Interviene con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para contribuir en la toma de decisiones fundamentadas.

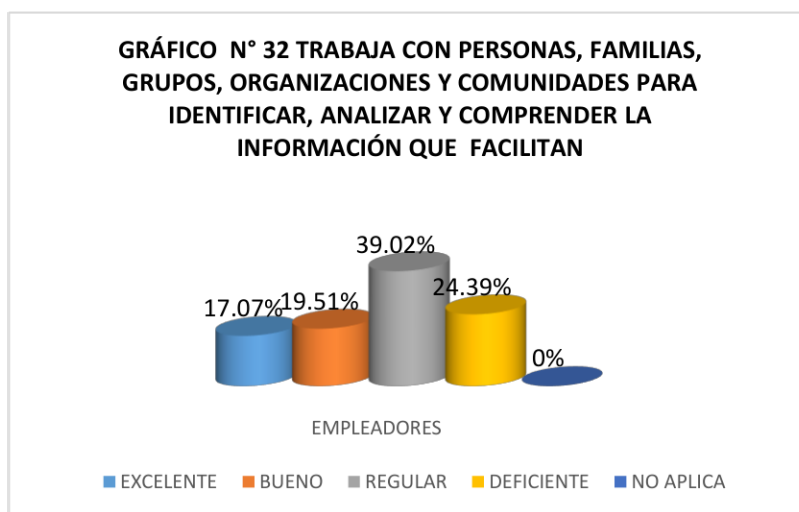
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
6 (14,63%)	16 (39,02%)	10 (24,39%)	9 (21,42%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



En el gráfico se muestra que, el 39,02% de los supervisores afirman que el trabajador social bajo su cargo se ubica dentro de la categoría “bueno”, el 24,39% lo ubica dentro del rango “regular”, no obstante, el 21,49% considera el cumplimiento del ítem como deficiente, por último, el 14,63% de los empleadores encuestados ubica a los trabajadores sociales dentro de la escala “excelente”.

Trabaja con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para identificar, analizar y comprender la información que facilitan.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	8 (19,51%)	16 (39,02%)	10 (24,39%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

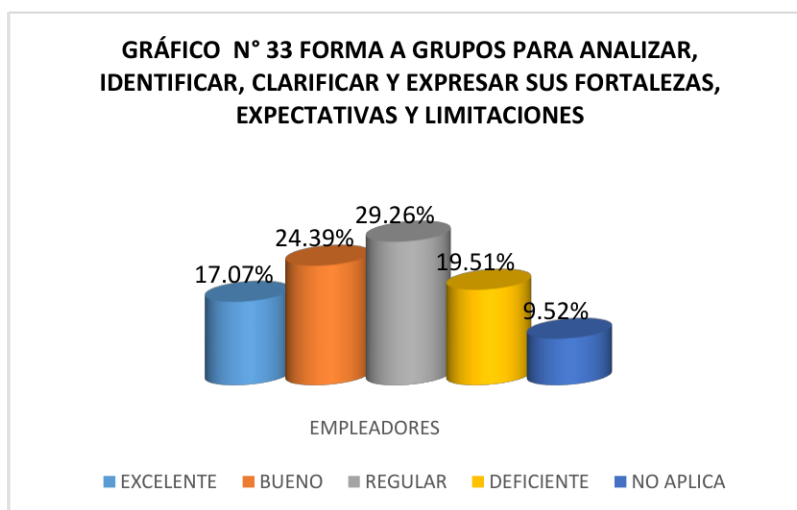


En el presente gráfico podemos observar como el 39,02% de los supervisores encuestados ubica a los trabajadores sociales a su cargo dentro de la escala “regular”, 24,39% de los encuestados indica que el profesional en trabajo social trabaja con personas, familias, grupos y organizaciones de manera deficiente, un 19,51% indica el término “bueno”, mientras que el 17,07% restante manifestó que puede ubicar al trabajador social en la escala “excelente”.

El trabajo social como disciplina asume como parte de su práctica, el trabajo con los actores sociales para favorecer e identificar contenido que les ayuden en la superación de sus necesidades. Lo encontrado en los resultados llama la atención; pues, evidencia la necesidad de propiciar espacios formativos que ayuden a la consolidación de esta competencia.

Forma a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones.

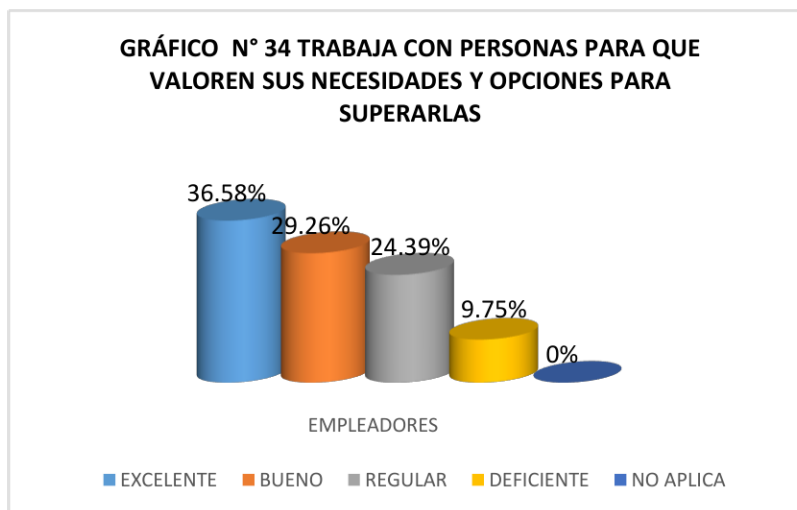
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	10 (24,39%)	12 (29,26%)	8 (19,51)	4 (9,52%)	41 ENCUESTADOS (100%)



En la gráfica se muestra como el mayor porcentaje (29,26%), según lo indicado por los encuestados se ubica en la escala "regular". Asimismo, el 24,39% de los supervisores aseguró que los trabajadores sociales a cargo pueden ser colocado dentro del rango "bueno", en virtud de la capacidad de formar grupos, facilitando la expresión de expectativas y limitaciones; seguidamente el 19,51% opina que los trabajadores sociales a su cargo realizan esta actividad deficientemente. Sin embargo, el 17,07% de los supervisores indicó que éste se desenvuelve en relación a ello de manera excelente.

Trabaja con personas para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
15 (36,58%)	12 (29,26%)	10 (24,39%)	4 (9,75%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

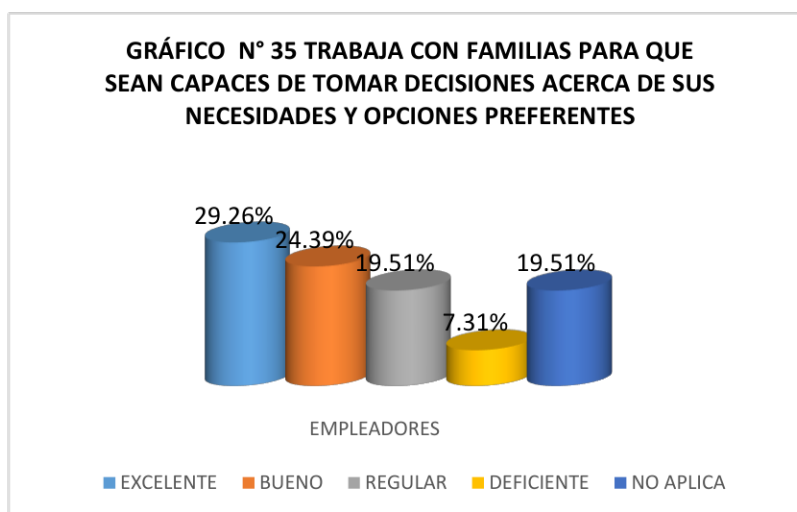


De acuerdo a lo expuesto, los datos proyectados en esta gráfica, demuestran que un 36,58% de los empleadores encuestados afirma que los profesionales en trabajo social tienen un desempeño "excelente" con personas al facilitar que éstas valoren sus necesidades y evalúen sus opciones para superarlas; un 29,26% indicó que la valoración del trabajador social es "buena". Asimismo, el 24,39% aseguró que los trabajadores sociales bajo su cargo se desenvuelven dentro de lo "regular" en esta práctica, y sólo el 9,75% de los encuestados señaló que los evaluados desempeña esta función deficientemente. Esto es, pues, un aspecto valioso de comprender. El trabajador en un profesional que, por naturaleza, promueve en los usuarios procesos de concienciación que favorezcan el darse cuenta y así identificar mecanismos en los sujetos orientados a la superación de dichas necesidades.

Trabaja familias para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes.

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
12 (29,26%)	10 (24,39%)	8 (19,51%)	3 (7,31%)	8 (19,51%)	41 ENCUESTADOS (100%)

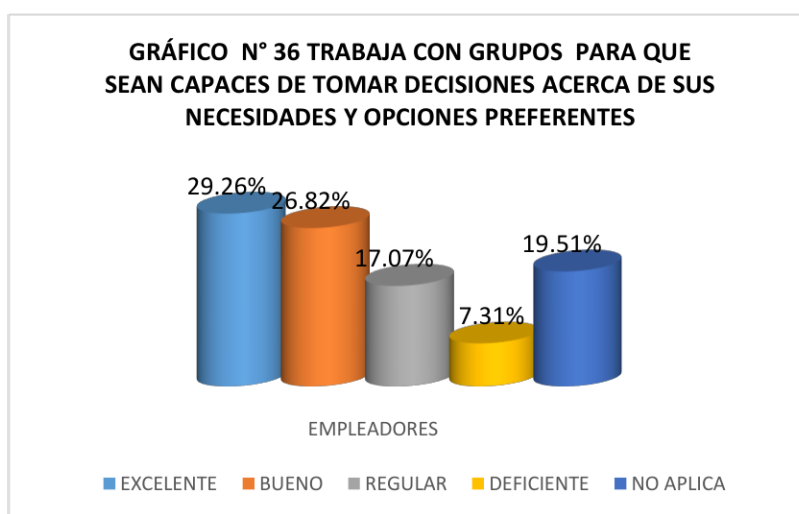


Con respecto al trabajo con familias para que las mismas sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos y opciones preferentes, el 29,26% de los supervisores encuestados afirman que los profesionales en Trabajo Social a su cargo ejercen esta función excelentemente, el 24,39% se refirió en este ejercicio como “bueno”, asimismo, el 19,51% de los supervisores sugirió que el profesional en trabajo social puede ubicarse dentro de la escala “regular”, mientras que el 7,31% manifestó que dicha función es ejecutada con deficiencia. No obstante, un 19,51% indicó que no aplican dentro de los trabajadores sociales a su cargo.

Históricamente, el trabajo social con familias ha sido un área de actuación e interés dentro del trabajo social. La familia, más allá de ser un espacio de encuentro, protección es- al mismo tiempo- un espacio de conflicto. Es allí donde nuestros profesionales realizan una labor que es calificada, en su mayoría, como excelente.

Trabaja con grupos, organizaciones y comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
12 (29.26%)	11 (26.82%)	7 (17.07%)	3 (7.31%)	8 (19.51%)	41 ENCUESTADOS (100%)

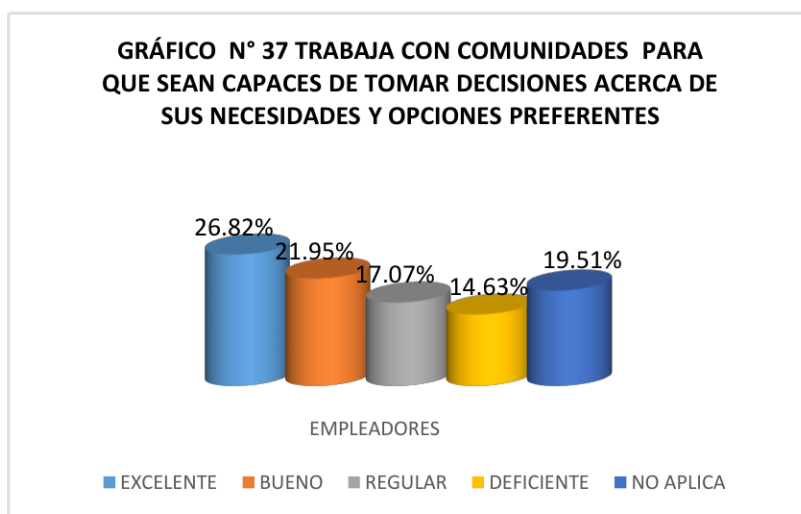


Con relación al gráfico anterior, se puede apreciar que el 29,26% de los empleadores encuestados indicó que el supervisado trabaja con grupos, organizaciones y comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos y opciones preferentes, ubicándose dentro de la escala "excelente" para dicha función. De esta manera, el 26,82% de los encuestados se refirió al desempeño en esta función como "bueno", un 17,07% indicó "regular", mientras que el 7,31% evalúa al trabajador social como "deficiente". Por otra parte, el 19,51% afirma que el ítem anteriormente señalado, no aplica entre las funciones profesionales del supervisado.

Para el trabajo social, el trabajar con los grupos es fundamental en procura de garantizar su autoreconocimiento. Esta competencia, asociada a la actuación que dicho profesional realiza en la atención de los procesos sociales-locales, resulta de gran importancia para el trabajador social, en la búsqueda de la contribución de la materialización del bienestar social.

Trabaja con comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
11 (26,82%)	9 (21,95%)	7 (17,07%)	6 (14,63%)	8 (19,51%)	41 ENCUESTADOS (100%)



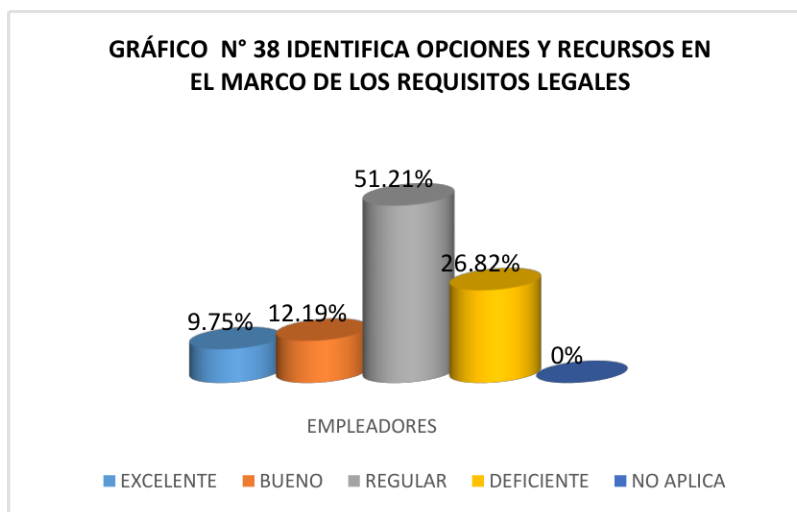
Referente al trabajo realizado con comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos y opciones preferentes, el 26,82% de los empleadores encuestados indicó que el trabajador social es excelente en el trabajo con comunidades para dicha fin; un 21, 95% indicó "bueno", mientras que el 17,07% señala que el profesional se desenvuelve dentro de la escala "regular", un 14,63%

manifestó "deficiente", y el restante 19,51% de los supervisores opina que esta función no aplica para los trabajadores sociales a sus cargo.

El trabajo social con las comunidades ha sido, históricamente, un punto de interés para la profesión. Éste no sólo implica trabajo para la comunidad, ni en la comunidad. Sino que es un proceso de transformación desde la comunidad: soñado, planificado, conducido y evaluado por la propia comunidad. Sus objetivos son potenciar las fuerzas y la acción de la comunidad para lograr una mejor calidad de vida para su población y conquistar nuevas metas dentro del proceso social elegido por los pobladores; desempeñando, por tanto, un papel relevante en la participación de dicho proceso. Esto es reconocido por los supervisores, en términos de desempeño, como excelente y nos invita a seguir formando a nuestros estudiantes en esta línea.

Identifica opciones y recursos adecuados para atender las necesidades, decidiendo la opción más viable y teniendo en cuenta los requisitos legales.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
4 (9,75%)	5 (12,19%)	21 (51,21%)	11 (26,82%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

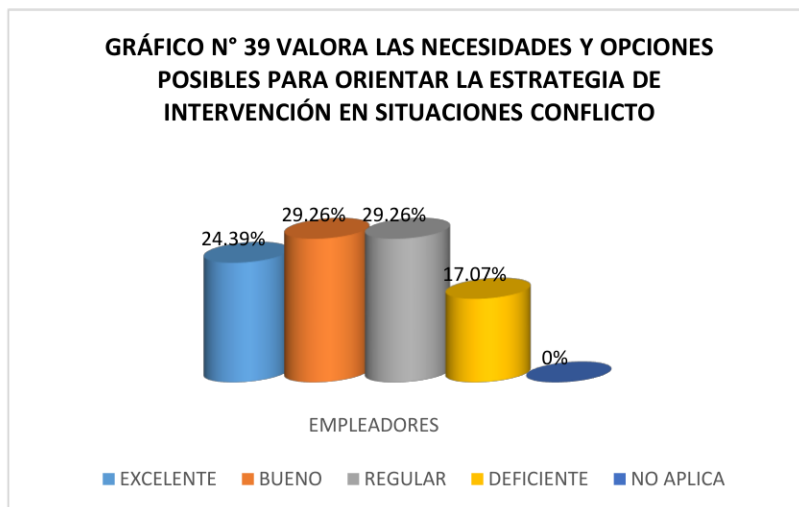


Como se puede apreciar en el presente gráfico, el 51,21% de los empleadores encuestados señaló que el trabajador social que se encuentra bajo su cargo, identifica opciones y recursos adecuados para atender las necesidades, decidiendo la opción más viable, teniendo en cuenta los requisitos legales dentro de la escala regular; el 26,82% opina que el supervisado tiene un desempeño "deficiente", un 12,19% indicó el término "bueno", mientras que sólo el 9,75% de los empleadores encuestados ubica al trabajador social en la escala "excelente".

La formación en relación al marco jurídico que rige la vida nacional es fundamental para el ejercicio de cualquier profesión. Desde el año 1999 Venezuela ha experimentado un cambio importante en las normativas del país, obligando a los centros de enseñanza universitaria a generar acciones tendientes a la actualización de sus programas y, en consecuencia, de sus currículos. Pues, el conocer el marco legal es fundamental para todas las profesiones, entre ellas el trabajo social, siendo éste una profesión que contribuye a la materialización de los derechos de los ciudadanos a través de la política social.

Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención en situaciones conflicto.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
10 (24,39%)	12 (29,26%)	12 (29,26%)	7 (17,07%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



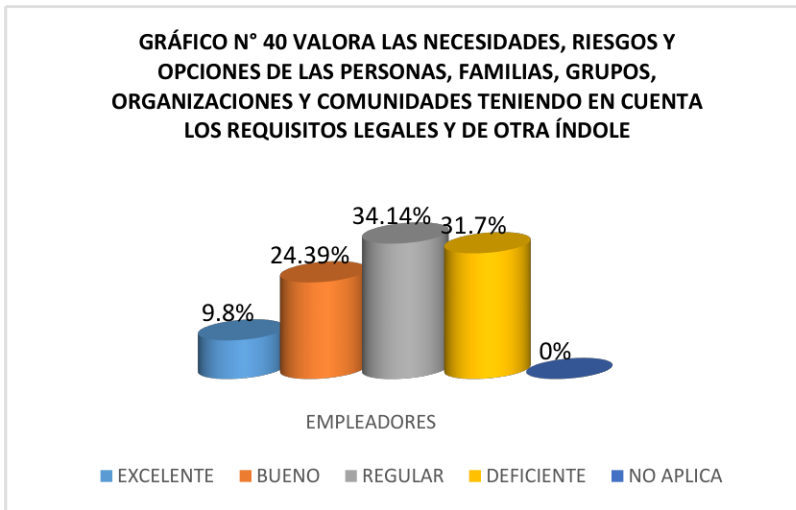
El 29,26% de los empleadores encuestados manifestaron que el trabajador social a su cargo valora bien las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención en situaciones de conflicto, asimismo, otro 29,26% de los encuestados indica que lo hace de manera "regular"; mientras que el 24,39% señala esta acción la realiza "excelente". Por otra parte, es importante dar cuenta que un 17,07% manifestó que el trabajador social valora las necesidades y opciones para establecer estrategias de intervención deficientemente.

Orientar la actuación profesional en función de las necesidades y opciones que existen en el marco de situaciones conflictivas nos permite reconocer que, de entrada, es una competencia que aplica a todos los ámbitos consultados. Pues, aplica en todas las instituciones que se encuestaron. Por lo cual, fortalecer procesos formativos orientados al desarrollo de dicha competencia es importante con miras a garantizar la pertinencia curricular.

Valora las necesidades, riesgos y opciones de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta los requisitos legales y de otra índole.

EI EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
4 (9,75%)	10 (24,39%)	14 (34,14%)	13 (31,70%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

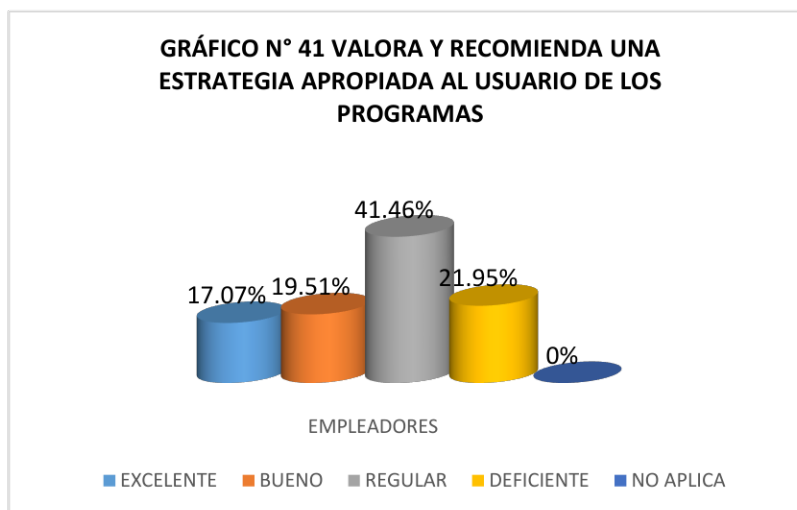


Con relación a la valoración que hace el trabajador social de las necesidades, riesgos y opciones de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta los requisitos legales y de otra índole, el 34,14% de los encuestados clasifica al trabajador social en cuanto su desempeño como “regular”, el 31,70% indicó “deficiente”, mientras que el 24,39% se refiere al rango “bueno”, y sólo el restante 9,75% de los empleadores lo clasifica como en el cumplimiento de esta función.

El marco jurídico para el ejercicio profesional del trabajador social es fundamental. El trabajo social es una profesión cuya acción se fundamenta en la esfera gubernamental; las leyes dibujan, pues, la política de protección social y- en consecuencia- los diferentes programas existentes para canalizar las necesidades sociales que, en suma, se expresan en los derechos de los ciudadanos.

Valora y recomienda una estrategia apropiada al usuario de los programas.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	8 (19,51%)	17 (41,46%)	9 (21,95%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



Se puede observar en el gráfico que, el 41,46% de los empleadores se refirieron a la valoración y recomendación de estrategias apropiada al usuario de los programas como regular, en segundo lugar, el 21,95% lo categoriza como “deficiente”, otro 19,51% de los encuestados afirmó que para esta función puede calificarse como “bueno”, y sólo el 17,07% restante aseguró que los trabajadores sociales a su cargo ejecutan esta actividad excelentemente.

Planifica la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales.

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
3 (7,31%)	10 (24,39%)	13 (31,70%)	15 (36,58%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



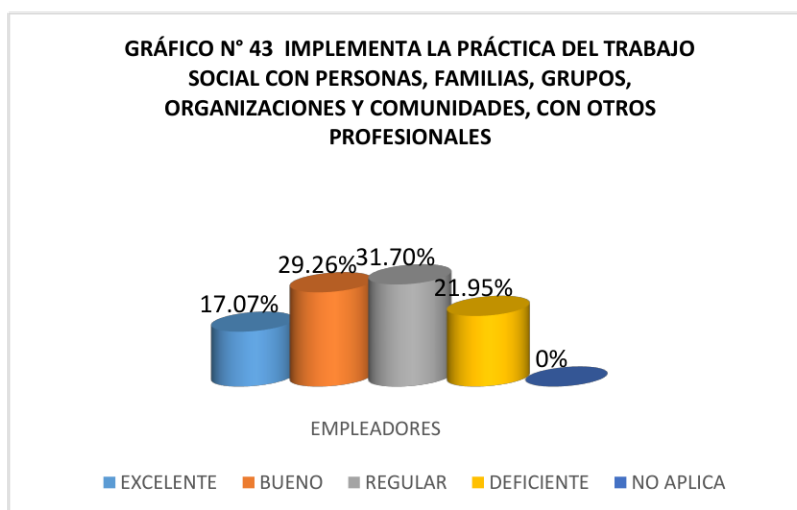
Como se puede apreciar en el gráfico, el 36,58% de los empleadores encuestados indican que el trabajador social se muestra como deficiente en la planificación de la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones comunidades, y otros profesionales, un 31,70% aplica como dentro de la escala “regular”, el 24,39% lo evalúa dentro de categoría “bueno”, mientras que el 7,31% lo establece dentro del rango “excelente”.

Ahora bien, para la actual formación profesional las funciones de planificador y gerente social son de vital importancia. Esta competencia la asociamos a la capacidad de coordinar recursos humanos y materiales; además, es de completa aplicación en todos los ámbitos de actuación profesional de los encuestados. Por lo cual es importante seguir formando para la materialización de esta competencia.

En tal sentido, garantizar espacios de ejercicio dentro de la formación del trabajador social es una estrategia a considerar para contribuir en que el futuro egresado consolide este conocimiento y puede mejorar sus niveles de desempeño.

Implementa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	12 (29,26%)	13 (31,70%)	9 (21,95%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



La gráfica refleja cómo el 31,70% de los empleadores que aplicaron para este estudio afirmó que los trabajadores sociales bajo su supervisión puede ubicarse dentro de la escala “regular” con respecto a la implementación en la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades, y otros profesionales, el 29,26% clasifica al supervisado con relación al ítem como “bueno”, el 21,95% ubica al profesional dentro de la escala “deficiente”, y 17,07% lo evalúa dentro del rango excelente.

Revisa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales.

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

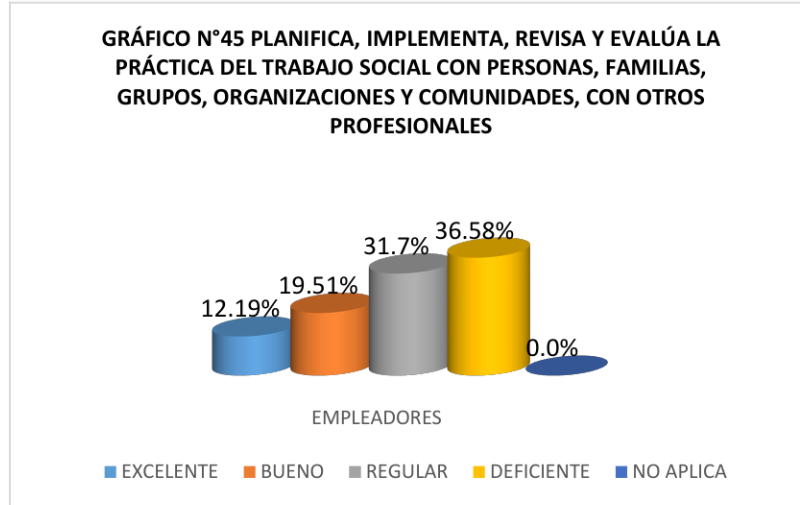
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
5 (12,91%)	7 (17,07%)	13 (31,07%)	16 (39,02%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



Con respecto a la revisión de la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales, el 39,02% de los empleadores encuestados califica al trabajador social como “deficiente”, un 32,07% indicó que el desempeño de esta función puede catalogarse como “regular”, el 17,07% de los empleadores indicó “bueno” al referirse a la revisión de la práctica del trabajo social con familias y comunidades, mientras que el 12,91% evalúa al trabajador social como “excelente”.

Planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
5 (12,19%)	8 (19,51%)	13 (31,70%)	15 (36,58%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

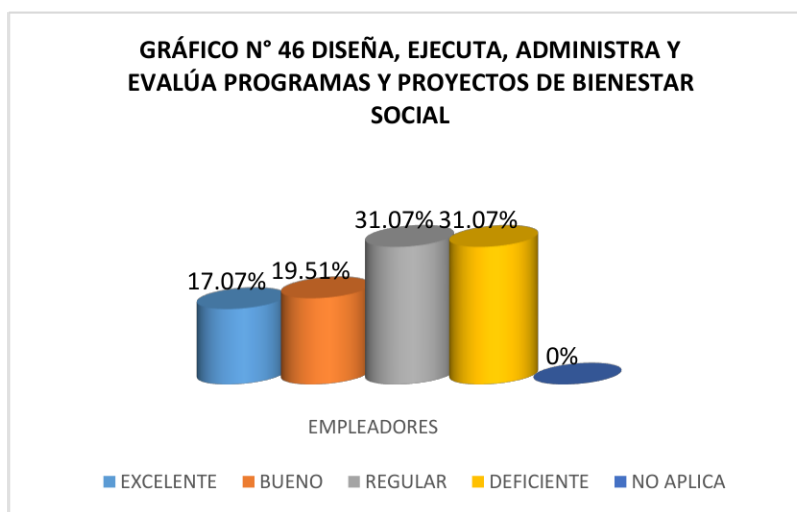


La presente gráfica muestra que el 36,58% de los empleadores indica que el trabajador social a su cargo planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales dentro de la escala de "deficiente", el 31,70% indicó "regular", mientras que un 19,51% lo clasifica como "bueno", quedando el otro 12,19% ubicado como excelente.

Nuevamente aparece la planificación como un conocimiento fundamental para el ejercicio profesional del trabajador social; pues, ésta es el mecanismo por excelencia para canalizar los procedimientos mediante los cuales se seleccionan, ordenan y diseñan las acciones que deben realizarse para el logro de determinados propósitos, procurando una utilización racional de los recursos disponibles- lo cual está directamente vinculado con el desarrollo de la acción a través de las diversas estrategias impulsadas por el Estado, lo cual contribuye a la realización de Políticas Públicas.

Diseña, ejecuta, administra y evalúa programas y proyectos de Bienestar Social.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	8 (19,51%)	13 (31,07%)	13 (31,07%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



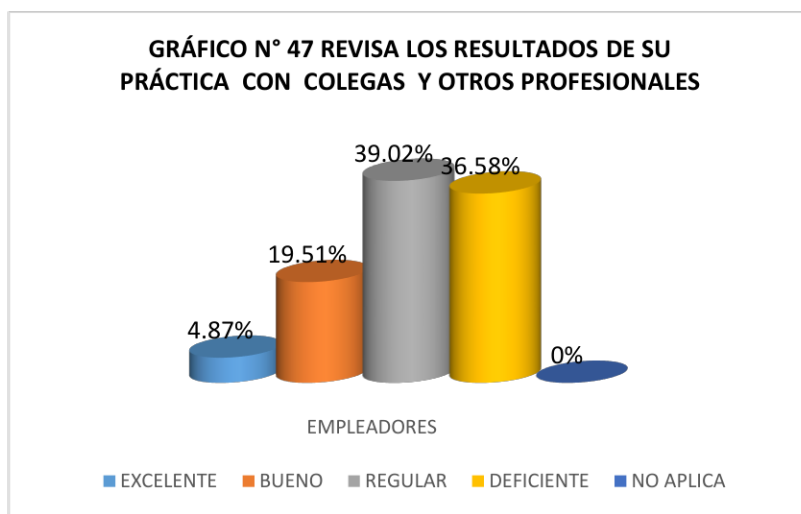
En secuencia al diseño y ejecución de planes de intervención, el 31,07% de los empleadores encuestados indicó que los trabajadores sociales diseñan, ejecutan y evalúan programas y proyectos dentro de la escala “regular”. Asimismo, un 31,07% de los encuestados manifiestan que ejercen estas funciones con deficiencia, mientras que el 19,51% ubicó a los trabajadores sociales en la categoría “bueno”, y sólo el 17,07% afirma que esta función es ejercida excelentemente.

En concordancia, el egresado en trabajo social en exigencia a las tareas que implican planificar y gerenciar, requiere diseñar, ejecutar, administrar y evaluar los programas y proyectos orientados a generar bienestar social.

Revisa los resultados de su práctica con colegas y otros profesionales.

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
2 (4,87%)	8 (19,51%)	16 (39,02%)	15 (36,58%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



El gráfico muestra que el 39,02% de los empleadores encuestados opina que el trabajador social se desenvuelve dentro del rango “regular” al revisar los resultados de su práctica con colegas y otros profesionales, un 36,58% de los supervisores encuestados indica que el trabajador social puede ubicarse en la escala “deficiente”, mientras que el 19,51% lo califica como “bueno”, y el restante 4,87% lo considera excelente en el ejercicio de dicha función.

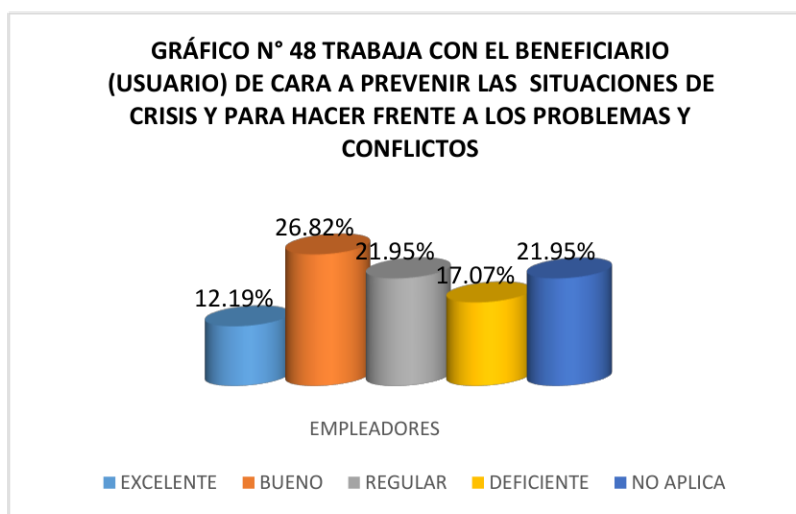
Se puede decir que, la revisión de la práctica con otros colegas hace posible la coherencia en la acción profesional; cuando los trabajadores sociales comparten sus experiencias y resultados de su accionar con otros colegas, asumen el rol de profesionales comprometidos con su carrera y desempeño profesional, por lo que los resultados que representan la gráfica requieren de una mayor reflexión.

Esta competencia nos coloca al frente del concepto de interdisciplinariedad que no es más que la conjunción teórica- más allá de la disciplina- en procura de

generar nuevas concepciones. Lo cual resulta de suma importancia de cara a las nuevas realidades de la sociedad contemporánea.

Trabaja con el beneficiario (usuario) de cara a prevenir las situaciones de crisis y para hacer frente a los problemas y conflictos.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
5 (12.19%)	11 (26.82%)	9 (21.95%)	7 (17.07%)	9 (21.95%)	41 ENCUESTADOS (100%)

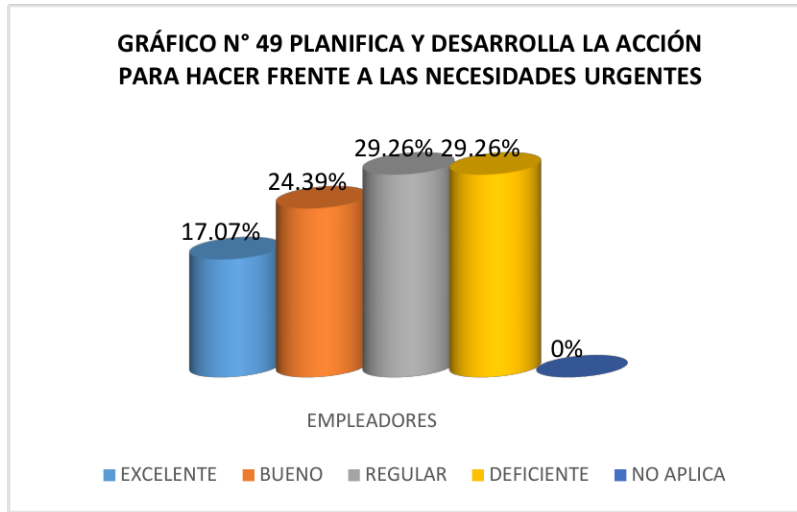


El gráfico permite visualizar que el 26,82% de los empleadores encuestados indica que el profesional en trabajo social, al trabajar con el beneficiario (usuario) de cara a prevenir las situaciones de crisis y para hacer frente a los problemas y conflictos, es percibido como “bueno” dentro de la escala de valoración, un 21,95% opina que puede ubicarse como regular, el 21,91% afirma que dicha función no aplica, el 17,07% considera el trabajo realizado con el beneficiario al hacer frente a las situaciones de crisis como deficiente, mientras que sólo el 12,19% de los encuestados considera su desempeño “excelente”.

Atender este requerimiento es de interés para el trabajador social. En tanto que permite que la acción sea entendida prospectivamente, así lo valoran los empleadores.

Planifica y desarrolla la acción para hacer frente a las necesidades urgentes.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17.07%)	10 (24.39%)	12 (29.26%)	12 (29.26%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



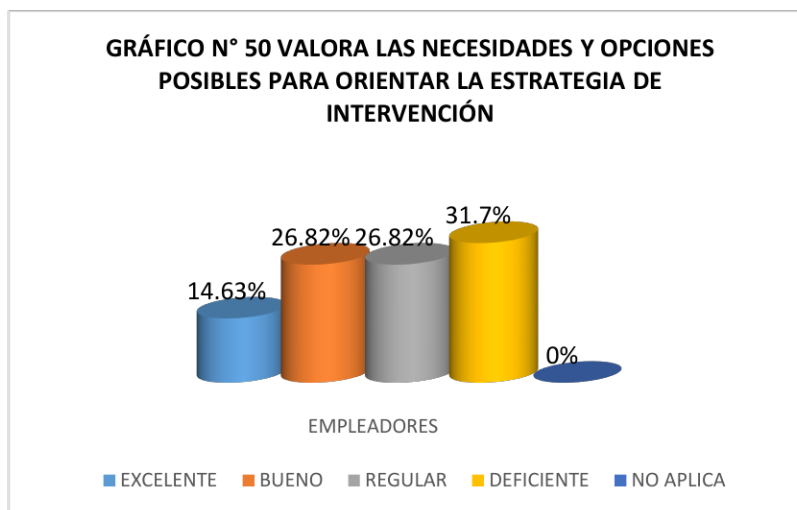
Los profesionales en Trabajo Social deben estar en la capacidad para dar respuestas inmediatas a las necesidades de mayor prioridad y de carácter de urgencia ante los escenarios que puedan presentarse de manera inesperada en la sociedad.

En virtud de ello, se puede observar en el gráfico, que el 29,26% de los empleadores encuestados opinan que el actuar profesional del trabajador social en situaciones urgentes es regular, asimismo un 29,26% señala que actúan de manera deficiente, un 24,39% opinan que el desempeño en estas situaciones de urgencia es "bueno", y el 17,07% restante asegura que se desenvuelven de manera "excelente".

El tiempo de respuesta es un síntoma de la calidad en el desempeño laboral; por lo cual, generar espacios orientados que favorezcan la reducción de los tiempos de respuestas es importantes en términos de reconocer la eficiencia y eficacia en el desempeño de esta competencia.

Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención.

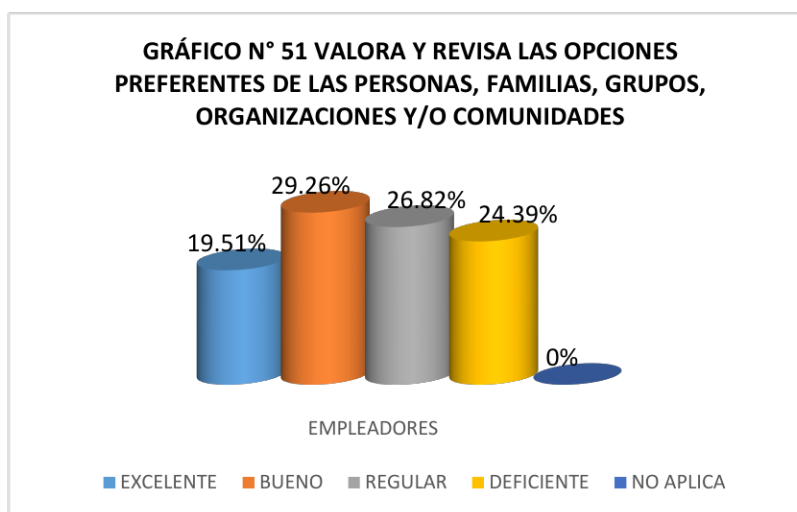
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
6 (14.63%)	11 (26,82%)	11 (26.82%)	13 (31.70%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



Como se puede apreciar en el gráfico, el 31,70% de los empleadores encuestados se refieren como deficiente la valoración otorgada por los trabajadores sociales con respecto a las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención, el 26,82% ubica a este profesional dentro de la categoría "bueno", otro 26,82% se refirió al desempeño de esta función como regular, y sólo el 14,63% indicó que el trabajador social a su cargo es excelente en el ejercicio de la valoración de necesidades para la intervención.

Valora y revisa las opciones preferentes de las personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
8 (19.51%)	12 (29.26%)	11 (26.82%)	10 (24.39%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

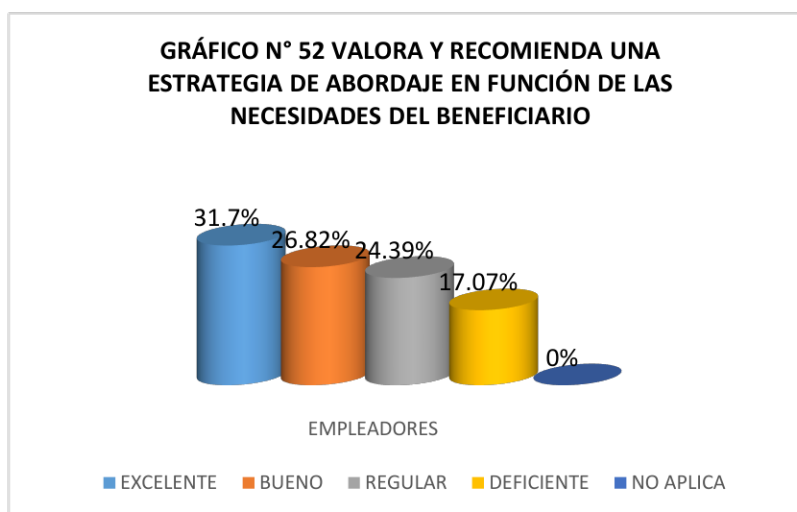


En el gráfico se muestra como el 29,26% de los empleadores indicó que el trabajador social valora y revisa las opciones preferentes de las personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades dentro del escalafón “bueno”, un 26,82% indicó “regular”, mientras que el 24,39% se refirió como deficiente a esta función, y por último, el 19,51% de los encuestados indicó que el trabajadores sociales a su cargo valora las opciones de personas, grupos, familias y comunidades de manera excelente.

Valora y recomienda una estrategia de abordaje en función de las necesidades del beneficiario.

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

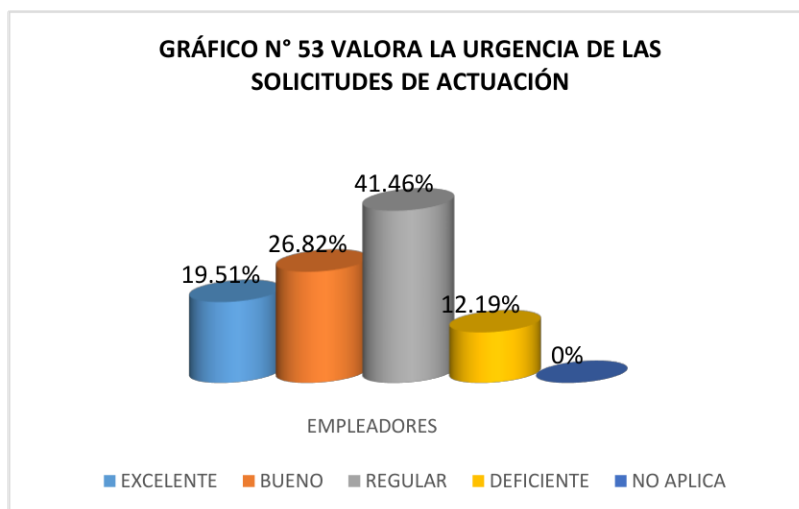
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
13 (31,70%)	11 (26,82%)	10 (24,39%)	7 (17,07%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



En el gráfico se muestra como el 31,70% de los supervisores afirman que los trabajadores sociales que se encuentran bajo su supervisión, valoran y recomiendan una estrategia de abordaje en función de las necesidades del beneficiario de forma "excelente"; seguidamente el 26,82% se refiere al ejercicio de este aspecto como "bueno", mientras que el 24,39% se refiere al trabajador social para este ítem como "regular", y sólo el 17,07% indica que lo considera "deficiente" en dicha función.

Valora la urgencia de las solicitudes de actuación.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
8 (19,51%)	11 (26,82%)	17 (41,46%)	5 (12,19%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

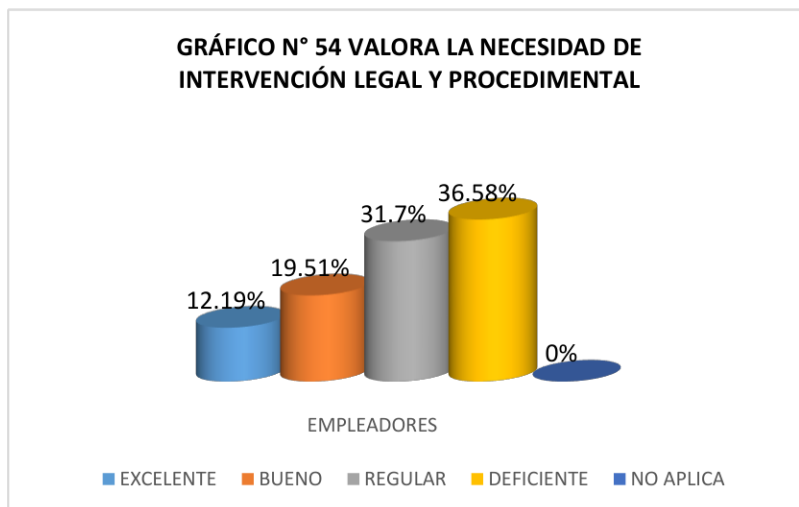


De acuerdo al gráfico, el 41,46% de los empleadores encuestados considera que el trabajador social evalúa y valora la urgencia de las solicitudes de actuación que recibe, con un desempeño "regular", el 26,82% indicó la escala "bueno", el 19,51 califica el desempeño como excelente, mientras que 12,19% señala que el trabajador social ejerce esta función con deficiencias.

En este sentido, es necesario que el trabajador social evalúe eficazmente las solicitudes recibidas con carácter de urgencia, para determinar la problemática existente, de manera que le permita priorizar la atención y orientación pertinente.

Valora la necesidad de intervención legal y procedimental.

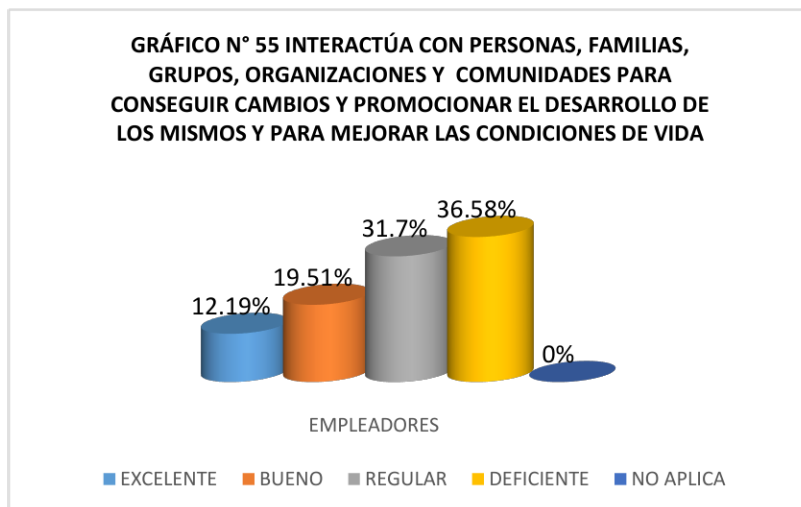
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
5 (12,19%)	8 (19,51%)	13 (31,70%)	15 (36,58%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



Muchas de las solicitudes emitidas por personas, comunidades u organizaciones pasan por una serie de procedimientos que se acuerdan al interior de cada institución. En este sentido, en algunas ocasiones estas solicitudes dependen de procesos legales, por lo que el profesional debe estar en sintonía con los mismos. En virtud de ello, el gráfico representa un alto porcentaje (36,58%) de los encuestados que señalaron que el trabajador social desempeña esta función con deficiencia, el 31,70% se refirió como “regular”, un 19,51% de los encuestados ubica al profesional como “bueno” en el desempeño de esta función, mientras que sólo el 12,19% indicó que el trabajar social efectúa dicha actividad dentro de la escala “excelente”.

Interactúa con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios y promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar las condiciones de vida.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
5 (12,19%)	8 (19,51%)	13 (31,70%)	15 (36,58%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

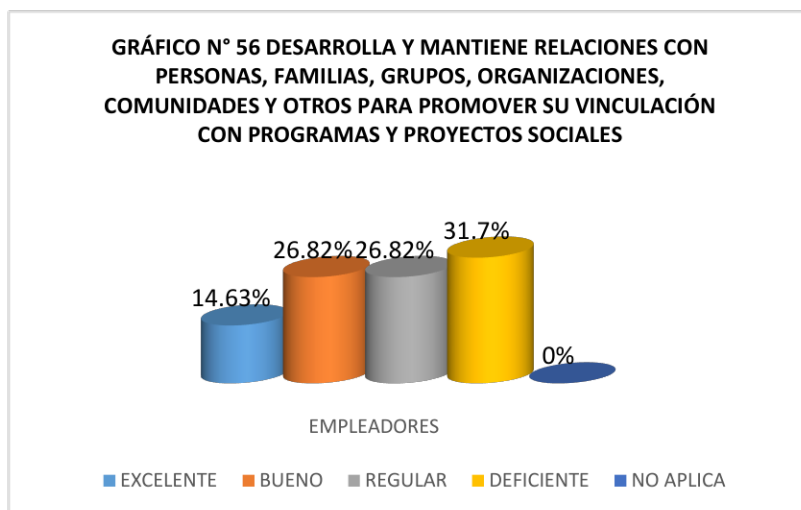


Como se puede apreciar en el presente gráfico, el 36,58% de los empleadores encuestados señaló que el trabajador social que se encuentra bajo su cargo, interactúa de manera deficiente con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios y promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar las condiciones de vida; el 31,70% opina que el supervisado tiene un desempeño "regular", un 19,51% indicó el término "bueno", mientras que sólo el 12,19% de los empleadores encuestados ubica al trabajador social en la escala "excelente". Esto reafirma la necesidad de la revisión curricular.

La interacción con estos actores está presente dentro de la dinámica profesional del trabajador social, ya que es parte del campo de acción donde el profesional se desempeña, y a su vez le permita tener una visión clara del entorno social.

Desarrolla y mantiene relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros para promover su vinculación con programas y proyectos sociales.

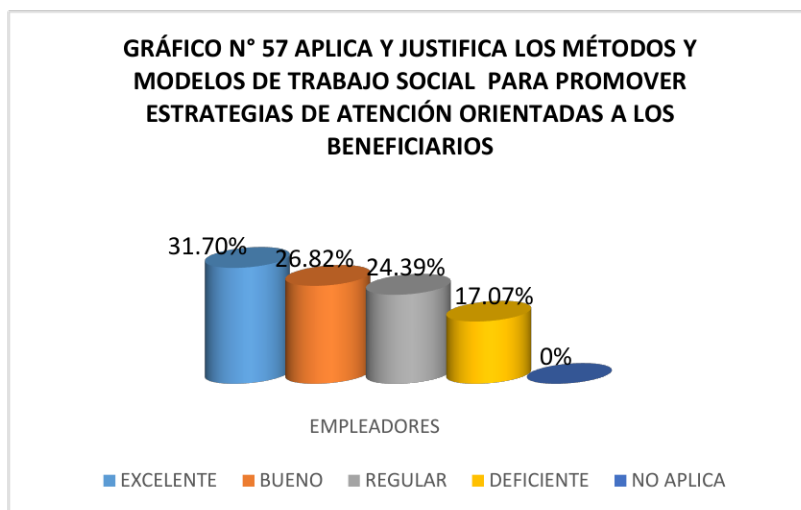
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
6 (14.63%)	11 (26.82%)	11 (26.82%)	13 (31.70%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



Como se puede observar en el gráfico, el 31,70% de los empleadores encuestados indica que el trabajador social a su cargo desarrolla y mantiene relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades para promover su vinculación con programas y proyectos sociales con deficiencias, el 26,82% de los encuestados lo califica como "bueno", otro 26,82% indicó que el trabajador social se desempeña dentro de la escala "regular", y sólo el 14,63% de los encuestados indicó que esta función la ejercen eficazmente.

Aplica y justifica los métodos y modelos de trabajo social para promover estrategias de atención orientadas a los beneficiarios.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
13 (31,70%)	11 (26,82%)	10 (24,39%)	7 (17,07%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)

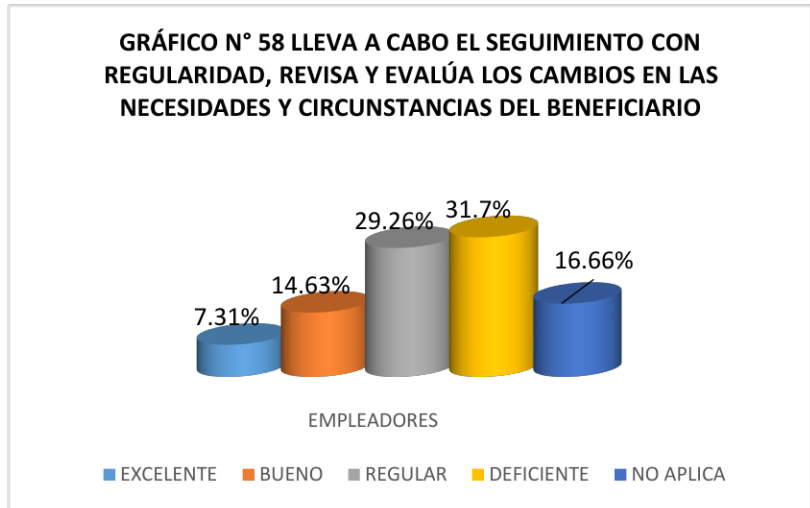


Como se presenta en el gráfico, el 31,70% de los empleadores encuestados ubica al trabajador social dentro del cuadro “excelente” en la aplicación y justificación de métodos y modelos de trabajo social para promover estrategias de atención orientadas a los beneficiarios, el 26,82% califica al profesional en este ejercicio de funciones como “bueno”. Asimismo, el 24,39% de los encuestados opina que puede ubicarse en la escala “regular” y sólo un 17,07% señala que el desempeño es deficiente.

En base a estos resultados, es pertinente tener en cuenta que el trabajador social debe tener una visión clara de los principios científicos, modelos y métodos que orientan su práctica profesional, para actuar en concordancia con ellos.

Lleva a cabo el seguimiento con regularidad, revisa y evalúa los cambios en las necesidades y circunstancias del beneficiario.

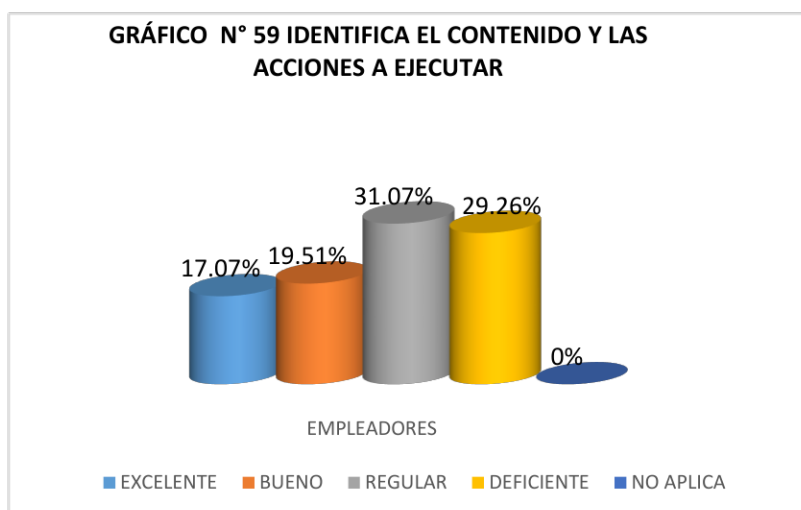
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
3 (7.31%)	6 (14.63%)	12 (29.26%)	13 (31.70%)	7 (16.66%)	41 ENCUESTADOS (100%)



La gráfica muestra como el 31,70% de los encuestados indica que los trabajadores sociales llevan a cabo el seguimiento y evaluación a los cambios en las necesidades del beneficiario con deficiencia, un 29,26% de los supervisores manifestó que el trabajador es "regular" en el desempeño del ítem anteriormente mencionado. No obstante, el 16,66% acotó que esta función no aplica en el caso de sus trabajadores sociales; el 14,63% calificó el desempeño como "bueno", y el restante 7,31% lo evalúa dentro del rango de excelencia.

Identifica el contenido y las acciones a ejecutar.

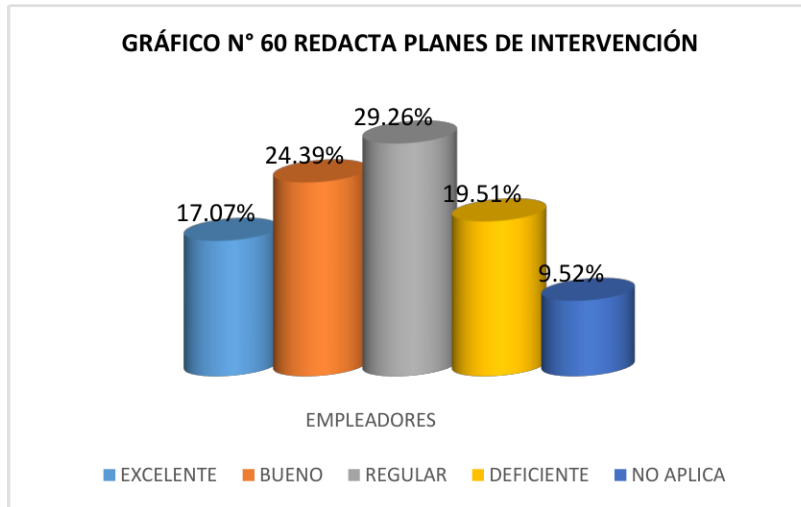
Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	8 (19,51%)	13 (31,07%)	12 (29,26%)	0 (0%)	41 ENCUESTADOS (100%)



En correspondencia, se logra observar que el 31,07% de los supervisores encuestados indicó que el trabajador social identifica el contenido y las acciones a ejecutar dentro de la escala “regular”, el 29,26% indicó “deficiente”, mientras que el 19,51% de los encuestados manifestó que el evaluado es “bueno” en el aspecto anteriormente mencionado, y por último, el 17,07% de los empleadores afirmó que el trabajador social ejerce esta función dentro de la escala “excelente”.

Redacta planes de intervención.

Opciones de respuesta/ Frecuencia de respuestas obtenidas: números obtenidos/ expresión porcentual					
EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA	TOTAL ENCUESTA
7 (17,07%)	10 (24,39%)	12 (29,26%)	8 (19,51)	4 (9,52%)	41 ENCUESTADOS (100%)



En lo que respecta a la redacción de planes de intervención, el 29,26% de los encuestados indicó que el trabajador social efectúa esta actividad dentro de la escala "regular", mientras que 24,39% señaló como "bueno" dicha práctica, mientras que un 19,51% se refiere como deficiente a este ejercicio; no obstante, el 17,07% aplica de forma excelente la redacción de planes de intervención. El 9,52% indica que el trabajador social a su cargo no realiza dicha función.

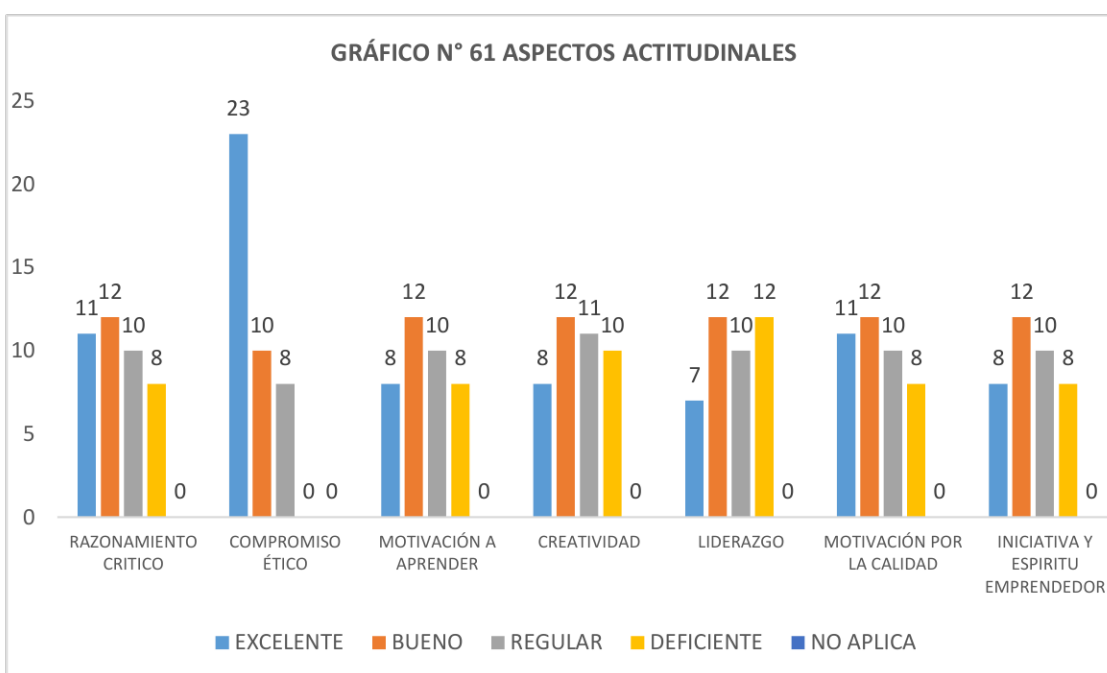
Redactar planes de intervención eficaces es de suma importancia para los egresados de la carrera de Trabajo Social, ya que le permite garantizar el éxito de las actividades a realizar durante la intervención.

Valoración de aspectos actitudinales

COMPETENCIAS	VALORACIONES				
	EXCELENTE	BUENO	REGULAR	DEFICIENTE	NO APLICA
RAZONAMIENTO CRITICO	11 (26.82 %)	12 (29.2 6%)	10 (24.3 9%)	8 (19.51 %)	0 (0%)
COMPROMISO ÉTICO	23 (56.09 %)	10 (24.3 9%)	8 (19.5 1%)	0 (0%)	0 (0%)
MOTIVACIÓN APRENDER A	8 (19.51 %)	12 (29.2 6%)	10 (24.3 9%)	8 (19.51 %)	0 (0%)

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

CREATIVIDAD	8 (19.51 %)	12 (29.2 6%)	11 (26,8 2%)	10 (24.39 %)	0 (0%)
LIDERAZGO	7 (17.07 %)	12 (29.2 6%)	10 (24.3 9%)	12 (29.26 %)	0 (0%)
INICITIVA Y ESPIRITU EMPREENDEDOR	8 (19.51 %)	12 (29.2 6%)	10 (24.3 9%)	8 (19.51 %)	0 (0%)
MOTIVACIÓN POR LA CALIDAD	11 (26,82 %)	12 (29.2 6%)	10 (24.3 9%)	8 (19.51 %)	0 (0%)



Como se puede observar en el gráfico presentado, los supervisores encuestados valoraron los aspectos actitudinales que caracterizan al trabajador social, presentada como competencias, en la que se obtuvo los siguientes resultados en cuanto a razonamiento crítico: excelente (26,82%), bueno (29,26%), regular (24,39%), y deficiente (19,51%); compromiso ético: excelente (56,09%), bueno (24,39%) y regular (19,51%); motivación a aprender: excelente (19,51%), bueno (29,26%), regular (24,39%) y deficiente (19,51%); creatividad: excelente (19,51%), bueno (29,26%), regular (26,82%) y deficiente (24,39%); liderazgo: excelente (17,07),

bueno (29,26%), regular (24,39%) y deficiente (29,26%); motivación por la calidad: excelente (26,82%), bueno (29,26%), regular (24,39%) y deficiente (19,51%); e iniciativa y espíritu emprendedor: excelente (19,51%), bueno (29,26%), regular (24,39%) y deficiente (19,51%).

En este sentido, se puede apreciar que los empleadores encuestados en términos generales tienen una "buena" aceptación de los aspectos actitudinales presentes en el trabajador social que se encuentra a su cargo, en cuanto que el transmite las disposiciones de ánimo para ejecución de ciertas funciones y actividades, ya sean de tipo social o laboral.

No obstante, desde una mirada general cuestionan el desempeño del trabajador social, haciendo un juicio sobre la calidad del ejercicio de ciertas funciones, no haciendo mención sobre las condiciones en las cuales deben realizar su labor.

4.3.- Condiciones laborales del trabajador social en Venezuela

Considerando que las condiciones laborales aluden a los elementos necesarios para el desarrollo de la actividad laboral, este análisis se apoyará – en principio- en lo propuesto por la OIT en su definición de **Trabajo Decente**, por ser ésta una categoría amplia, actual que invita a revisar el mundo del trabajo desde una mirada actual y cuestionarse el compromiso de la sociedad con relación al hecho social que implica el trabajo como práctica.

Posterior a esto, se abre el espacio para conocer cómo los trabajadores sociales conciben sus condiciones laborales, dando cabida a la reflexión; pues, abiertamente indican, dadas las carencias de recursos materiales, bajos salarios, ausencia de redes institucionales, perjudican su desempeño; valorando una correlación entre dichas condiciones y el ejercicio de sus funciones dentro de las organizaciones.

¿A qué vamos a llamar trabajo decente?

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y

participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas/trabajo-decente>).

Bajo esta premisa, se hará uso, del análisis propuesto por Suarez (2018), quien advierte aspectos relevantes para entender dicha categoría en el marco de la realidad venezolana.

El contexto que nos rodea y el ámbito en donde se desarrolla esta investigación (Venezuela) estamos inmersos en un mundo de incertidumbres caracterizado por cambios intempestivos e imprevistos en el que se conjugan factores políticos, económicos, sociales, educativos y culturales que impactan, influyen y repercuten en el desenvolvimiento sociolaboral, el mundo del trabajo, las relaciones laborales y por ende el contexto empresarial organizacional. Al evaluar el contexto y el momento coyuntural que se vive en Venezuela, emergen elementos entre los cuales se resaltan:

- a) incertidumbre, éste suele ser el reflejo del ambiente en el que convive la sociedad venezolana en donde todo parece estar convulsionado o fuera de control.
- b) escasa oportunidad de empleo.
- c) pérdida del trabajo por cierre técnico-operativo de empresas
- d) deterioro del valor y cultura del trabajo.

En la misma línea, Suárez (2013), afirma que la sociedad venezolana se encuentra inmersa en una profunda crisis global.

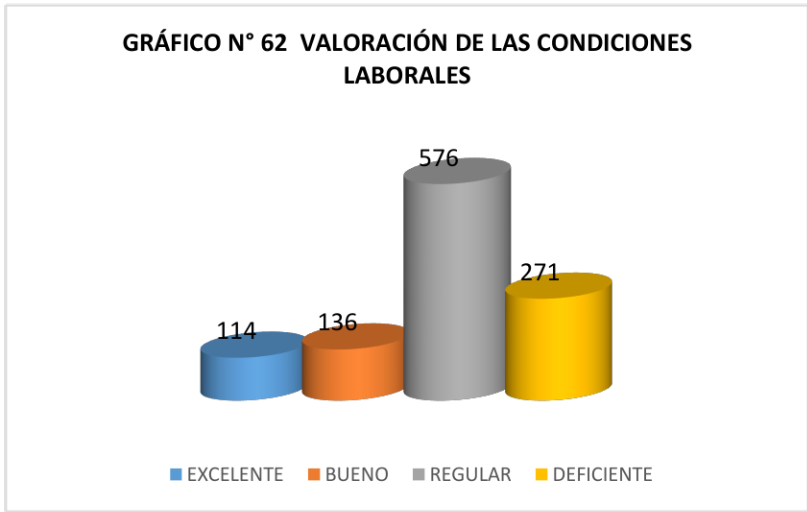
Si bien es cierto, las manifestaciones más evidentes, son aquellas relacionadas con la declinación del crecimiento económico, bajas tasas de inversión privada, altos niveles de inflación, caída del salario real, aumento de la pobreza, no menos cierto, es la crisis que se refleja fuertemente en el ámbito político, económico y social.

En resumidas cuentas, Venezuela es un país que se debate entre el caos y el conflicto.

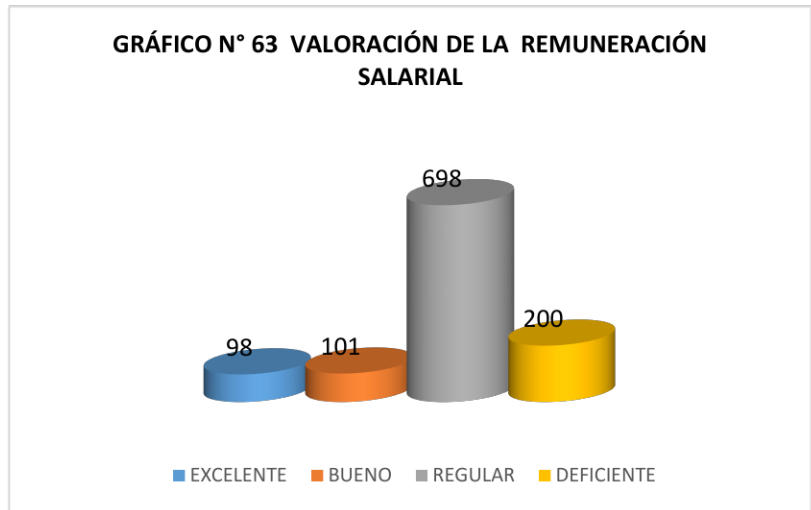
En correspondencia con lo anterior, se puede adicionar, elementos a saber: coyuntura política incierta, devaluación e hiperinflación, escasez de rubros

esenciales como: alimentos, medicinas, crisis hospitalaria, inseguridad social, corrupción, deterioro en los sistemas educativos y sistema de valores (principios, valores, ética), desempleo por recesión económica, reconversión monetaria, éxodo migratorio y la convivencia social entre otros.

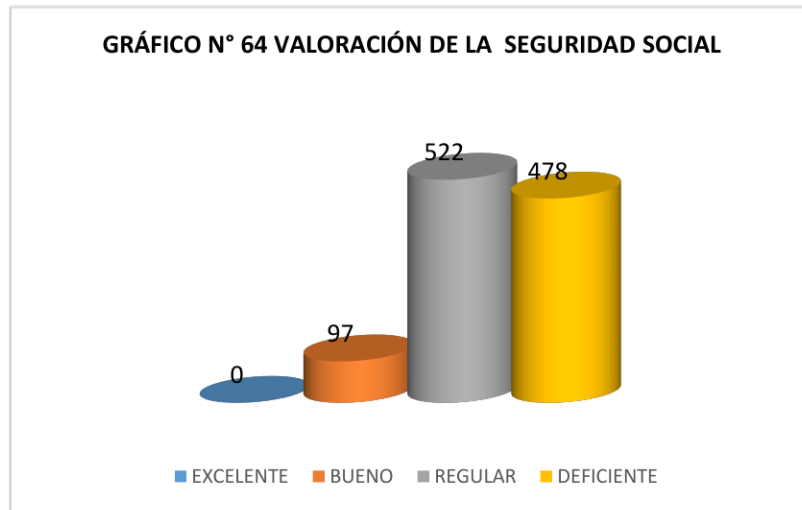
Lo antes descrito, conlleva a la profundización de la crisis global en todos los ámbitos del país, con base en lo anterior surge la siguiente interrogante: ¿Cómo se percibe el trabajo decente en Venezuela, bajo la mirada del trabajador social?



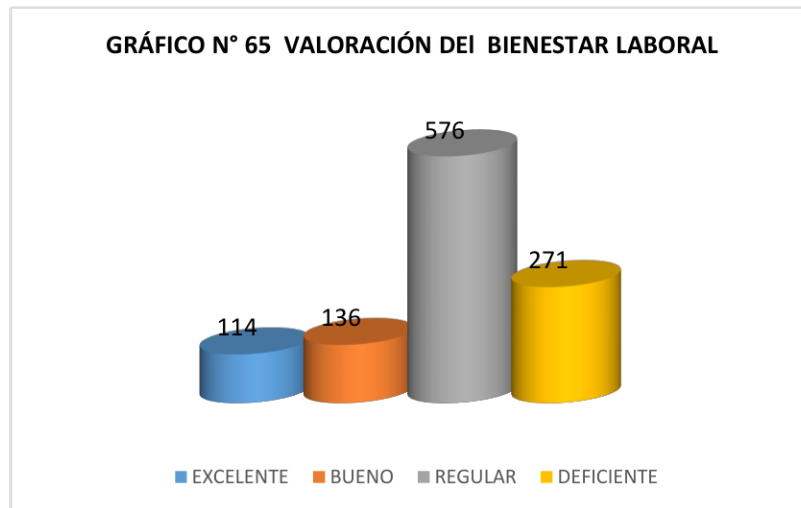
Para la determinación de estos datos se consideraron a los 1097 trabajadores sociales en ejercicio, lo cual tal como se indica en la representación gráfica, valoran sus condiciones laborales de regulares a deficientes en un rango que se expresa en 77,21%. Razón por la cual convino explorar aspectos como: salario, seguridad social y bienestar laboral.



La tendencia se mantiene con relación al reconocimiento de un salario, que resulta insuficiente para cubrir gastos de manutención y tener acceso a satisfactores, que contribuyan a que el trabajador social tenga mejores condiciones de vida.



Acepciones referidas a la seguridad social tienen una amplia diversidad y posturas; sin embargo, el sujeto la entiende como la capacidad estatal de responder ante alguna contingencia. El resultado que se presenta es la lectura que hacen estos profesionales que no sólo son sujetos de la seguridad social, sino que participan como profesionales con su ejercicio dentro de este campo de actuación. Lo indicado da una sensación de desamparo y la inexistencia de la credibilidad en las instituciones llamadas para tal fin.



Las respuestas son predecibles de cara a los resultados obtenidos. Desde un principio de objetividad y más allá que dicho concepto implique lo que, desde la gerencia de recursos Humanos, bienestar subjetivo; se identifica un profundo malestar con relación al cómo me voy sintiendo desde lo que hago y que termina siendo el sustento. Lo expuesto, afecta la vocación de servicio y, por tanto, el desempeño de las funciones dentro del ámbito de trabajo y más cuando éste se desarrolla desde la precariedad de recursos para el ejercicio de la práctica.

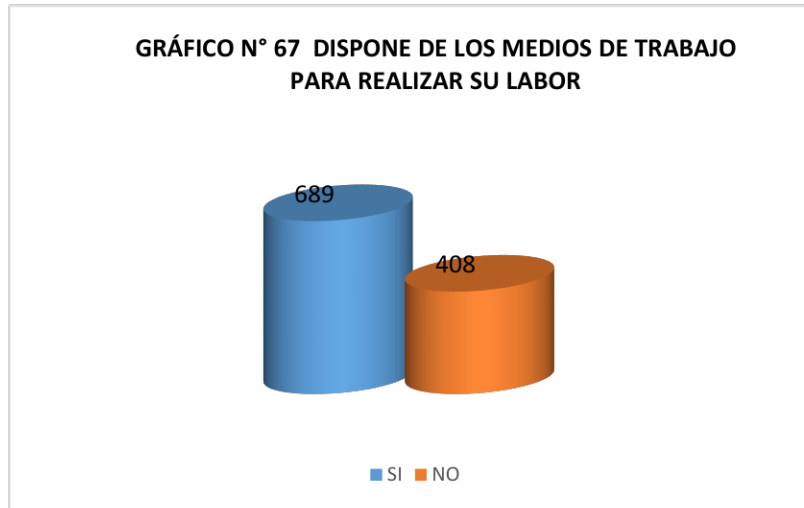
En tal sentido, la siguiente representación gráfica da cuenta de lo señalado, en los siguientes términos:

a.- Sobrecarga laboral: es una situación en la que un equipo o departamento dentro de una empresa no cuenta con suficiente cantidad de empleados para llevar a cabo todas las tareas y responsabilidades de manera eficiente (disponible en) <https://asana.com/es/resources/overworked-signs>).



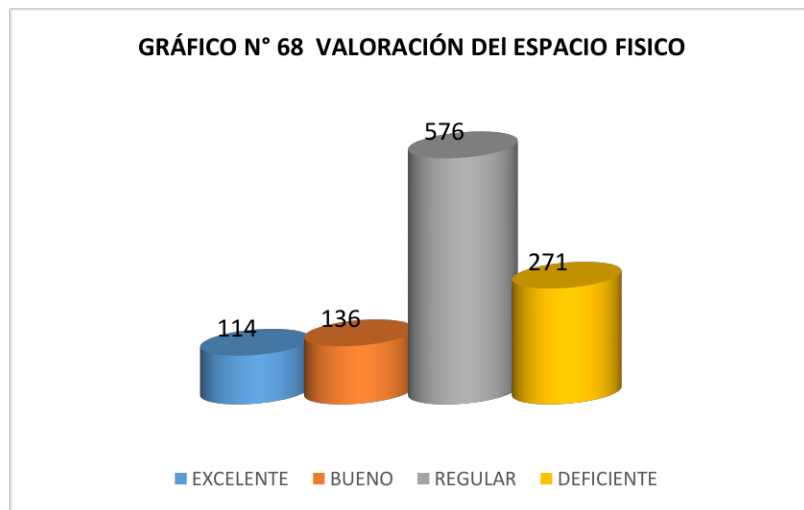
El profesional reconoce en un 71,92% tener dificultades para lidiar con actividades que le piden que cumpla, unido a las otras funciones que debe ejercer dada la naturaleza del cargo; esto coloca en riesgo su salud y, con frecuencia, genera situaciones de estrés en el ámbito de trabajo.

b.- Medios de trabajo: recursos necesarios para desarrollar la actividad bajo el cual el trabajador ha sido contratado.



Los resultados obtenidos dan cuenta que el trabajador social en un 62,80% no disponen de los recursos necesarios para realizar su labor, lo cual le obliga – con frecuencia- a no poder dar respuesta a las exigencias laborales demarcadas, lo cual es responsabilidad de la propia organización, que le exige, pero no logra ver las razones por las cuales, dicho profesional no logra importantes estándares de excelencia en su desempeño.

c.- Condiciones para ejercer el trabajo: responde a las condiciones tangibles que se requieren para realizar las actividades, para las cuales el profesional ha sido contratado.



Bajo qué condiciones este profesional realiza su labor. Los resultados apuntan a condiciones que van de regulares a deficientes, cerrando un panorama que impresiona con importantes retos para: mejorar las condiciones de trabajo. Dentro de la precariedad no puede darse un buen desempeño laboral, no pueden cumplirse los fines disciplinares; a lo sumo, desarrollar acciones paliativas que sean prácticas no reflexivas de lo que se realiza, para atender una determinada solicitud. Dado lo registrado, es fácil validar lo enunciado en los inicios de este apartado.

En Venezuela estamos atravesando graves problemas en los diferentes ámbitos de la vida nacional, el trabajador social no es inmune a las tormentas de los cambios que se han venido presentando en el devenir diario del país, todo ello, ha influido en los siguientes elementos a saber: el trabajo, deterioro del empleo, pérdida del trabajo para la fuerza laboral activa de la nación, pérdida del poder adquisitivo y deterioro de la calidad de vida de la masa trabajadora venezolana.

Es bien sabido que, en la vida de las personas, el trabajo forma parte integral; pues le da sentido de pertenencia y dignidad personal, además en él convergen los objetivos económicos y sociales de los mismos, supone producción e ingresos y, a su vez, integración social debido a que a través de ésta se genera una interrelación e interacción con otros actores y con la sociedad, si no hay condiciones para el ejercicio laboral, la contribución para el desarrollo de la sociedad, desde este campo disciplinar, se ve ampliamente limitado.

4.4.- El desempeño laboral de los trabajadores sociales: una mirada reflexiva necesaria

Los resultados encontrados permiten conocer las nuevas realidades del mercado ocupacional y, en simultáneo, identificar los nuevos escenarios de actuación profesional para el trabajador social.

En atención a lo expuesto y como punto de partida para el desarrollo de este apartado, conviene recordar – tal como hemos visto- que el trabajador social en su quehacer está inmerso en la política social del Estado; mediante su intervención, este profesional favorece el desarrollo de la ciudadanía, la inclusión social y productiva para el fortalecimiento del capital humano y social que le permite

mejorar la calidad de vida y el logro de las condiciones propicias para la materialización del bienestar social (cfr. Salcedo, 2008, p. 378).

Esto último fue reconocido por los empleadores encuestados, quienes están apostando por la incorporación de un profesional cada vez más crítico, con capacidad para manejar las diferencias en los equipos de trabajo; que pueda liderizar procesos y comprometerse con los usuarios que atiende, en el desarrollo de sus potencialidades como estrategia de empowerment y mecanismo de consecución del bienestar social.

Lo indicado ha de realizarse en un contexto caracterizado según Llanos (2009) por una sociedad compulsiva, permisiva, basada en principios económicos de la globalización, la sociedad del conocimiento, entre otros; lo cual penetra el ámbito estatal. Espacio en el cual, en gran medida, se ha centrado la actuación profesional de nuestros egresados.

Al ser, pues, una práctica profesional vinculada al hacer estatal, el trabajador social deberá –en conjunto con otros profesionales- los ciudadanos y la sociedad en general- promover la idea de que el Estado no puede eludir la responsabilidad que tiene de proteger a la población y más aún, aquellos que se encuentran en condición de pobreza; pese a las nuevas realidades que demarcan nuevas tendencias en el funcionamiento operativo del Estado.

No obstante, la nueva realidad social (tanto nacional como internacional) es mucho más exigente y, en consecuencia, amerita nuevos modelos de política social¹⁴ centrados en la ciudadanía, la equidad y la democratización.

En sentido, Rodríguez (2006) indica que estos tres elementos (ciudadanía, la equidad y la democratización) implican para profesiones como la nuestra:

- Elevar la protección social. No sólo en la norma sino en la práctica.

¹⁴ Vamos a entenderla como: Conjunto de medidas destinadas a elevar el nivel de vida de la población, mediante la distribución equitativa de los beneficios sociales actuales y futuros del desarrollo económico (Rozas, 2009, p.323).

- Ampliar el contenido de la acción social hacia todos los aspectos logrados involucrados en la ciudadanía reconocida y ejercida por todos.
- Que la estrategia de la función pública para la promoción a la calidad de vida se sostenga en el compromiso ético con las necesidades sociales.

De igual forma, los desafíos de la profesión apuntan – si queremos- a cambios en la actuación profesional; a la consolidación de mejoras en nuestras condiciones laborales.

En atención a ello, García-Salord (2019) afirma que las consecuencias que hoy vivimos después de la década de los 90 y que se ha traducido en la precarización laboral de una gran mayoría de los trabajadores, entre ellos los trabajadores sociales, sigue siendo uno de los aspectos que necesariamente condicionan la práctica profesional.

Es decir, en el carácter y tipo de vínculos que se establece entre trabajadores y empleados; este aspecto fue -desde el punto de vista del empleo- el rasgo característico de la década del 90.

Según López (2007) el signo del vínculo entre empleado y empleador propio de los 90 no ha cambiado y, por el contrario, se ha complejizado o, en todo caso, podemos enunciar que cada vez más luce menos colorido, o si se quiere, desdibujado (cfr. p. 54); una expresión de este proceso son los niveles salariales a los que están expuestos los trabajadores sociales y que, sin duda, nos lleva revisar las condiciones laborales¹⁵ de nuestros egresados, lo cual da para la realización de futuras investigaciones y, desde luego, la realización de reflexiones en esta materia; tan necesarias y oportunas en este momento.

En este marco, pensar el carácter de asalariado de los profesionales es una línea interesante y al mismo tiempo polémica para pensar la práctica profesional y su desempeño; al menos si reconocemos que dicha práctica está inserta en la

¹⁵ Debo decir que en mi experiencia laboral he encontrado trabajadores sociales con ingresos por debajo de salario mínimo estipulado por el ejecutivo nacional, muchas veces realizando actividades vinculadas al registro y recepción de usuarios; convirtiéndose en un recurso humano subutilizado dentro de las instituciones.

dinámica de las instituciones que expresan relaciones de poder y formas de pensar y dar respuestas a las manifestaciones de la política social.

En esta dirección lamamoto (2015) señala que “siendo el trabajo social un trabajador asalariado depende de la venta de su fuerza de trabajo en el mercado profesional de trabajo. Para que ello tenga valor de cambio es necesario que confirme su valor de uso” (p.174); es decir, que ello significa que la formación profesional tenga en cuenta la demanda profesional del mercado de trabajo, sin que ello signifique una relación reduccionista de la formación a esta variable.

Al mismo tiempo y contradictoriamente para mantener el valor de uso de nuestro campo, existe una exigencia de mayor cualificación que simiente las bases de la argumentación de dicha práctica.

Por lo tanto, la práctica profesional debe alcanzar -cada vez más- un nivel de profesionalización acorde con la complejidad social del siglo XXI, cuya expresión más significativa es la crisis político-institucional que tiene sus efectos en la incapacidad para mejorar los criterios y mecanismos de distribución de los bienes y servicios que genera la sociedad.

Por ello la profesionalización, como totalidad, implica diversos aspectos (producción de conocimiento, formación de grado, postgrado, definición argumentada del campo para la formación y la intervención) debería conjugarse en la construcción de un sentido de profesión que aceite las competencias teóricas y técnicas, para afianzar su campo.

Dicho de otro modo, debe desarrollar la capacidad de emitir opinión profesional (tal como se refleja en los resultados encontrados); es decir, la capacidad de hablar y actuar legítimamente y con autoridad sobre su área de conocimiento; ésta es una de las grandes tareas de nuestra profesión, así como – también- conocer mejor que nadie su campo de acción.

Por otro lado, sostener - de manera argumentada - decisiones que competen a su campo; en consecuencia, su fundamento estaría bajo la jurisdicción de la profesión y la entrada a la misma, bajo el control de la asociación profesional permanente. Ambas, en nuestro país, una realidad escamoteada hasta el momento.

En ese sentido, la práctica profesional debería estar regulada por un código de ética que no sólo delimite sus funciones y valores sobre los que se desarrolla el ejercicio profesional (tal como se expone en nuestra actual ley de ejercicio profesional vigente, desde agosto del año 2008), sino también las sanciones que de ella derivan respecto a las responsabilidades que tiene el profesional. Esto último es uno de los mayores retos para el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela.

Finalmente, el trabajador social debe recuperar espacios propios. Favorecer su incorporación a procesos de vinculación multidisciplinarias, como estrategia por excelencia para la construcción de intervenciones que, en efecto, atiendan las demandas de la nueva realidad social.

Deberá, también, aprender a consolidar competencias actitudinales que se traduzcan en un mejor ejercicio profesional. Es común escuchar, por ejemplo, a profesionales de la medicina decir: no todo el mundo puede ser médico. La expresión, de manera particular, no la cuestiono; al contrario, puede ser verdad.

La asumo, en consecuencia, para nuestro ejercicio profesional. Es decir, dicha aseveración bien podría aplicarse al campo del trabajador social. Entonces, como profesionales del área y dada la complejidad de la profesión aquí expuesta, vale decir: *no todo el mundo puede ser trabajador social*. Para su ejercicio, no sólo basta el conocimiento técnico; sino, también, la clara disposición a entender lo que implica una relación de ayuda; lo que implica, en palabras de la Luisa Amalia de Vegas (una de las precursoras del trabajo social en Venezuela) que el trabajo social es una profesión que se traduce en: "vivir es ayudar a vivir" (Martínez, 1974, p. 65).

Ser trabajador social es un compromiso de vida; es la búsqueda de acciones que contribuyan a la consecución del bienestar individual y colectivo. Con ese norte debemos formar.

No puede, además de lo señalado, dejar de revisarse en procura de un desempeño laboral excelente las condiciones en las cuales nuestros profesionales ejercen la profesión; en suma, un entorno lleno de ausencia de recursos materiales y humanos que, con frecuencia, hacen cuesta arriba la práctica profesional.

Vale decir que la ausencia de una política social que registre todas las instituciones que atienden alguna de las necesidades que, por su naturaleza formativa, el trabajador social está llamado a canalizar, imposibilita la identificación de – por ejemplo- programas de atención dirigidos a los usuarios, que de manera oportuna den una respuesta a sus demandas.

Con frecuencia, prevalece la política del contacto (si se conoce algún conocido que labore en la institución a remitir) para poder agilizar el proceso de atención de un usuario. La ausencia, pues, de redes institucionales, de registros de información vinculadas al otorgamiento de ayudas sociales, entre otras; se traducen para el trabajador social en retrabajo y, en consecuencia, en un impacto negativo en la calidad de su desempeño profesional.

Por otro lado, ante la ausencia de una evaluación de la calidad de la política social empleada por el estado, se corre el riesgo que profesionales como los que se forman en la Escuela de Trabajo Social no puedan mejorar su hacer. Si no, por el contrario, son reproductores de prácticas que entran en contradicción con su naturaleza formativa. En ese plano ubicamos las reflexiones que se dan en nuestras aulas referidas al asistencialismo; a la ausencia de mecanismo de evaluación y seguimiento de las acciones que desde las organizaciones se desprenden y que, con frecuencia, se materializan en pérdida de recursos; ausencia de eficiencia y eficacia.

Lo expuesto deja claro que el desempeño laboral es un asunto complejo. Si bien es una acción ejecutada por un sujeto es – a su vez- un síntoma que dibuja lo que ocurre en las instituciones (expresión de un contexto) y en las universidades.

Nos habla de las condiciones laborales en las cuales se desarrolla el ejercicio profesional; pero, también, nos permite ver que el principal usuario de una organización son sus empleados (entre ellos el trabajador social) y si queremos empleados motivados, comprometidos, con buen desempeño; es necesario – como punto de partida- que se les procuren las condiciones. Sobre la base de eso, podríamos realizar estudios más certeros que permitan revisar con detenimiento, las demandas del mercado ocupacional al ámbito académico.

**CAPÍTULO V:
NUEVOS CAMINOS PARA EL EJERCICIO
PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN
VENEZUELA**

5.1.- Marco referencial para la construcción de lineamientos que guíen el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela

Considérese que el trabajador social, al estar al servicio de lo social, no puede perder el pulso de la realidad; en ese sentido, en este espacio se realizó un diálogo entre lo que se entiende por lo local, pero que está influido por lo global y viceversa. ¿Cuál es el punto de partida?

Bauman (2004) se ha encargado a través de su obra literaria de ofrecer una cartografía de la situación actual, describiendo a un sujeto que se mueve dentro de ámbitos caracterizados por la incertidumbre y la inmediatez.

Esto, desde el punto psicológico, dibuja a un sujeto que apuesta a la gratificación inmediata; le cuesta entender de esfuerzos a largo plazo y, por tanto, requiere un ritmo de vida avasallante, que dista mucho de las formas tradicionales bajo las cuales se estructuró la vida moderna; dicha estructura tenía como centro la comprensión del mundo del trabajo y la educación, como caminos inseparables que favorecerían el desarrollo de la sociedad.

Esa estructura social, apostaba al cumplimiento de las funciones ineludibles de la familia, basada en vínculos duraderos; que ayudaría al sujeto a formarse para el desarrollo de la vida interior y, desde luego, de una vida en sociedad basada, en los principios, en palabras de Comte (1991), de orden y progreso.

La economía se planteaba como un espacio dinámico, pero capaz de ir generando salidas a las necesidades de la población.

El Estado, por su parte, se dibujaba como el principal actor político; capaz de regular la vida social. Hoy, por ejemplo, éste deja claro su incapacidad para lidiar con problemas globales; regulación de la estructura social, pero también una gran incapacidad para garantizar, a sus ciudadanos, el respeto a los derechos fundamentales; lo que cada vez hace que estos se vean obligados a tener fuertes enfrentamientos con las figuras gubernamentales, en procura de retomar el llamado estado de bienestar (véase, Morin, 1998, p. 55).

De acuerdo a lo expuesto, se pueden ir estableciendo algunas conclusiones orientadas a comprender el contexto planetario donde nos encontramos.

En efecto, el contexto actual trajo consigo la sociedad del conocimiento y un mundo, cada vez más tecnológico un énfasis en lo científico.

Se vive una era que tiene efectos positivos e importantes limitaciones dependiendo del país en el cual estos se hagan presentes. Bajo estos principios, el trabajo social es una de las profesiones que enfrenta con mayor desafío las oportunidades y debilidades del nuevo mundo.

Entre los factores que influyen en este proceso están las nuevas variables económicas, las grandes transformaciones en el ámbito de las relaciones de intercambio y la información, las grandes reformas urbanas y sus efectos en el medio ambiente y la biodiversidad del planeta, éstas - a su vez- se unen a los cambios insospechados en el terreno científico, tecnológico y en otros ámbitos.

De tal manera que, luego de 24 años de haber iniciado el siglo XXI, seguimos en un proceso de importantes aspectos globalizadores, asociados al desarrollo de las comunicaciones, el intercambio creciente del comercio mundial; la interacción de capitales y desarrollo tecnológico en la sociedad.

Elementos que conllevan a un progreso para muchas naciones, pero también implican pobreza, desempleo y problemas de integración entre países, especialmente en aquellos que se encuentran entre lo que se conoce como la brecha digital.

Lo descrito habla de importantes afectaciones en el tema social, pues los indicadores de pobreza en países que, de manera importante, han padecido este flagelo, con mayor frecuencia obtienen datos negativos, que distan de representar oportunidades de desarrollo para sus propios ciudadanos.

Este nuevo contexto, a lo mejor no tan nuevo, también está asociado a interesantes procesos de toma de conciencia en el campo cultural y social, facilitados -en cierto modo- por la expansión de los medios de información.

Surgen así, nuevas ideas en el campo de los derechos esenciales; emerge con fuerza la demanda de género, hay aspiraciones de mayor profundización democrática, los métodos de producción se socializan, cambian los esquemas de consumo y hay una valoración distinta de la calidad de vida.

Es por ello, que el trabajador social ha ido pasando por un proceso evolutivo a través de la historia, con el fin de ofrecer un nuevo rostro, potenciando lo socio-afectivo y lo relacional. Esto debe hacerse sin dejarse dominar por el individualismo, el sentimentalismo y el paternalismo; obligando a retomar la visión histórica y futura de las intervenciones profesionales, en sus diferentes y complementarias vertientes o dimensiones según se vayan presentando.

La situación venezolana no dista de ser similar a la de otros contextos, pero reconoce sus propias especificidades en el marco del desarrollo de las funciones que el estado venezolano ha asumido durante las dos primeras décadas del presente siglo. De allí la importancia de reconocer el papel que ha jugado la política social en el desarrollo de la disciplina del trabajo social en Venezuela. Pues, de una u otra manera, la profesión se ha movido en el marco de las oportunidades y limitaciones que dicha acción implica.

En la construcción de una mirada sobre el tema, se hará uso de los principios propuestos en las ideas – aún no concluidas- que se expresan en la fundamentación contextual del curriculum de la formación de trabajo social que se propone desde la Universidad Central de Venezuela.

A tales efectos y parafraseando lo allí expuesto, bien puede precisarse que la problematización, a partir de la cual se define la política social, debe entenderse como un área de conocimiento en permanente proceso de construcción que se forja de manera constante. Esto implica entender a la política social, como un espacio que integra diversas fuerzas sociales con intereses contradictorios, dentro del cual se encuentran formas variadas de negociación, que culminan definiendo puntos de convergencia que son los que van a dibujar la orientación, cobertura y concreción definitiva de aquellas fuerzas.

La política social, en tanto resultado o resolución transitoria de contradicciones, es móvil y su permanencia dependerá de elementos inherentes a ella, pero exteriores a su propio desenvolvimiento.

Se trata de un proceso esencial de las sociedades modernas, vinculado a la puesta en acción de las fuerzas sociales del trabajo, separadas de sus condiciones

materiales de producción, como parcialmente separadas de sus condiciones de reproducción como individuos.

El proceso de reproducción social de los individuos y de la fuerza de trabajo es heterogénea, en tanto fuerzas sociales tienen niveles diferentes de desarrollo y participación.

En ese sentido, ha de entenderse que tanto las prácticas sociales como las instituciones —públicas y privadas— se constituyen en mecanismos de administración de la reproducción de los trabajadores potenciales, con miras a su definición como trabajadores reales.

En este sentido, los desempleados, las personas enfermas, las personas con discapacidad, los adultos mayores, los infractores de la ley, niños, etc., se entienden como contingentes humanos que sobreviven por la coexistencia de formas privadas y públicas de asistencia, que van desde la limosna, la caridad, la asistencia pública, hasta los mecanismos comunales de protección y autogestión.

A estos sectores se les impone, sobre la base del control y la exclusión, formas precarias de reproducción atomizada.

Estas formas se hacen efectivas a través de un conjunto de instituciones y prácticas sociales que actúan como garantes de esa reproducción individual-social y al mismo tiempo mediadoras del conflicto social.

La transformación de las formas institucionales, coberturas, orientación y puesta en marcha de programas dependerá, entonces, no sólo de la providencialidad del Estado, sino de la capacidad desplegada por los sujetos-objetos de atención, para revertir, modificar o transformar la orientación y finalidad de dichas políticas.

Ello sólo ocurre en la medida en que inciden, como fuerza social, en los procesos de negociación que definen y delimitan los espacios sociales en un momento determinado.

Todo el heterogéneo conjunto de formas de reproducción social mencionado, componente de la política social, simultáneamente concreta mecanismos de control social intrínsecos a la existencia y vulnerabilidad de dichos sectores; explica la convivencia de prácticas sociales de diversos rangos socio-históricos y,

finalmente, abre espacios que niegan la propia lógica reproductora del sistema social.

El reconocimiento de la capacidad potencial de apropiación y construcción de futuro de dichos sectores, redefinen la relación trabajo social-sociedad, pues ya no se trata de alimentar e intervenir en el inmediatismo asistencialista como un fin en sí mismo, sino en reivindicar la organización y participación como estrategia para crear espacios de negociación y mediación, que incorporen estos sectores a la red social de producción y distribución de valores tangibles e intangibles de cambio y uso.

La opción, sin embargo, atañe no tanto a la academia en abstracto sino a la capacidad de liderazgo en la producción de conocimientos y propuestas que los sujetos inmersos en ella puedan lograr, a partir de la comprensión de procesos que lo fáctico apenas deja entrever.

El desarrollo del trabajo social ha estado ampliamente ligado, en consecuencia, a la naturaleza de la política social que impere en el momento; pues, ésta le da espacios y ámbitos de actuación a dicho profesional.

De acuerdo con Méndez (1992) en los inicios de la profesión estuvo, ampliamente vinculada, a un modelo asistencial; lo cual marcó el hacer profesional, sin embargo, en la medida de la aparición de los cambios en la naturaleza del régimen económico y social, el contexto obligaba a la revisión formativa del trabajo social para garantizar, entre otras cosas, su pertinencia.

Desde luego, Venezuela a través de su propia evolución ha recorrido diferentes etapas en su configuración económico-social, lo cual se define como:

Un organismo, es decir un sistema de relaciones sociales, donde la base económica está formada por las relaciones de producción que dominan en ella y que determinan el carácter de las tendencias económicas vigentes. La existencia y la fisionomía de las clases de una formación, en definitiva todo un régimen social y el contenido de las ideas y organizaciones e instituciones que dominan la sociedad, es un tipo determinado de país que funciona y se desenvuelve de acuerdo a las leyes específicas sobre la base de un modo de producción concreto (Montilla, 1992, p. 89).

De esta afirmación se desprende, que la estructura de la política social debe generar niveles de formación y producción, orientados a satisfacer las necesidades del hombre.

Estas premisas guiaron, durante muchos años, la acción del Estado venezolano, que, a través de la implementación de planes de desarrollo destinados a atender las necesidades prioritarias de los sectores marginales, localizados en las principales ciudades. Por cuanto en su contenido, estos intentos sólo representaban medidas asistenciales que no profundizaban en acciones orientadas a erradicar las causas que generaron estos conflictos constantemente. No constituyeron- en consecuencia, gestiones orientadas a garantizar un verdadero desarrollo social.

Para efectos de la ejecución de estas políticas, el Estado disponía de toda una macroestructura organizativa, que ocupaba una multiplicidad de profesiones en el diseño y ejecución de los mismos; entre los cuales estaba contemplado el trabajador social.

Con ese dinamismo, que lejos está de ser una línea recta se ha movido el quehacer profesional del trabajador social en Venezuela; teniendo momentos estelares dentro de la vida nacional.

Los años 80 estuvieron marcados por la aparición del concepto marginalidad mientras que los años 90 estuvieron signados por la aparición del concepto de exclusión social, en ambos escenarios han estado presentes los trabajadores sociales, que a pesar de las propias dificultades internas que se gestan en la disciplina en términos de la configuración ideopolítica, ha intentado ser una respuesta oportuna, para quienes han demandado de su hacer.

5.1.1.- La política social en la Venezuela del siglo XXI

Difícil tarea el desarrollo de este apartado, pues aún es un asunto en construcción con importantes contradicciones en su práctica y plenas dificultades en las formas de ser leídas, lo que sí le han dejado claro al hacer profesional del trabajador social – de acuerdo a los resultados encontrados- es que existe una plena mirada a un hacer asistencial (esto se traduce en una mayor exigencia al profesional en

términos reflexivos y cuestionamiento de la práctica profesional), que no propone una mirada amplia de la profesión y que se nutre de factores políticos, guiados por la existencia de recursos para su financiamiento; no son, por tanto, derechos sociales. Son acciones partidistas, que se modifican al calor de los intereses gubernamentales.

Entender, pues, la política social de la Venezuela del siglo XXI implica asumir que a partir del año 1999 se emprenderían un conjunto de acciones orientadas a atender los llamados problemas sociales, considerados para la fecha como estructurales.

Es decir, para su atención se requerían estructuras físicas, financieras, políticas e institucionales orientadas a garantizar su solución de manera permanente y sostenida.

La Constitución de 1999 es reconocida como la norma más avanzada que haya tenido Venezuela en garantías de los derechos sociales. También se reconoce que el actual gobierno tuvo en determinados momentos una ascendencia importante en el ánimo social, para fijar el curso y avanzar en cambios estructurales sin mayores obstáculos políticos o financieros.

No obstante, la mayoría de estos problemas permanecen intactos o se han venido agravando en el tiempo. Siendo así, tres momentos garantizan la actuación del gobierno en los últimos años.

A principios de la década, el gobierno llevó a cabo esfuerzos de mediano alcance como los planes para ampliar el ordenamiento sanitario o la recuperación de las matrículas educativas. Pero, después, de los conflictos políticos en los años 2002 y 2003, estos esfuerzos fueron prácticamente abandonados. Enseguida el gobierno prefirió medidas para aliviar los problemas, tales como: aumentar el empleo público, sin garantías laborales; esto, con la finalidad de esconder el desempleo, la asignación de recursos de proyectos de autoconstrucción o créditos para la adquisición de viviendas que cubrían su baja participación en el mejoramiento de la infraestructura habitacional existente, el aumento del nivel de consumo de alimentos a través de una mayor dependencia de las importaciones o el traslado al personal cubano para atender necesidades de salud, sin asumir las deficiencias

sanitarias presentes del país.

A partir del 2006 y con el giro hacia una revolución socialista, el gobierno ha venido proponiendo soluciones sesgadas, que basadas en un punto de vista ideológico que, en muchas formas, genera vacías de respuestas, fundamentadas en la negación de estos problemas.

Para exponerlos, brevemente, estos podrían agruparse en cuatro esferas: a.- seguridad de medios de vida, b.- las condiciones de vivienda, c.- las protecciones a la salud y d.- las oportunidades educativas.

En los últimos cinco años se ha acentuado las conductas del gobierno dirigidas al solapamiento de los problemas sociales. En ello intervienen tres factores que están presentes en la actuación del Estado venezolano de manera global.

Sin embargo, estos factores contribuyen a que los problemas sociales (se enuncian, pero las acciones de atención sobre éstos son pocas) tengan baja intensidad en la agenda del debate político y en las reacciones de inconformidad por parte de la población. Estos factores son el paralelismo constitucional, la concentración del poder público y la discriminación política.

5.2.- Un ejercicio profesional para los nuevos tiempos: modelos de actuación, una mirada del antes y el ahora

¿Cómo puede enfrentar el trabajador social venezolano las realidades descritas?, ¿Qué salidas puede encontrar? ¿Cuáles son las herramientas con las que cuenta? A lo largo de su devenir formativo y hacer disciplinar, el trabajador social ha construido acciones que lo acerquen a la población; dicha praxis ha estado mediada por la construcción de modelos de acompañamiento que se denominan tradicionales y los más recientes denominados modelos contemporáneos.

Vale decir que, las técnicas e instrumentos utilizados por el trabajo social en sus procesos de actuación profesional, operan como dispositivos de producción y regulación de las situaciones sociales que provocan al interior de determinados marcos comunicacionales e interaccionales como generadoras de situaciones y actos de comunicación (Rozas, 2022, p.88).

Las técnicas, por tanto, posibilitan la lectura, la comprensión y, el análisis de los

contextos y de las situaciones sociales desde donde se actúa; siendo un inconveniente, desde el punto de vista epistemológico y práctico, el asumirlas como simples recolectoras de información.

Lo instrumental vincula la lógica general del proceso, con las operaciones concretas; tendiendo un puente entre la relación profesional, así como los instrumentos a emplear, determinados por la configuración de un proceso de instrumentalidad, que actúa como una operación cognitiva- reflexiva que demarca rutas o caminos a recorrer.

La conformación de herramientas instrumentales que da soporte a la acción profesional, responde a objetivos cognitivos de alcance para la profesión.

Por su parte, las técnicas que soportan dicho ejercicio no deben ser utilizados como camisas de fuerza, mandatos o prescripciones teóricas que tengan que seguirse ciegamente. Las mismas son posibilidades y su elección está ligada, con la historia personal del profesional que las implementa, existiendo múltiples opciones que permitan su recreación e Innovación.

Para lograr un trabajo creativo, humanista y acorde con las exigencias del entorno es necesario reconocer las nuevas tendencias contemporáneas de la actuación profesional; el trabajo social tiene que estar en capacidad de despegarse de aquellas explicaciones hipotéticas y cuantitativas, para favorecer herramientas interpretativas de la realidad social; haciéndose necesaria la búsqueda de nuevas formas de proceder, que promuevan la circularidad de la acción.

Cuando las técnicas se colocan en el terreno de la formalidad burocrática, sin favorecer procesos de comprensión o explicación reflexiva, apelando a la neutralidad del técnico y al poder omnipotente de los instrumentos que utiliza, pierde su capacidad potenciadora, configurando el entorno desde la cosificación. Los nuevos tiempos invitan a reconocer que las herramientas del trabajador social deben transformarse en técnicas interactivas, fundamentadas en un tipo de diálogo a través del cual cada uno de los sujetos actuantes sea reconocido en su subjetividad.

Evidentemente los modelos de actuación profesional no pueden ser ajenos a los

cambios, por ello deben responder a las urgencias sociales que demarcan las nuevas realidades.

Los modelos de actuación deben ayudar a descubrir, construir y deconstruir lo que subyace en la sociedad, generando información que dé cuenta de prácticas y experiencias diversas y minoritarias- esto implica- la revisión constante de las herramientas propias de la actuación profesional; así como, también, la valoración de técnicas que ayuden a penetrar la complejidad de los universos y las cosmovisiones de aquellos sujetos sociales, en los cuales interactúan en la búsqueda de fines compartidos.

Se trata de la construcción de un lenguaje abierto a la discusión y como tal, al desarrollo de la capacidad de interpretar nuestras propias visiones de la realidad; con lenguajes abiertos a la información, la actuación profesional debe favorecer la construcción de claves que conecten la acción social con lo desconocido, configurando una estructura que significa una nueva realidad y que da cabida a la novedad y a la diferencia, ambas presentes en la sociedad contemporánea.

Cuando pensamos en los modelos de actuación profesional, se abre la necesidad de mirar su alcance, su impacto y responsabilidad ética, social, humana y cognitiva. Que abra, en simultaneo, en el tránsito hacia la revisión de los aspectos epistemológicos y metodológicos, reconociendo sus limitaciones en la capacidad de comprender el ritmo avasallante de la producción de los aprendizajes que hoy se gestan.

En razón de lo expuesto, el reto de pensar el ejercicio profesional hoy, implica transitar por su historia; reconociendo y desentrañando los límites y posibilidades, con el fin de trascendencia y la imperiosa necesidad de ubicarse en ese devenir histórico, para no incurrir en el peligro de la descontextualización.

Las posibilidades de aplicación de los modelos de actuación están condicionados a aspectos asociados a lo personal, lo político y lo institucional; así como, también, a los factores económicos, sociales y culturales que se plantean no sólo a nivel global sino también a nivel local.

La reconfiguración de los modelos de actuación profesional no es un asunto trivial

y arbitrario que pueda resolverse de forma mecánica o artificialmente, agregando etapas; cambiando los de nombres a las existentes o innovando su arsenal instrumental. Es una tarea compleja, que supone un cambio de actitud racional y crítico frente a la profesión.

Inicialmente el trabajo social respondió a la trilogía caso, grupo, comunidad y al denominado método único o integrado.

Las tendencias contemporáneas, además de develar y problematizar desde un punto de vista cognitivo y metodológico los elementos configurativos de dichos modelos de actuación profesional, Invitan a comprender el proceso de abordaje no desde una aplicación lineal, sino desde una aplicación integrada que abarque **el diagnóstico, la planificación, la ejecución y la evaluación.**

Esto último exige problematizar la realidad; el reconocimiento a la territorialidad y la temporalidad de los conflictos; así como las alianzas y culturas que se establecen entre los actores y la forma en que sus experiencias y vivencias inciden en la construcción de la realidad.

La pluralidad de identidades y demandas que hablan de los procesos comunitarios es central para el desarrollo de teorías, metodologías y/o proyectos sociales.

De acuerdo con Matus (1999), en las sociedades contemporáneas se impulsa la integración más que las autonomías; se revisan las formas de análisis y comprensión de lo colectivo; de lo económico; de lo global y de la comprensión que tiene la profesión del compromiso con la realidad.

Los modelos de actuación profesional, en su acepción más simple, deben entenderse como espacios propios del terreno profesional, que implican líneas de actuación enmarcados en patrones de procedimientos estandarizados, asumidos por los colectivos profesionales, que inspirados en las demandas sociales y corrientes de pensamiento marcan tendencias; orientan formas específicas de actuación y definen el énfasis en los principios técnicos y prácticos.

Son, pues, un conjunto de principios que rigen la acción y que están referidos a un campo particular de problemáticas o situaciones.

Además de orientar la acción, los modelos permiten explicar los motivos que guían

su utilización, los fines que persiguen y su funcionalidad práctica, con relación a las técnicas de uso.

En razón de lo expuesto, Malcolm Payne (1998) en su texto Teorías Contemporáneas del Trabajo Social valora, de manera significativa, los cambios experimentados en los modelos de actuación profesional.

De acuerdo con el autor y dada la naturaleza de este trabajo, conviene precisar cuáles son los modelos de actuación del trabajador social.

Payne define la siguiente tipología de estos modelos: tradicionales, críticos y contemporáneos.

Modelos Tradicionales

Hacen referencia al conjunto de propuestas de acción de corte psicologista, psicodinámico y conductista que colocan el énfasis de la acción social; en la modificación de las conductas individuales generadoras de distinciones personales o familiares; además de casuistas y funcionales, son adaptativos y prescriptivos y como tales circunscribe la actuación profesional, a la resolución de conflictos relacionados y ocasionados por patologías o perturbaciones intrapsíquicas, considerando la conducta humana como el elemento de interacciones mentales, donde están presentes los impulsos y la personalidad.

Esta forma de entender el trabajo social tuvo su auge entre los años 20 y 30, revistiendo la disciplina de un carácter científico, orientada a favorecer procesos de atención a personas que presentaban problemas con relación a los desórdenes emocionales cognitivos y/ o sociodaptativos.

Modelos Críticos

Conocidos por su naturaleza radical con relación a las propuestas asociadas al cambio social. Se basan en la participación comunitaria y colectiva, colocando como eje central de la actuación profesional, las transformaciones sociales y la lucha contra la opresión. Surgieron en el seno de la reconceptualización, como movimiento de crítica al trabajo social tradicional y al conjunto de teorías funcionalistas y psicologistas, mediante las cuales la profesión explicaba y actuaba

en lo social. Abogaban por la descentralización y desinstitucionalización de la práctica profesional, por la democratización y el fortalecimiento del trabajo en equipo.

Las propuestas de acción que conforman los denominados métodos críticos o radicales, retoman para su puesta en práctica las directrices y procedimientos utilizados por métodos comunes, entre ellos destaca la investigación acción participativa, queriendo decir con esto que las propuestas metodológicas asumidas en tales modelos, no son propios del trabajo social. Sino retomadas de la educación popular y la sociología.

Este modelo propone el énfasis entre lo colectivo y lo comunitario, el reconocimiento de la perspectiva materialista y economicista como eje central y explicativo de la configuración de los fines del Estado.

No obstante, se queda corto al tratar de elaborar enunciados coherentes que orienten y regulen la acción de manera crítica y reflexiva (Vélez, 2003, p.79); a pesar de la racionalidad práctica y su compromiso con la realidad, estos modelos hacen una naturalización de la relación economía-sociedad. Concibe la realidad como a-histórica, producto de la evolución natural y no de las fuerzas constructoras de los sujetos sociales.

Modelos Contemporáneos

Según Vélez (2003) estos deben ser entendidos como el conjunto de propuestas de acción social, que se instalan en el concierto de la profesión como alternativas contemporáneas de actuación; compartiendo su preocupación por las interacciones de las personas en su entorno social, desde una mirada Integral, holística y global.

Para construir los lineamientos orientados a la configuración de un modelo de actuación que dé respuesta a las nuevas realidades, por razones de orden metodológico, la propuesta de análisis de este estudio se enmarca dentro de los principios que sustentan **la teoría general de los sistemas** que entiende la articulación del sujeto en distintas dimensiones, que abarcan factores físicos, biológicos, psicológicos y sociales.

El modelo implica el reconocimiento del trabajo social como la armonización de los elementos que configuran la vida del hombre en sociedad; favorecen **la prevención, la promoción, la evaluación y la orientación**; reconoce la influencia de los entornos y propone estrategias teóricas y técnicas interdependientes e interactivas, que centran su atención en los efectos múltiples que una acción genera sobre otra y dan cuenta del impacto que dichas acciones generan en el entorno.

El modelo permite el repensar el trabajo social desde una mirada individual y colectiva, se orienta hacia el acompañamiento para la armonización de intereses, favoreciendo un modelo de actuación que reconoce la diversidad, las minorías, el bienestar social y los mecanismos que se imponen para trascender aspectos asociados netamente al ámbito asistencial, lo cual lo hemos encontrado en los resultados obtenidos luego de la aplicación del cuestionario a los trabajadores sociales.

Este modelo supondrá para, el trabajo social, cuatro aspectos importantes:

- 1.- la articulación dinámica y holística de cada uno de los elementos constitutivos del sistema con su conjunto, reconociendo la presencia del todo en las partes y de éstas en él.
- 2.- la superación de la dicotomía existente entre teoría y práctica.
- 3.- asumir la realidad como un permanente proceso en construcción, donde pasado, presente y futuro se interrelacionan y se constituyen en una unidad.
- 4.- Develar aquellos fenómenos y situaciones de la realidad social que permanecen ocultos encarcelados en espacios políticos; en mentes específicas y conciencias.

El modelo sistémico propone el trabajo en redes; como sistema de apoyo a los grupos; propone capacitación a los ciudadanos en procura de ofrecer apoyos solidarios a quienes lo necesitan, constituye un mecanismo para favorecer la atención de importantes problemas ocasionados por la violencia, la descomposición social, los cambios en las familias y a la configuración de nuevas oportunidades de desarrollo para el individuo.

Otros modelos interesantes de actuación profesional, dentro de la

contemporaneidad, que conviene solo mencionar son: el modelo ecológico propuesto por Urie Bronfenbrenner. Los modelos comunicacionales que enfatizan en el lenguaje como acción y sitúan la interacción y la subjetividad en un primer plano.

Con relación a los modelos convergentes, estos albergan algunas de las propuestas de la acción orientadas a la reconfiguración de la acción profesional, que se le demanda al trabajo social de cara al siglo XXI y aunque no están consolidados como modelo profesionales propiamente dichos, señalan trazos y rumbos a seguir en la actuación profesional: vale mencionar, el construccionismo, la cibernética de segundo orden, la teoría del caos y la gran valorada teoría de la complejidad propuesta por Morín.

5.3.- Retos del ejercicio profesional: las autoexigencias del trabajador social bajo la mirada de la disciplina

El diálogo entre lo encontrado en la realidad venezolana, con lo que supone el hacer del trabajador social y lo que se indica dentro de los aspectos axiológicos disciplinares, van dando forma a la reflexión que deja en claro la presencia de unos profesionales que – en términos generales- entienden las implicaciones de su formación; quizás en un sentido más restringido lo hacen los empleadores, pero en definitiva hay elementos determinantes que condicionan la operatividad del ejercicio profesional.

Desamparados por la política social; pues, lo que hoy se practica en el país dista de ser una política; se acercan más a acciones ideológicas, que muchas veces condicionan el disfrute de algún “beneficio social”, a la militancia dentro de la estructura partidista gubernamental.

Unido a eso, las condiciones de vida de los trabajadores sociales (véase anexos); las ya conocidas condiciones laborales en las que deben desarrollar su práctica profesional, la necesidad de actualización de sus procesos formativos universitarios (por ejemplo el de la Escuela de Trabajo Social de la UCV), la ausencia de organizaciones gremiales sólidas, que protejan el ejercicio profesional; una ley que vela más por aspectos administrativos y no por los principios deontológicos que

deben guiar cualquier práctica profesional, unido a la propia realidad global; dejan la sensación de un profesional que requiere de un acompañamiento que le permita reencontrarse en su ser y su esencia; con su hacer, para facilitar sus contribuciones a la sociedad en general.

De cara a esto, establecer los retos del ejercicio profesional, nos lleva a mirar de cerca al trabajo social y atender los requerimientos señalados, para así poder hacer frente a los desafíos (retos) configurados a partir de las propias implicaciones disciplinares, ámbitos de actuación y compromisos con la sociedad.

Se propone, por tanto, tener la posibilidad de conocer desde una mirada global y luego específica, los nuevos caminos por los cuales se debería transitar.

- La comprensión de las nuevas tecnologías informáticas con relación a las nuevas formas organizativas de la sociedad que, en muchos casos, apertura importantes procesos de desigualdad y exclusión de grandes sectores poblacionales.
- La posibilidad de favorecer la voz de las minorías que de sentido al reconocimiento de una sociedad multiétnica; pluricultural con capacidades para el desarrollo de la paz, la inclusión y el bien común.
- Consolidación de aspecto ético- político que identifique el compromiso social de la profesión y del profesional, basado en la justicia social, la equidad, la Libertad y la fraternidad entre los seres humanos.
- El reconocimiento del entorno, a través de una lectura integral de la realidad, que demuestre la diversidad de escenarios posibles, demandas, formas, estrategias y modalidades de acompañamiento.
- Transformación y ruptura epistemológica y cultural, la cual crea la forma tradicional de concebir el Estado.
- Favorecer procesos formativos que tengan como centro: el desarrollo integral del profesional, el enfoque inter y transdisciplinario.
- La formación ética en los comportamientos de la participación, solidaridad y responsabilidad.
- El desarrollo de pensamiento crítico, indagación y la búsqueda de conocimiento.
- Formación en la práctica, permitiendo la articulación de contenido teórico-

práctico y diálogo de saberes.

- El reconocimiento de la sistematización de su acción, como fuente ineludible y de peso en la construcción de sus propias miradas teóricas
- Seguir participando dentro de la realidad como un actor crítico, productivo y comprensivo de la misma, para así proyectar la prevención y orientación de los conflictos que genera la interacción Estado- sociedad- individuo. De allí que su formación teórica, metodológica con base científica, debe favorecer el dominio de conocimiento que faciliten una actuación, guiada por la honestidad profesional y el impacto en los valores humanos.
- Romper con cualquier perspectiva parcializadora o segmentadora de la realidad: tanto en lo positivista y en lo posmoderno. Hoy se trata de abrir espacios al pluralismo, de hacer interlocución y debate para conocer lo que los sujetos piensan.
- Romper con los moldes aprioristas y rígidos de la metodología de la intervención profesional. Hoy se debe reconocer que no existen métodos rígidos, pues la complejidad social demanda un acompañamiento en donde se enaltezcan los valores de los ciudadanos, la estrategia de la intervención no puede ser predeterminada e independiente de la realidad; debe ser en función de esa realidad y, por lo tanto, necesariamente a partir del vínculo con la realidad.
- La superación del horizonte de interpretación de la realidad que se agota en el horizonte de la intervención de la misma. Es necesario comprender los microespacios y sus singularidades, para así entender la relación global y local.
- Superar procesos asistencialistas. Eso no quiere decir que no debemos dar respuestas inmediatas, sino el favorecimiento de procesos en los cuales los sujetos puedan emprender caminos de superación personal y, por tanto, de empoderamiento.
- Sacar la práctica profesional de la politización. Una politización que se ha convertido en una acción partidista que no orienta a la transformación de la práctica profesional.
- Pensar en mecanismos que favorezcan la reducción de la pobreza fenómeno que

no escapa a ningún pueblo del planeta y que hoy se expresa en la consecución de los 17 objetivos enmarcados en la agenda 2030.

- Ofrecer espacios de comprensión y acompañamiento a las diferentes tipologías familiares, que procuren la formación de sujetos con visión ciudadana y con el compromiso de participar de manera activa, en la superación de los problemas que la sociedad enfrenta.
- Favorecer la comprensión y reconquista de campos de actuación profesional de gran importancia en los cuales el trabajador social tiene mucho que aportar, en ese sentido, es necesario recuperar la formación en las áreas de salud mental. Espacio ampliamente reconocido a lo largo del desarrollo histórico de la profesión en Venezuela y la participación de estos profesionales en los procesos de acompañamiento y mejora en la atención psicosocial de quienes necesitan de dicha atención.
- Favorecer procesos formativos que más allá de responder a los principios estructurantes de la educación del siglo XXI propuestos por la UNESCO, estos deben ser el resultado de la revisión específica de la realidad propia del país, sin perder de vista los procesos de acreditación que hoy por hoy se gestan en las distintas universidades a nivel mundial donde se imparte la disciplina.
- Contribuir a la consolidación de mejoras sociales que impliquen la materialización de categorías fundamentales para el desarrollo de cualquier nación, entre ellas el modelo propuesto por la OIT asociados al trabajo decente.
- Favorecer procesos de empoderamiento de los actores sociales con miras a crear espacios reales de participación y organización social como instrumento fundamental para guiar la materialización y respeto de los derechos consagrados en el marco jurídico vigente

Bajo una mirada microscópica, es importante para el ejercicio profesional en el país:

1. Capacidad para entender la crisis económica. La situación económica en Venezuela ha afectado gravemente a la población, aumentando los niveles de pobreza y desigualdad. Los trabajadores sociales deben lidiar con

recursos limitados para atender a una población cada vez más necesitada.

2. Inseguridad y Violencia. La inseguridad y la violencia son problemas persistentes que complican la labor de los trabajadores sociales. Estos profesionales a menudo trabajan en comunidades vulnerables donde la violencia puede ser una barrera para la implementación de programas y servicios.
3. Migración Masiva: La migración de venezolanos hacia otros países ha dejado a muchas familias desintegradas y a comunidades sin apoyo. Los trabajadores sociales deben abordar las necesidades de aquellos que se quedan y de los que regresan en condiciones precarias.
4. Desconocimiento y Estigmatización. A pesar de la importancia del trabajo social, existe un profundo desconocimiento y estigmatización de la profesión. Muchas personas no entienden el alcance y la importancia del trabajo social, lo que puede dificultar la colaboración y el apoyo en ámbitos de actuación.
5. La formación y capacitación: La formación de los trabajadores sociales también enfrenta retos, especialmente en términos de actualización y acceso a nuevas metodologías y enfoques. La pandemia de COVID-19 ha exacerbado estas dificultades, requiriendo adaptaciones rápidas a nuevas formas de trabajo.
6. Derechos Humanos y Justicia Social. Promover y defender los derechos humanos en un contexto de crisis política y social es un reto constante. Los trabajadores sociales deben navegar en un entorno donde la justicia social es una necesidad urgente pero difícil de alcanzar.

En definitiva, nada ni nadie puede detener el desarrollo de la ciencia el perfeccionamiento de la tecnología. Por lo tanto, el trabajo social mantendrá su objetivo y aumentará su prestigio en la medida que sus efectivos profesionales se preparen y laboren para asegurar que los avances de la ciencia y la técnica se dirijan hacia el logro del bienestar del hombre y sus sociedades.

7. Estas formulaciones crean al trabajo social, la posibilidad de nuevas

realizaciones. Le comunican vitalidad y activismo para convertir la práctica del bienestar social en gestión de permanente progreso y desarrollo humano. Teniendo en cuenta la educación, asociada al perfeccionamiento de las relaciones y de factores determinantes en los cambios cualitativos que el país espera se produzcan, en procura del bienestar común.

8. Estas consideraciones exigen adoptar nuevas actitudes con respecto a la actuación profesional del trabajador social, para que la misma cada vez sea más útil; sustentada en principios generales y provistos de diversos mecanismos de participación.
9. Sin duda, el reforzamiento de la responsabilidad y empeño por mejorar el hacer, invitan a la necesidad de plantearse métodos de acompañamiento profesional que enaltezca lo humano y reconozcan el dinamismo social.

En resumen:

En cuanto a la Formación de los Trabajadores Sociales.

La formación académica debe apostar por incentivar a los estudiantes la reflexión crítica del funcionamiento de la sociedad en su perspectiva histórica y presente; de igual forma, proporcionar al alumno una visión rigurosa de la profesión, a partir de una interpretación científica, incorporando nuevas formas de conocimiento de la realidad desde posiciones y paradigmas subjetivos que permitan realizar construcciones sociales y promuevan el pensamiento crítico desde una perspectiva histórica e interrelación con la coyuntura socio-política.

En este contexto, la formación profesional debe:

- brindar una interpretación del Trabajo Social ligada con el deber ser en los grandes procesos históricos, sociales y a las propias historias de las ideas de la humanidad.
- Sistematizar la práctica: modelos, propuestas, protocolos de intervención.
- Proporcionar al alumno las herramientas teóricas necesarias, que le permitan comprender la acción profesional como una práctica socialmente condicionada e inserta en la dinámica de las relaciones sociales, en cuyo contexto adquiere

racionalidad que desafía superar esta situación.

– Contribuir a develar la función histórica asignada al Trabajo Social, desde la perspectiva de las relaciones sociales vigentes, lo cual posibilita entender el significado social, económico y político de la profesión.

– Promover en los docentes, la necesidad de profundizar el conocimiento en la especialidad en Trabajo Social, tanto desde las teorías positivistas y críticas, como la hermenéutica, la fenomenología, el constructivismo, la sistémica y otras poscoloniales, pots estructuralistas.

– Las practicas pre profesionales deben ser consideradas como articulación de la teoría – práctica, permitiendo en el estudiante el relacionamiento entre el conocimiento teórico y la práctica social en poblaciones sujetos de intervención.

– La supervisión de la práctica requiere de experiencias de intervención profesional y trabajo en equipo de los docentes que integran esta tarea; permitiendo una revisión crítica sobre el avance en las acciones que van desarrollando los estudiantes.

- La creación de espacios de postgrado. **En cuanto a investigación**

- Fortalecimiento de la investigación en materias que estructuran los pensum de estudios, así como las diversas líneas de trabajo a cargo de los docentes.
- Creación y funcionamiento de institutos de investigación propios de la disciplina.
- Involucramiento en proyectos de investigación con la red de investigadores a nivel internacional.
- Incorporación de las investigaciones para que sean soporte para la implementación de políticas sociales en los gobiernos locales y regionales.
- Participación en proyectos de investigación multidisciplinaria. Para contribuir con la solución de problemas estratégicos del país.

En cuanto a la extensión, proyección o responsabilidad social

En el tema de responsabilidad social se busca el acercamiento con la sociedad a través de las prácticas profesionales; valorarlo como un amplio espacio de actuación resulta de gran importancia.

Desafíos en el ejercicio profesional

El ejercicio profesional, requiere una continua capacitación, reciclaje de los profesionales en ejercicio, teniendo en cuenta lo ético – político, considerando la defensa de los derechos humanos de las poblaciones de acuerdo a los diversos campos de intervención.

Según Montaña (2014), se debe apostar por la ruptura del conservadurismo profesional y apostar por profesionales que promuevan la transformación social, que se empoderen en la defensa de los derechos humanos; es decir, tener presente la emancipación política y humana, apostando por una intervención emancipadora, transformadora y revolucionaria, a través de un diálogo intelectual maduro, teniendo en cuenta la unidad en la pluralidad.

Desafíos en la organización del colectivo profesional

La organización del colectivo profesional debe fortalecer una conciencia gremial sólida, articulando los diferentes gremios profesionales y sociales del país, participación en la denuncia y planteamientos que aquejan a las poblaciones vulnerables (niños/as, mujeres, tercera edad; entre otros).

Así mismo, unificar el gremio del colegio de Trabajadores Sociales del país y así tener un posicionamiento en el diseño, formulación, ejecución, seguimiento – monitoreo y evaluación de las políticas sociales.

De igual forma, apostar por un proyecto ético-político desde las unidades académicas, dándonos ánimo a la construcción de proyectos colectivos para la articulación entre escuelas y / o facultades y pensar en un currículo general a nivel del país, como referente que sea adecuado a las particularidades de cada localidad. Esto significa potenciar la asociación de Escuelas y /o Facultades de Trabajo Social que apuestan por la articulación de proyectos colectivos a nivel nacional, latinoamericano y mundial.

5.4.- Lineamientos orientadores para enfrentar los desafíos: unas estrategias para el ejercicio profesional

Para construir los lineamientos orientados a proponer, en términos de sugerencias, algunas estrategias que favorezcan la comprensión de los desafíos, pero también

cómo hacerle frente, se hizo necesario el reconocimiento de los siguientes principios:

1.- Todo conocimiento orientador del hacer profesional, producido a la fecha tiene un valor y resulta de las reflexiones contextuales propias de la época. En ese sentido, constituyen material referencial dentro de la disciplina.

2.- El trabajo social se reconoce, desde su ejercicio, como una práctica profesional interdisciplinaria, por tanto, el apoyo de otras disciplinas es fundamental en sus marcos de análisis.

3.- Se asume como elemento organizativo de esta propuesta una mirada sistémica, que invite al reconocimiento de la interdependencia de las actuaciones. No puede entenderse, el abordaje de la complejidad descrita desde una sola mirada; se requiere de acciones simultáneas para garantizar los fines profesionales.

4.- Los pisos de la actuación profesional son, pues, elementos imbrincados; interconectados y, en consecuencia, sistémicos.

5.- Es necesario el manejo de redes institucionales que sean receptoras de las demandas de la población. Se cuestiona la política del contacto y se procura el cumplimiento de los fines de las instituciones.

Bajo estos parámetros se precisa. El trabajador social, en su acción de permanente revisión ha recuperado aspectos metodológicos importantes para garantizar intervenciones de impacto, de allí que su actuación profesional esté establecida desde los siguientes aspectos.

Fig. N° 4 Aspectos operativos del funcionamiento de la práctica profesional del trabajador social:



Fuente: Vélez, 2003, p. 55. Diseño propio.

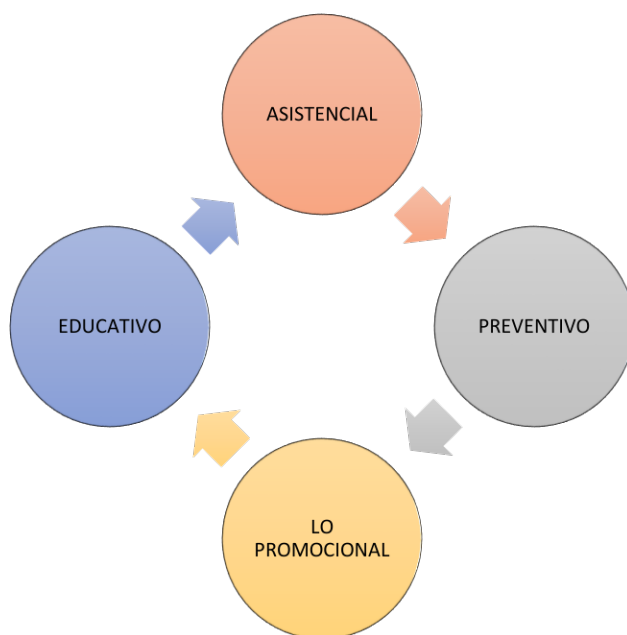
Estas prácticas se apoyan en diferentes técnicas (la observación, la entrevista, la visita al medio íntimo familiar, diseño y evaluación de proyectos), para procurar un abordaje que faciliten la atención de los actores sociales en el marco del bienestar social.

La investigación vista como un proceso de búsqueda, orientada a conocer el estado de necesidad, lo que permite la formulación de diagnósticos para la elaboración de proyectos que, articulados a la política social, puedan ser gerenciados y configurados a través de objetivos factibles; con indicadores de impacto, de resultado y de procesos que monitoreen los alcances de la acción, en el contexto.

Ahora bien, sin perder de vista el valor histórico que esta postura ha significado para la disciplina, entender el ejercicio profesional como un ámbito complejo, heterogéneo; enmarcado en retos importantes, no sólo exige de acciones que puedan ofrecer el logro de mejoras a largo plazo, por lo que la construcción de un circuito de atención puede favorecer un abordaje por niveles, articulado; que pueda atender lo inmediato, pero también la prospectividad que exige la profesión.

Desde esta mirada se propone, el siguiente circuito de atención.

Fig. N° 5 Circuito de atención



Fuente: Elaboración propia, 2024.

A partir de la revisión de varias posturas con relación a las implicaciones de cada área, seguidamente se plantean la caracterización de éstas, desde una lectura propia que expone la intencionalidad e implicaciones de cada uno de dichos niveles organizativos del modelo propuesto.

Lo asistencial, está orientado hacia la satisfacción de necesidades básicas mediante la prestación de servicios sociales dirigidos a personas o colectivos sociales que requieran respuestas inmediatas para enfrentar el advenimiento de una crisis en situación especial.

Cuando se presentan circunstancias carenciales de carácter permanente que exigen atención directa planificada, acceso o movilización de bienes y recursos para superarla y/ o la remisión a las instancias o entidades administrativas encargadas de atender tales situaciones.

En la mayoría de los campos donde se desarrolla este tipo de acción profesional. La asistencia está focalizada hacia aquellos sectores de población

que se apartan de los estándares mínimos de bienestar social establecidos oficialmente, tal como lo experimentamos - actualmente- en la sociedad venezolana.

Las dificultades sociales propias de la sociedad contemporánea, acompañadas por el reporte y la disminución del estado de bienestar se reflejan, de manera creciente, la refocalización del gasto social y la restricción de los servicios y programas de asistencia.

Sin embargo y aunque parezca paradójico, la demanda por bienes y servicios es cada vez mayor en casi la totalidad de los países del mundo, que sufren el impacto de la mundialización y las políticas consideradas como neoliberales, debido a la empobrecimiento y deterioro de la calidad de vida de grandes masas de la población.

Este panorama confirma la vigencia y funcionalidad que algunas situaciones de la coyuntura actual imponen al ejercicio profesional, reivindicando la asistencia como el primer piso de actuación en el marco de las necesidades que hoy se reconocen dentro de la población.

Esta acción debe estar acompañada por la ética y la responsabilidad social, ambas orientadoras de la toma de decisiones y la selección de acciones que faciliten la prestación de los bienes y servicios.

Velar porque los recursos lleguen a quienes realmente los necesitan, desarrollando una racionalidad crítica que oriente la toma de decisiones, implica convertir al ejercicio profesional en una práctica reveladora de los distintos matices de la pobreza y la exclusión continua y constituye uno de los tantos retos que al trabajo social contemporáneo se le imponen.

Aunque la asistencia es hoy, más que nunca, necesaria para aquellas economías poco inclusivas, vale señalar que la actuación profesional de tipo asistencial no puede constituirse en la esencia del trabajo social. Esta atención debe estar acompañada por el piso denominado **promocional**.

¿Y qué es lo promocional?

Se caracteriza por el énfasis en el desarrollo social y humano, considerando al

individuo como constructor de la realidad y sujeto activo de su propio bienestar. Está orientada a potenciar las capacidades individuales y los recursos colectivos para mejorar o satisfacer las necesidades humanas y sociales, colocando especial énfasis en la capacidad de respuesta que las personas grupos y comunidades, despliegan para asumir los cambios y superar las dificultades.

El trabajo social promocional se basa en la motivación, la participación activa, la autogestión, la autonomía como principios reguladores de la acción social y orienta, dicha acción hacia la organización y promoción de los individuos grupos y comunidades. Esto, acompañado, de lo que aquí hemos denominado elemento preventivo.

La prevención, como su propio nombre lo expresa, opera en el terreno de la actuación precoz o anticipada sobre las causas generadoras de determinados problemas con vías a evitar su aparición. Enfatiza en el fortalecimiento de los recursos humanos, sociales e institucionales y en la estimulación de actitudes proactivas que permitan a las personas, grupos y comunidades a prepararse para disminuir o contrarrestar la vulnerabilidad social frente a ciertos eventos.

La prevención reconoce como principios rectores de la acción social, la capacidad interna autoregulación o sinergia, presente tanto en los individuos como las colectividades; apela al igual que sucedía en la práctica promocional, a la educación como estrategia clave de la práctica profesional.

Lo educativo: aunque la función educadora está presente como estrategia de acción en varias modalidades de nuestro ejercicio profesional, la misma no debe reducirse al terreno de lo formal e informativo, desvalorizando los procesos de comunicación e interacción, que como constructores de significado, realidades y subjetividades transitan por ámbitos sociales que desbordan lo promocional, colocándose como puntal de noveles tipologías de actuación profesional.

La educación en su forma más compleja se ubica en la búsqueda de metodologías donde el rol profesional se concentra en el acompañamiento de procesos individuales y colectivos, que permitan resarcir lo establecido para generar nuevas actitudes y valores que faciliten el transitar del contexto actual.

La mirada propuesta es sistémica y apunta a un abordaje constante de la realidad, desde la integración de cada piso.

5.4.1.- Aspectos organizativos del circuito de atención

Utilizar este modelo en el ejercicio profesional implica tener claro las implicaciones epistemológicas, ontológicas, metodológicas y axiológicas; es decir cómo se entiende al hombre; a la sociedad y la disciplina. Esto, desde luego, sin ánimo de generar ningún tipo de rigidez cognitiva, sino como forma de fundamentar lo planteado.

Hasta ahora hemos reconocido que la mirada del circuito propuesto, se ha decidido fundamentar en la teoría general de los sistemas, lo cual ya fue definida con anterioridad en el apartado 5.2.

Desde una mirada epistemológica, la teoría entiende al sujeto como protagonista del entorno, interconectados con otros, que conforman un todo. Los sistemas, por tanto, son complejos, para su comprensión se requiere de la mirada de varias disciplinas; el individuo es, pues, un ser bio-psico-social-espiritual.

Niega el reduccionismo y reconoce a la interdependencia de las partes para la construcción de un todo, que traduzca la realidad.

Su metodología busca el análisis e interpretación del conjunto; no es viable la mirada parcial de la realidad. Hace un esfuerzo por mirar con lentes holísticos el abordaje de los fenómenos.

La teoría general de los sistemas se fundamenta en tres premisas básicas:

A.- Los sistemas existen dentro de sistemas. El ejercicio profesional es un sistema que forma parte del sistema disciplinar, este – a su vez- forma parte de los sistemas profesionales que responden a las demandas del entorno.

B.- Los sistemas son abiertos. Esto es, cada sistema que se examine, recibe y descarga en los otros sistemas, generalmente en aquellos que le son contiguos.

Los sistemas abiertos son caracterizados por un proceso de intercambio infinito con

¹⁶(véase:http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB_ECOLOGIA/Ecologia_y_evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf).

su ambiente, que son los otros sistemas cuando el intercambio cesa el sistema se desintegra y pierde sus fuentes de energía.

Si las funciones de un sistema dependen de su estructura; por lo cual la articulación de cada una de sus partes resulta esencial para lograr el funcionamiento total del conjunto.

En líneas generales, el sistema es un conjunto organizado de cosas o partes interactuantes e interdependientes que se relacionan formando un todo unitario y complejo.

Cabe señalar que, las cosas o partes que componen el sistema no se refieren al campo físico (objetos) sino más bien al funcional, de este modo las cosas o partes pasan a ser funciones básicas realizadas por el sistema, que pueden enumerarse en entradas, procesos y salidas.

Las entradas, aplicándolo en el caso del trabajo social, se fundamentan dentro de la dinámica que plantea la dimensión asistencial; esa dimensión asistencial deberá, de alguna manera cumplir, con una serie de aspectos asociados a la retroacción, lo que ha de activar el funcionamiento de las otras áreas de intervención que se han definido como partes del circuito de atención.

Dicho proceso implica, en la transformación del sujeto, la entrada al sistema. Ésta funciona –análogamente- como una computadora en la cual tiene principios de entrada, procesamiento y procesos de salidas.

Las transformaciones de entradas en salidas que deben entenderse como un proceso netamente cambiante, con frecuencia el procesador puede ser diseñado por el administrador o en este caso el trabajador social; en todo caso este proceso se denomina caja blanca.

No obstante, en la mayor parte de las situaciones no se conocen con detalles, el proceso mediante el cual las entradas se transforman en salidas, pues muchas veces va a depender de las propias competencias del sujeto de atención, así como los diferentes mecanismos dispuestos para favorecer la consecución de su bienestar social.

La salida de los sistemas es, pues, el resultado que se obtienen de las entradas. Las

mismas, a su vez, son el resultado del funcionamiento del sistema o, alternativamente, el propósito por el cual existe el sistema.

Las salidas de un sistema se convierten en entrada de otro, que le procesará para convertirla en otra salida repitiéndose este ciclo de manera indefinida.

Siendo así, las relaciones que se dan dentro de los sistemas son simbióticas, sinérgicas y relacionales.

Los sistemas se entienden como conexiones inseparables e indivisibles que facilitan la combinación de acciones a partir de un esfuerzo cooperativo entre cada una de las partes intervinientes en el mismo.

5.5.-Sugerencias para la formación profesional del siglo XXI: cómo materializar el circuito de acompañamiento

Estas líneas son el resultado del proceso reflexivo, resultante de cada uno de los aspectos desarrollados en el documento. Desde luego, el valor de las competencias profesionales de los trabajadores sociales, en la actualidad, tienen un gran valor, pues han permitido dar respuestas a las exigencias profesionales; el mercado laboral está en pleno dinamismo y la contratación de trabajadores sociales prolifera.

Sin embargo, el ejercicio de investigar es fundamental para garantizar que las formaciones tengan pertinencia. Es decir, la investigación – dentro del ámbito educativo- se orienta a la creación, elaboración, transmisión y difusión del conocimiento. Reconoce la importancia del mercado laboral y el ámbito ocupacional, pero abre espacios de reflexión para identificar si la demanda del entorno, va teniendo sentido y es esa la disciplina responsable de incorporar – dentro de su concepción- dicha demanda para luego incorporarla en los perfiles de egreso de las carreras y, posteriormente, al ejercicio profesional.

Hasta el momento, lo referido dentro de los contenidos expuestos dentro de la sistematización, van demarcando la necesidad de fortalecer las prácticas asociadas al ejercicio profesional, para poder dar respuestas a las demandas ampliamente descritas.

En razón de ello, podríamos atrevernos a conversar sobre **un trabajo social para los**

nuevos tiempos, que pueda, dar viabilidad al cumplimiento de las implicaciones del modelo de actuación profesional propuesto.

El trabajo social que imaginamos es aquel que logre contar con profesionales que puedan:

- Tener una clara visión de futuro, que les permita tomar decisiones sobre dónde puede colocar sus energías, sus esfuerzos y sus recursos.
- Identificar competencias compartidas con otras disciplinas, para favorecer la consolidación de la comprensión de realidad como una dimensión compleja; donde lo trasdisciplinario sea la guía para la construcción de conocimientos.
- Reconocer la transformación constante de la sociedad. Es necesario, por tanto, asumir la formación como un proceso permanente; la velocidad en la creación de contenido amerita, también, pensamiento crítico para poder distinguir en lo verdadero o lo falso; sobre lo real y lo irreal, con las implicaciones que dichas nomenclaturas implican.
- Favorecer la aparición de estrategias pedagógicas que permitan, desde el ámbito formativo, el desarrollo de la capacidad de aprender desde el significado, el valor del análisis y la capacidad de síntesis.
- Fomentar la transparencia en la formación. Eso facilitará mayor cercanía en los diferentes ámbitos de actuación.
- Favorecer la innovación y la creatividad: ambas entendidas como elementos fundamentales de la curiosidad que permitan la formulación de nuevas preguntas y la elaboración de nuevas respuestas.
- No dejar de lado los espacios de encuentro; de debate. Espacios inéditos donde se piensa y repiensa el hacer profesional.

Lo propuesto se estructura desde la comprensión de que el acompañamiento profesional, requiere de formas complementarias de intervención, a saber:

- a) Intervención directa ésta se realiza en diversos ámbitos de desempeño e incluye una serie de actividades profesionales del trabajador social que, para el logro de sus objetivos, precisan de un

contacto personal entre profesional y la persona, familia o grupo de implicados, de tal forma que la relación que se establece entre el trabajador social y el sistema (individuos, familia, grupos; entre otros) es un elemento significativo en el cambio de situación.

b) Intervención indirecta: se realiza en diversos ámbitos de desempeño e incluye aquellas actividades del trabajador social de estudio, análisis, sistematización, planificación, evaluación, coordinación y supervisión (Iamamoto, 2015, p.90).

La intervención indirecta es de suma importancia en el trabajo social. Estos realizan su actividad profesional en diversas áreas y ámbitos de desempeño como se evidenció a lo largo de este trabajo.

Siendo así, vamos a realizar un ejercicio de atrevimiento, sustentado en lo estudiado y que nos lleva a plantearnos- de la mano del **Libro Verde del Trabajo Social**, algunas competencias que deberían aparecer dentro del ejercicio profesional o, en su defecto, ser fortalecidas, siendo éstas consideradas competencias anclas, para dar sentido operativo al modelo, facilitando la posible revisión y reelaboración de un renovado perfil profesional:

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

- intervenir en las situaciones (problemas) sociales (de malestar) que viven individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y ejerciendo mediación;
- participar en la formulación de las Políticas Sociales;
- contribuir a la ciudadanía activa mediante el empoderamiento y la garantía de los derechos sociales. Todo ello con el fin último de contribuir junto con otros profesionales de la acción social a:
 - ■ la integración social de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades,
 - ■ la constitución de una sociedad cohesionada y

- ■ el desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.

Por otro lado, he decidido tomar un conjunto de seis competencias profesionales y laborales, para guiar lo que sería necesario implantar de cara al modelo:

1.- Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias. Esta competencia se centra en el trabajo de asistir a las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para que puedan tomar sus propias decisiones fundamentadas (aspecto promocional y educativo).

Es preciso asegurar que las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades tengan información suficiente, relevante y comprensible para sus decisiones y elecciones, lo que incluye intervenciones legales en las que estén a salvo los niños y los adultos vulnerables.

También se necesita información para ayudarles a considerar la mejor forma de acción dentro del contexto de los requerimientos y obligaciones legales. La información debe proporcionarse en un formato comprensible y utilizable.

La práctica competente del trabajo social ha de capacitarles para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones y para tomar sus decisiones fundamentadas acerca de sus necesidades y opciones preferentes (preventivo-educativo).

2.-Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales. Trata de la respuesta a las situaciones de crisis.

Esto implica... El/la trabajador/a social debe valorar la urgencia para la acción y responder a cualquier señal de riesgo potencial. También necesitará clarificar el uso de los poderes legales adecuados.

En su plan de acción, deberá considerar a aquellos que también deben estar implicados e informados.

Finalmente, deberá revisar los resultados de la acción emprendida, registrando todas las áreas de conflicto, desacuerdo y necesidades no satisfechas, y capacitando a los implicados para reflexionar sobre lo ocurrido.

3.-Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.

Esta competencia trata de las situaciones de defensa en las que los/las trabajadores/as sociales ayudan a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades a actuar en su propia defensa. También de su trabajo como defensores y de la evaluación y capacitación para que las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades accedan a una defensa independiente y efectiva. Es esencial el conocimiento y la relación con los servicios jurídicos y de defensa del ámbito local y la especialidad en que se trabaja.

4.-Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo de los usuarios, así como para las propias y las de los colegas de profesión.

Esta competencia trata de la evaluación, respuesta y tratamiento del riesgo para personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades.

El/la trabajador/a social ha de identificar y valorar la naturaleza del riesgo con y para las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades. Se necesita contrastar los derechos, responsabilidades y necesidades de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades con cualquier riesgo asociado.

Esto incluirá la necesidad de promocionar el crecimiento personal, el desarrollo y la independencia contrastándolos con cualquier riesgo potencial.

Es importante tener en cuenta los derechos de las personas para asumir riesgos y para contrastarlos con los intereses planteados por otros.

5. Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.

Trata de la administración y la responsabilidad del propio trabajo. El/la profesional debe demostrar su capacidad para dirigir y priorizar su trabajo, para justificar y ser responsable de la propia práctica del trabajo social.

Se requiere el control y la evaluación de la eficacia de su práctica. Es esencial utilizar el apoyo y supervisión profesional y organizacional para mejorar y desarrollar la propia práctica.

6.-Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social. Aquí se procura tener claras habilidades asociadas a la investigación, evaluación y uso del

conocimiento actualizado de la mejor práctica del trabajo social.

Se debe proporcionar evidencia de que regularmente el trabajador social revisa y actualiza su propio conocimiento de los marcos legales, políticos y procedimentales y de que se implementan aquellos que son adecuados para la propia práctica. Se debería utilizar tecnología de la información y comunicación para buscar, identificar y revisar las investigaciones relevantes, y para actualizar los marcos legales de derechos y deberes. El/la trabajador/a social debería confiar no sólo en su propia revisión y análisis, sino también utilizar supervisión profesional y organizacional como apoyo para la propia investigación y análisis crítico. Finalmente, se debería tener capacidad de demostrar cómo se utiliza el conocimiento basado en modelos y métodos del trabajo social para desarrollar y mejorar la propia.

Cada uno de estos ámbitos competenciales se ha concretado, como decíamos más arriba, en realizaciones profesionales y criterios de materialización que ayudan a concretar el conjunto de competencias profesionales que los trabajadores sociales deben tener.

CONCLUSIONES

El recorrido teórico, metodológico y práctico realizado permitió encontrar hallazgos importantes para el ejercicio profesional del trabajador social, pero –también– ratificar aspectos ya consolidados dentro de la disciplina, resultado del esfuerzo de quienes, en momentos específicos del desarrollo de la práctica profesional, se han dedicado a pensarla; plantearle teorías, análisis y formas de actuación; entre otras. Siendo así, queda claro que:

El trabajo social es la disciplina de la que se deriva la actividad profesional del trabajador social, tiene por objeto de estudio el bienestar social; lo cual le permite favorecer procesos de acompañamiento, intervención y evaluación social ante las necesidades sociales; contribuyendo al cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento de la libertad de la sociedad, para incrementar los niveles de calidad de vida y de cohesión, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales; aplicando la metodología que le permita comprender y abordar la realidad, bajo enfoques que deben trascender la asistencia.

El trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios del ejercicio profesional se vinculan a los derechos humanos y la justicia social.

El contexto social, económico, tecnológico y cultural en el cual se inscribe el trabajo social presenta características nuevas, que plantean mayores exigencias en la formación de los trabajadores sociales:

- La globalización económica plantea nuevos escenarios en la política social: la ruptura económica, social y cultural, procesos de descohesión social que ocasionan procesos de pobreza, exclusión social y violencia.
- Las tecnologías de la información y comunicación conllevan nuevas oportunidades y a la vez nuevas formas de exclusión y marginación social distintas a las ya existentes.
- El progresivo envejecimiento de la población supone un esfuerzo de reactivación y visión de una vejez activa, participativa y satisfactoria, acompañado de un

enfoque integral en la atención y el cuidado de los mayores, así como un aumento en la atención y cuidado de la población.

- El creciente individualismo de nuestra sociedad derivado de múltiples factores, que incrementa situaciones de inestabilidad y de convivencia.
- El fenómeno de la migración abre un debate político sobre la inclusión y participación de estos colectivos y pone a prueba la capacidad de cohesión de nuestra sociedad. Implica nuevos retos y oportunidades a la política social y a los trabajadores sociales.
- La evolución de las políticas sociales en el actual contexto que configura la emergencia de un modelo pluralista de Estado de bienestar; genera una revisión del papel de los distintos sectores y actores implicados en la provisión de servicios de bienestar, siendo esto una discusión de orden más global.
- El avance en el reconocimiento de los derechos tanto individuales como sociales, obliga a revisar y potenciar los sistemas de protección, para consolidarse como verdaderos derechos de ciudadanía.
- La identidad y el ámbito de intervención caracteriza y define el perfil del trabajador social. Esta identidad está influida por un conjunto de factores y se constituye en relación dialéctica con una sociedad, un período histórico y una cultura que la van configurando permanentemente.

Como en otras profesiones, la identidad profesional del trabajador social se arraiga en el pasado, que construye las primeras identificaciones que dan origen a la profesión y le permiten desempeñar un papel en la sociedad.

El proceso dialéctico al que antes se aludía se ha enriquecido, modificando el perfil profesional, en la medida que ha incorporado los estímulos procedentes de los nuevos fenómenos y demandas sociales, teniendo acceso a nuevos roles, aumentando su caudal de conocimientos y profundizando la reflexión sobre la propia práctica.

Así, nuestra competencia debe responder a las nuevas exigencias que la sociedad y el mercado de trabajo imponen.

El ejercicio profesional se abre paso en dicho contexto, en el caso de Venezuela,

desde una acción asistencial, que deja de lado las posibilidades del pleno desarrollo de los fines de la profesión.

La realidad venezolana es compleja, exige de análisis, pensamiento crítico y la imperiosa necesidad de tener claros elementos deontológicos en el profesional, que le permitan hacer frente – desde lo argumentativo- a acciones que pueden contradecir de manera contundente el ser de la profesión.

Al momento de esta investigación se encuentra a un ejercicio profesional que requiere de un acompañamiento gremial que impulse, al menos, la creación de condiciones para el desarrollo de la actuación profesional. Pero, también, se ha encontrado un ejercicio profesional basado en el hacer donde, no por desconocimiento, los marcos referenciales de la profesión quedan de lado, para dar respuesta a las exigencias laborales de los supervisores.

Lo anterior, no es lo único que impera. Es decir, el ejercicio profesional encontrado es diverso; en algunos ámbitos se abre camino con fuerza (responsabilidad social, salud mental, acción humanitaria, protección infanto-juvenil, consultor; diseñador de proyectos; etc.), dando muestra -desde lo actitudinal- las claras capacidades formativas del trabajador social, que le permiten dialogar con otras disciplinas, construyendo acciones de importancia; reconociendo el valor de la trasdisciplinariedad.

No se trata, pues, de mostrar la idea de un ejercicio profesional homogéneo, sino el reconocimiento de la diversidad de éste, de acuerdo al ámbito donde se desenvuelve el profesional. El mismo se construye y se reinventa dentro de su propia dinámica. Pues, la realidad no es estática y, por tanto, tampoco no lo son las profesiones.

En ese sentido, vale preguntarse: ¿cuál es lugar común de los trabajadores sociales al día de hoy? Respuesta que procura organizarse a partir de lo encontrado, pero- también- desde lo escrito por quienes han dejado aportes importantes dentro de la disciplina.

A tales efectos, conviene señalar que la comprensión de las exigencias a dicha práctica, que se teje desde los terrenos globales y locales; ese dinamismo permite

el cuestionamiento, para construir modelos de actuación que puedan dar respuestas a los desafíos que van emergiendo.

Desde esta postura, nos atrevimos a proponer un circuito de atención que reconoce el entorno; cree en la asistencia, no en el asistencialismo; reivindica la capacidad creadora y transformadora de los sujetos, como forma de construir mecanismos de afrontamiento, basados en el empoderamiento y la resiliencia.

La formación, por tanto, requiere revisar su pertinencia desde las implicaciones curriculares; lo cual es una tarea constante y de monitoreo, que registra la revisión de la fundamentación de los curriculums vigentes.

Se cree importante abrir espacios educativos que, favorezcan una formación profesional homogénea, que reconozca la especificidad del ámbito, pero que permita el ejercicio profesional basado en competencias genéricas, aplicables a cualquier localidad del país.

Eso pasa por contar con docentes formados; en condiciones de hacer academia, en términos de la tranquilidad que le han de brindar sus condiciones laborales.

Superar, además, la no comprensión del alcance de la profesión; sus fines y valores sigue siendo una asignatura pendiente.

Los empleadores tienen a su cargo a trabajadores sociales, muchas veces, como recursos subutilizados por ignorar el alcance de la profesión; le dan responsabilidades que un trabajador social está capacitado para asumir a otros profesionales. Pero, desde la miopía del desconocimiento de los objetivos del trabajador social, su historia, limitan o reducen algunos espacios de ocupación laboral.

Se necesitan, además, condiciones laborales que faciliten la acción. Se requiere entender lo social como inversión; no como gasto. Tener acciones que den sostén financiero a la política social.

Sobre esta última el debate es de una amplitud significativa, en tanto que – en el caso venezolano- las políticas sociales se han convertido en acciones transitorias (misiones) o en espacio del quehacer gubernamental, condicionado a una práctica partidista.

Más allá de estas coyunturas, el ejercicio profesional ha cumplido; pues, pese a las dificultades que se presentan dentro de su práctica, gozar del reconocimiento y, en muchos casos, del respeto de los actores a los cuales acompaña en sus procesos atencionales.

¿Mejorable? Sí. Pero esto requerirá del encuentro general, que debata sobre los desafíos del trabajo social y de los compromisos que se están dispuestos asumir, de cara a diseñar una actuación vanguardista, lo cual exigirá a los empleadores, a la universidad, al país, las condiciones para la materialización de nuevas respuestas, para nuevas y/o complejas realidades, agudizadas en sus propias necesidades y con, frecuencia, convertidas en problemas más profundos; agravados por las ineficientes acciones realizadas en su momento; no por el trabajador social – a través de su ejercicio- sino por los mecanismos tendientes a comprender lo social como un elemento de segundo orden o, en definitiva, un espacio movilizado al calor de la propia dinámica del país.

El recorrido sigue siendo un camino no lineal; es un camino con altos, con bajos; con honduras y recodos, pero es un camino que vale la pena recorrer y que muchos estamos dispuestos a transitar, en procura de las nuevas generaciones de trabajadores sociales; por los que están ejerciendo y por la población que requiere de nuestra práctica.

REFERENCIAS

- Alfonzo, Ilis. (1997). *El Texto Informativo. Su Naturaleza, Lectura Producción en la Educación Universitaria*. Contexto-editores, Caracas- Venezuela.
- Ander-Egg, Ezequiel (1997). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.
- Añez, Irene (1992). *Competente para*. Barcelona, España. Mc. Graw. Hill. 6 ta edición.
- Balestrini, Mirian (1997). *Cómo se elabora el proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados. Sexta Edición.
- Bauman, Zigmud (2004). *Modernidad Liquida*. 7 ma edición. Editorial Efe. Buenos aires.
- Bolivar, R. (2015). *Estudios del desempeño laboral bajo el modelo por competencias*. MGNILL 1 Editores. Buenos Aires.
- Bravo, Luis (2023). *Nuevas realidades para la formación universitaria en Venezuela*. FHE- UCV.
- Bravo, Carlos (2011). *Técnicas de evaluación curricular*. Material mimeografiado.
- Cano E. (2005). *Cómo mejorar las competencias docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: Editorial Graó.
- Carrizo, L. (s/f) *Gestión Social del Conocimiento*. Disponible en versión web: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/3/gestionsocialdelconocimiento.pdf> [Consultada el 20 de febrero de 2014].
- Casas, Yensen (2002). *Retos de la educación superior en Nicaragua*. Ediciones a tres pasos.
- Castellanos, salvador (2003). *Mitos de las competencias*. Barcelona, España. Mc. Graw. Hill. 6 ta edición.
- Castell, Manuel. *La Sociedad de la información*. 5ta edición. Editorial mundo libro. Buenos Aires.
- Castetejón L, Cantero P (2008). *Diferencias en el perfil de competencias socio-emocionales en estudiantes universitarios de diferentes ámbitos científicos*. Revista electrónica de Investigación Psicoeducativa. Volumen 6.
- Carrizo, Lissandro (s/f). *Principios de la calidad educativa*. Material disponible en: www.unesco.org
- Cuadrado, Julio y otros (1998). *La sociedad en la universidad. En busca de la calidad educativa*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.
- Cerda, Hugo. (1998). *Estudio del muestreo*. Caracas, Editorial punto a punto. 6ta edición.
- Cuenca, Roberts (1998). *Criticas al modelo competencias*. Madrid, España. Editorial A3Medias.
- Colom, Arnaldo (1998). *La actitud hace la diferencia en el mundo del trabajo*. Ediciones IESA. Caracas.
- Chiavenato, Idalberto. (2011). *Gestión del talento humano*. Barcelona, España. Mc. Graw. Hill. 6 ta edición.

Comisión Nacional de Currículo (2011). *Orientaciones para la Transformación curricular universitaria del siglo XXI*: Caracas, Venezuela. Disponible en la web: http://www.curricular.info/Docu/CNC/ORIENTACIONES_CURRICULARES.pdf. [Consultada el 22 de agosto de 2015].

Comte, Augusto (1991). *Reorganizar la sociedad*. 8va edición. Disponible en: <https://www.todostuslibros.com/autor/comte-augusto>

Corio Aleda (1999). *Curriculum e Investigación en Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.

Cronick, R. (2009). *Historia de la universidad en el mundo*. Argentina: Prometeo Libros.

Cuesta, Juan. (2013). *Gestión de tu talento*. Madrid, España. Editorial A3Medias.

Damianl, Luís F. (1997) *Epistemología y Ciencia en la Modernidad*. Ediciones de la Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela. Ediciones FACES-UCV

Deivis, Jhon (2003). *Job skills*. Mateial mimeografiado.

Delors, Jacques. (1998). *La educación encierra un tesoro*. UNESCO.

De Unamuno, Miguel (1934). *El espejo de la muerte*. Disponible en: <https://www.elejandria.com/autor/unamuno-miguel/80>.

Díaz-Barriga, Frida (2000). *Enseñanza situada*. México. Ediciones nueva sociedad.

Ferrero, Cristina (1969). *Designio*. Editorial Edime. Madrid.

FITS (2000). *Contruyendo el debate del trabajo social para este nuevo siglo*. Disponible en: <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/definicion-global-del-trabajo-social/>

García-Salord, Susana. (2019). *Mercado de valores. Mercado laboral*. Material mimeografiado.

Gallart, María Antonia y Jacinto, Claudia (1995). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Boletín de la Red Latinoamérica de Educación y Trabajo, CIID-CENEP. Año 6 N°2.

Giordani, Jorge (2000). *La planificación de la revolución bolivariana*. Editorial lacasela. Caracas.

Gomez, Teresa y otros (2001). *Ventajas de la evaluación de desempeño*. Disponible en: www.gestiopolys.com

Gómez, y Ballan, A. (2005). *Convergencia Europea, Trabajo Social y Nuevas tecnologías*. Cuadernos de Trabajo Social 18. Madrid: Universidad de Complutense de Madrid.

Gonzci, T. (1996). *Habilidades y actitudes*. Argentina: Prometeo Libros.

Grundy, W. *Las competencias y yo*. Madrid, España. Editorial A3Medias.

Hernández, Samiperi Roberto y otros (2006). *Metodología de la investigación*. Mc grauw hill.

Houssay, Bernardo (1941). *Función social de la universidad*. Argentina: Editorial Best Hermanos.

Hurtado, Jaqueline (2008). *Evaluación de una tesis*. Caracas. Ediciones belmeo.

- Hyland, Jhonny (1994). *Competitividad a través de las competencias*. Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Iamamoto, Marilda (2015). *El trabajador social y sus condiciones laborales*. Disponible en: <https://www.google.co.ve/webhp?sourceid=chrome-instant&ion=1&espv=2&ie=UTF-8#q=marilda+imamoto>
- Ivancevich, Jhon (2005). *Administración de Recursos Humanos*. MC. GRAW. HILL. 9na edición.
- Jimenez, Katherin (2015). *El mundo de las competencias*. Bogotá, Colombia. Editorial ton. 2 da edición.
- Krotsch, Hyutc (1996). *Retos para las universidades latinas*. Argentina: Prometeo Libros.
- Lafrancesco Giovanni (2004). *Currículo y plan de estudios: Estructura y planeamiento*. Bogotá, Colombia: Colección Escuela Transformadora.
- Llanos, Carlos (2009). *Las complejidades de la sociedad contemporánea*. México. Ediciones nuevo mundo. 3 era edición.
- Matus, Teresa (199). *Tendencias formativas para el siglo XXI*. Bogotá, Colombia. 4ta edición.
- Martenes, Giluana (2000). *¿Competente quién?* Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Martínez, Mercedes (1974). *Misión histórica del trabajo social en Venezuela*. FACES-UCV.
- Martínez, Miguel (2008). *El comportamiento humano*. 6ta edición. Editorial Planeta.
- Matus, Carlos (2003). *Planificación, administración y gestión*. Ministerio de Educación. IVEPLAN.
- Marramao, Giacomo (2006). *La pasión del presente*. Editorial Gedisa.
- Melano, Maraia Cristina (2013). *Un trabajo social para los nuevos tiempos*. Editorial Espacio. Buenos Aires
- Márquez, Orlando (1982). *Elementos para un diagnóstico del trabajo social en Venezuela*. Trabajo de ascenso al escalafón asociado. FACES/UCV.
- Méndez, Absalón (1986). *El sistema profesional del trabajo social en Venezuela*. FACES/UCV.
- Méndez, Absalón (1992). *Estado, política social y trabajo social en la Venezuela Actual*. FACES/UCV. Unidad de publicaciones.
- Méndez, Absalón (2024). *Discurso conmemorativo en el marco de los 50 años de la creación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad del Zulia*.
- Miranda, Reyna (2001). *La universidad de hoy*. Argentina: Prometeo Libros.
- Montilla, Honorio (1992). *Hacia nuevas formas de evaluación del talento humano*. Material disponible en: www.bibliotecaforjaconsultores.com
- Mondy, Eduardo (2017). *Una mirada a los retos de las profesiones en la sociedad contemporánea*. Editorial BVBA. Madrid.
- Montilla, Eduardo (1992). *Criticas al movimiento reconceptualizador*. 2da edición. Editorial tres estaciones. Bogotá.
- Montaño, Eduardo (2014). *Convencidos del repensar*. Editorial espacio. Bogotá.

- Morin, Edgar (1998). *Educación en la era planetaria*. UNESCO.
- Morles, Victor (2004). *El valor de educar*. FHE-UCV.
- Payne, Malcom (1998). *Teorías contemporáneas para el trabajo social*. 4 ta edición. Editorial Hvmánitas. Buenos aires.
- Rodríguez, Pablo (2015). *Búsquedas del trabajo social en Latinoamérica*. Buenos Aires: Espacio.
- Rojas, Margarita (2016). *La protección social del adulto mayor en Venezuela*. Tesis doctoral.
- Pinto, Arnaldo (2002). *Retos y competencias*. Barcelona, España. Mc. Graw. Hill. 6 ta edición.
- Proyecto Alfa tuning latinoamericano (2003). <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php>
- República Bolivariana de Venezuela. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta oficial N° 36.860 de fecha 30/12/1999.
- República de Venezuela. *Ley del ejercicio profesional del trabajador social*. Gaceta oficial No 45.939 de fecha 19/09/2008.
- República de Venezuela. *Ley de servicio comunitario*. Gaceta oficial No 30.939 de fecha 06/08/2006.
- Romero, Torrijo y otros. (2012). *Competencias para el ejercicio profesional*. Editorial mundo humano. Bogotá.
- Rodríguez, Carlos. (2015). *Calidad educativa, necesidad de la sociedad globalizada*. Disponible en: www.gestiopolys.com
- Rosales, Verónica. (2012). *Estrategias de medición del desempeño laboral*. Buenos Aires, Argentina. Ediciones espacio vital.
- Rozas, Margarita (2022). *La intervención en trabajo social*. Disponible en: https://www.google.co.ve/search?q=textos+de+ezequiel+ander+egg&espv=2&biw=1366&bih=667&site=webhp&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=0ahUKewj_ILaf7O_LAhXKOiYKHfu2CF8Q_AUIBigB#tbn=isch&q
- Rué Joan (2009). *El aprendizaje autónomo en la educación superior*. Madrid-España: Narcea, S.A. de Ediciones.
- Sabino, Carlos (2002). *Cómo elaborar una tesis*. Caracas. Ediciones Punto S.A. 8va edición.
- Salcedo, Ana (2008). *Los Servicios Sociales en el Sistema de Seguridad Social: desafíos para el Trabajo Social en Venezuela*. Tesis doctoral. FACES/UCV.
- Sobrino, Carlos (2009). *Tipos de competencias para ser aplicadas en el trabajo*. Barcelona, España. Mc. Graw. Hill. 6 ta edición.
- Soto, Samuel (2000). *Pasos para la definición del perfil por competencias*. Argentina: Prometeo Libros.
- Spencer, Herber (1992). *El origen de las profesiones*. Disponible en: <https://reis.cis.es/index.php/reis/article/view/1760>.
- Tamayo y Tamayo, Mario. (1987). *El proceso de la investigación científica: Fundamentos de investigación con manual de evaluación*. Venezuela: Editorial Limusa. Grupo Norieg editores. Segunda edición.
- T.D. Cook y Ch. S. Reichardt (2000). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España: Ediciones Marata. Cuarta edición.

Tejada, Pedro y otros (2005). *Quiero ser competente*. Madrid, España. Editorial A3Medias.

Tinoco, Mario (2001). *Las estrategias para ser competente*. Bogotá, Colombia. Editorial positivo. 2 da edición.

Terry, Jhon y otros (1986). *Principios de Administración*. Editorial paso a paso.

Trigueros I, Madragón J, y Serrano T. (2001). *Trabajador social: Temario para la preparación de oposiciones*. España: Editorial Md, S.Ll.

Tobón, María C. (1983). *La formación profesional y los trabajadores sociales*. Revista Acción Crítica, N° 13. (1983). Lima, Perú: Publicación del Centro Latinoamericano de Trabajo Social y de la Asociación Latinoamericana de Trabajo Social.

Tobón Sergio, Sánchez Antonio, Carretero, Miguel Ángel y García, Juan Antonio (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Tomasi Graciela y otros. (2004). *La supervisión en Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.

Trigueros, Irma y otros (2001). *El trabajo social contemporáneo*. México. Ediciones nueva sociedad.

Torres, Jorge (2006). *Historia del Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina. Grupo editorial Lumen. 2da edición.

Tunnerman, Carlos y otros (2003). *Pensamiento educativo*. Material mimeografiado.

UNESCO (2009). *Conferencia Mundial de Educación Superior: Una propuesta educativa en el siglo XXI*. París, Francia.

UNESCO (2008). *Conferencia Regional de la Educación Superior para América Latina y el Caribe*. Artículo disponible en la web: <http://www.iesalc.unesco.org.ve/docs/boletines/boletinnro157/declaracionres.pdf> [Consultada el 20 de febrero de 2014].

USM (2001). *Manual de trabajos de grado, especialización y maestrías y tesis doctorales*. Material mimeografiado.

Vargas, Eglee y otros (2016). *Formación profesional del trabajador social en Venezuela*. Revista innovación y prospectiva, revista de trabajo social, vol 6. N°1, Universidad del Zulia.

Vargas, Frank y otros (2001). *Pasos de la revisión curricular*. Barcelona, España. Mc. Graw. Hill. 6 ta edición.

Velando, Romero (1997). *Tus fósforos personales*. Bogotá, Colombia. Editorial positivo. 2 da edición.

Velez, Olga (2003). *Reconfigurando al trabajo social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.

Viloria, Carolina. (2014). *Globalización educativa*. Bogotá, Colombia. Editorial positivo. 2 da edición.

Otros documentos consultados:

https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-85602019000200149

<https://www.cepal.org/es/temas/agenda-2030-desarrollo-sostenible/objetivos-desarrollo-sostenible-ods>
https://psicologia.ucab.edu.ve/wpcontent/uploads/2023/02/PsicoData_compress ed.pdf
<https://www.fits.com/wp-content/uploads/Cuestionario-M2-Trabajo-Social-Promocion-Interna.pdf>).
<https://asana.com/es/resources/overworked-signs>).
http://www.sisal.unam.mx/labeco/LAB ECOLOGIA/Ecologia_y evolucion_files/XI.%20TEORIA%20GENERAL%20DE%20SISTEMAS.pdf)

ANEXOS

**ANEXO 1 CUESTIONARIO EXPLORATORIO DEL
EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL
EN VENEZUELA**

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

(Según la ley de Ejercicio Profesional del trabajador social en Venezuela, en su artículo 5, se considera como trabajador social a los licenciados o licenciadas en trabajo social. Los profesionales universitarios en gestión social para el desarrollo local. Los Técnicos Superiores Universitarios o Técnicas Superiores Universitarias, en trabajo social. Los Bachiller en Humanidades, mención trabajo social, o Bachilleres Asistenciales, mención trabajo social, expedidos por un instituto educativo dependiente del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación, egresados hasta el año 1990)

Presentación: el presente instrumento se realiza a fin de reunir elementos descriptivos para sustentar la investigación titulada: Ejercicio Profesional del Trabajador Social en Venezuela, conducente al título de doctor en Ciencias Sociales, presentada por la Mgs. Lennys Lurúa.

Título del instrumento: ENCUESTA SOBRE EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA.

Variables a considerar: aspectos formativos; mercado ocupacional; condiciones laborales; desempeño laboral; demandas al ejercicio profesional.

INSTRUCCIONES:

- 1.- Responda este instrumento si su actividad actual está relacionada con el ejercicio profesional del trabajador social.
- 2.- En caso de tener más de un trabajo, responda solamente en base a la experiencia profesional del empleo en donde tenga más antigüedad.
- 3.- Lea detenidamente cada planteamiento. No deje ninguna pregunta sin contestar.

CUESTIONARIO

1.- ¿Qué es el ejercicio profesional?

2.- ¿Cómo valora su ejercicio profesional?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente ()

3.- ¿Cuenta con los recursos necesarios para realizar su labor?

Si () No ()

Explique:

4.- ¿En qué tipo de organización trabaja?

Pública () Privada () Otra: _____

5.- ¿Cuánto tiempo tardó en encontrar empleo?

6.- ¿Sus empleadores conocen sus funciones dentro de la organización?

Si () No ()

Explique:

Agradecida!!

ANEXO 2 CUESTIONARIO DE RECONOCIMIENTO DE EJERCICIO PROFESIONAL ELABORADO POR LA FITS



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
 FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS Y SOCIALES
 DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES

(Según la ley de Ejercicio Profesional del trabajador social en Venezuela, en su artículo 5, se considera como trabajador social a los licenciados o licenciadas en trabajo social. Los profesionales universitarios en gestión social para el desarrollo local. Los Técnicos Superiores Universitarios o Técnicas Superiores Universitarias, en trabajo social. Los Bachiller en Humanidades, mención trabajo social, o Bachilleres Asistenciales, mención trabajo social, expedidos por un instituto educativo dependiente del ministerio del Poder Popular con competencia en materia de educación, egresados hasta el año 1990)

Presentación: el presente instrumento se realiza a fin de reunir elementos descriptivos para sustentar la investigación titulada: Ejercicio Profesional del Trabajador Social en Venezuela, conducente al título de doctor en Ciencias Sociales, presentada por la Mgs. Lennys Lurúa.

Título del instrumento: ENCUESTA SOBRE EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA.

Variables a considerar: aspectos formativos; mercado ocupacional; condiciones laborales; desempeño laboral; demandas al ejercicio profesional.

INSTRUCCIONES:

- 1.- Responda este instrumento si su actividad actual está relacionada con el ejercicio profesional del trabajador social.
- 2.- En caso de tener más de un trabajo, responda solamente en base a la experiencia profesional del empleo en donde tenga más antigüedad.
- 3.- Lea detenidamente cada planteamiento. No deje ninguna pregunta sin contestar.

CUESTIONARIO

1.- Indique el lugar de Venezuela en donde reside:

ENTIDAD	SELECCIÓN
Amazonas	()
Anzoátegui	()
Apure	()
Aragua	()
Barinas	()
Bolívar	()
Carabobo	()
Cojedes	()
Delta Amacuro	()
Distrito Capital	()
Falcón	()
Guárico	()
Lara	()
Mérida	()
Miranda	()
Monagas	()
Nueva Esparta	()
Portuguesa	()
Sucre	()
Táchira	()
Trujillo	()
Vargas	()
Zulia	()
Dependencias Federales	()

2.- Edad

RANGO	SELECCIÓN
Entre 20 y 40 años	()

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Entre 40 y 60 años ()
Más de 60 años ()

3.- Género

OPCIÓN SELECCIÓN
FEMENINO ()
MASCULINO ()

4.- Composición familiar

OPCIÓN SELECCIÓN
Con pareja sin hijos ()
Sin pareja ()
Sin pareja con hijos ()
Con pareja y con hijos ()
Familiares a cargo ()
Sin familiares a cargo ()

5.- Sostenimiento del hogar

OPCIÓN SELECCIÓN
Único sostén de hogar ()
Comparte el sostenimiento del hogar ()

6.- Ámbito laboral

OPCIÓN SELECCIÓN
Ámbito Público ()
Ámbito Privado ()
OTRO (especifique) _____

6.1.- En caso de trabajar en el ámbito público o privado, indique el cargo que desempeña: _____

7.- Ámbito en donde desarrolla su labor

ZONA SELECCIÓN
Urbana ()
Rural ()

8.- Ámbito de desempeño profesional (seleccionar una sola opción)

ÁREA PROFESIONAL SELECCIÓN
Justicia ()
Educación ()
Salud ()
Salud Mental ()
Discapacidad ()
Vivienda y Hábitat ()
Obras Sociales ()
Sistema penitenciario ()
Organismos de Seguridad ()
Desarrollo Social ()
Organizaciones de Desarrollo Social ()
Violencia de Género ()
Economía social/popular ()

EI EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Violencia Familiar	()
Adicciones	()
Infancia/ Adolescencia	()
Ayudas Sociales	()
Derechos Humanos	()
Docencia/ Investigación	()
Planificación	()
Organizaciones gremiales	()
Libre ejercicio	()
Otro	_____

9.- Ocupación laboral

TIPO DE OCUPACIÓN	SELECCIÓN
Tiene un solo empleo	()
Tiene más de un empleo remunerado	()

10.- Antigüedad Laboral

OPCIÓN	SELECCIÓN
Menos de 5 Años	()
Hasta 5 años	()
Hasta 10 años	()
Hasta 15 años	()
Hasta 20 años	()
Más de 20 años	()

11.- Indique, a continuación, las principales actividades que realiza en su lugar de trabajo

12.- Población con la que trabaja (puede seleccionar varias opciones)

OPCIÓN	SELECCIÓN
Niños/ niñas	()
Adolescentes	()
Jóvenes	()
Mujeres	()
Hombres	()
Adultos mayores	()
Minoría sexual	()
Familias	()
Grupos indígenas	()
Sujetos con discapacidad	()
Otro (especifique)	_____

13.- Vínculo laboral

OPCIÓN	SELECCIÓN
Personal fijo	()
Personal contrato	()
Honorarios profesionales	()
Otro (especifique)	_____

14.- Jornada Laboral

OPCIÓN	SELECCIÓN
--------	-----------

EI EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

- Hasta 40 horas semanales ()
- Más de 40 horas semanales ()
- Menos de 40 horas semanales ()

15.- Remuneración

- | OPCIÓN | SELECCIÓN |
|-------------------------------|-----------|
| Menos de 1 salario mínimo | () |
| Entre 1 y 5 salarios mínimos | () |
| Entre 6 y 10 salarios mínimos | () |
| Más de 10 salarios mínimos | () |

16.- Derechos y beneficios que incluye la relación laboral (puede seleccionar varios)

- | DERECHOS /BENEFICIOS | SELECCIÓN |
|---|-----------|
| Vacaciones | () |
| Aguinaldo/utilidades | () |
| Jubilación | () |
| Permiso por maternidad | () |
| Inamovilidad laboral por maternidad/ paternidad | () |
| Apoyo para estudios | () |
| Asignaciones familiares | () |
| Asignación por escolaridad | () |
| Ayuda por familiar con discapacidad | () |
| Prestamos | () |
| Reconocimiento de formación académica | () |
| Seguro (HCM) | () |
| Pago de horas extras/bono nocturno | () |
| Ninguno | () |
| Otro especifique | _____ |

17.- Movilidad Laboral

- | OPCIÓN | SELECCIÓN |
|--|-----------|
| Puedo cambiar mi empleo actual | () |
| No puedo cambiar mi empleo actual | () |
| Tengo posibilidades de ascender en mi empleo actual | () |
| No tengo posibilidades de ascender en mi empleo actual | () |

18.- Afiliación Gremial: ¿Conoce las organizaciones gremiales de trabajadores sociales de Venezuela?

- | OPCIÓN | SELECCIÓN |
|--------|--------------------------------------|
| Si | () Es caso de ser sí indique cuáles |
| | _____ |
| | _____ |
| | _____ |
| No | () |

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

18.1.-¿ Pertenece a alguna organización gremial de trabajadores sociales en Venezuela?

OPCIÓN
Si

SELECCIÓN
() Es caso de ser sí
indique cuáles

No

()

18.2.- ¿Cuál es su opinión en relación a las organizaciones gremiales de trabajadores sociales de Venezuela?

19.- Posición laboral actual

OPCIÓN

Profesional

Asesor/consultor

Gerente/director/jefe/supervisor

Encargado

Coordinador

Otro especifique

SELECCIÓN

()

()

()

()

()

20.- Trabaja con otros profesionales

OPCIÓN

Si

No

SELECCIÓN

()

()

21.- ¿Tiene reconocimiento como profesional?

OPCIÓN

Si

No

SELECCIÓN

()

()

22.- ¿Padeció o padece de situaciones de violencia laboral (discriminación por su tendencia, política, por su religión, identidad u orientación sexual o color de piel)?

OPCIÓN

Si

No

SELECCIÓN

() Es caso de ser sí,
describa su respuesta

()

23.- ¿Cómo valora el clima laboral de su trabajo?

OPCIÓN

SELECCIÓN

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Excelente	()
Bueno	()
Regular	()
Deficiente	()

24.- ¿Ha tenido o tiene sobrecarga laboral?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

25.- ¿Realiza tareas NO relacionadas con su profesión?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

26.- ¿Tiene obligación de realizar actividades político-partidistas?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

27.- ¿Señale el número de años dedicados al ejercicio profesional?

28.- Valoración del espacio físico para el desarrollo de su trabajo

OPCIÓN	SELECCIÓN
Adecuado	()
Inadecuado	()

29.- ¿Cuenta con el equipamiento necesario para el ejercicio profesional en el lugar de trabajo?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Suficiente	()
Insuficiente	()

29.1.- ¿Cuenta con los recursos humanos, materiales, financieros para desarrollar su ejercicio profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

30.- ¿Cuenta con medidas de protección física para el ejercicio profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

31.- ¿Cuenta con medidas de protección en salud mental para el ejercicio profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

32.- ¿En su lugar de trabajo se conocen las dimensiones/implicaciones y/o alcances de la profesión del trabajo social?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

32.1.- ¿Cree que su acción profesional tiene alcance?

OPCIÓN	SELECCIÓN	
Si	() Es caso de ser sí, describa su respuesta	_____

No	() Es caso de ser no, describa su respuesta	_____

33.-¿ En su lugar de trabajo respetan su criterio profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

34.- ¿En su lugar de trabajo tuvo alguna situación que comprometió su ética profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

35.-¿Cuenta con un supervisor que revise su desempeño profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

35.1.- En caso de ser sí, indique el grado de instrucción de su supervisor

OPCIÓN	SELECCIÓN
Primaria completa	()
Primaria incompleta	()
Secundaria completa	()
Tsu completo	()
Tsu incompleto	()
Universitaria completa	()
Universitaria incompleta	()
Universitaria completa, con formación de 4 to nivel completa	()
Universitaria completa, con formación de 4 to nivel incompleta	()

36.-¿Qué valoración tiene ud sobre su desempeño profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Excelente	()
Bueno	()
Regular	()

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Deficiente ()
37.-¿Está satisfecho con sus condiciones laborales?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

38.- ¿Desearía cambiar de trabajo?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

39.- ¿Desearía cambiar de profesión?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

40.- ¿La formación obtenida en la carrera le sirve para su ejercicio profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

40.1.- ¿Cree que ha logrado materializar en su ejercicio los objetivos de la formación profesional?

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

41.- Señale las debilidades o carencias de su formación para el ejercicio profesional

41.1.-¿Tiene formación de cuarto nivel?

OPCIÓN	SELECCIÓN	
Si	() Es caso de ser sí, indique el nivel de formación. En caso de tener varias, seleccione la de mayor grado académico.	<u>ESPECIALIZACIÓN ()</u>
		<u>MAGISTER ()</u>
		<u>DOCTORADO ()</u>
		<u>POSDOCTORADO ()</u>
No	()	

42.- ¿Qué aspectos teóricos/temas deberían incluirse en la formación y que a su juicio son necesarias para el ejercicio profesional?

43.- ¿En qué año realizó su última actividad formativa?

44.- ¿Cuál fue su último curso o actividad de formación y/o actualización profesional (señale el centro educativo donde lo realizó)?

45.- ¿Señale cuál cree usted que fue la perspectiva teórica que direccionó su formación profesional?

PERSPECTIVA	SELECCIÓN
Marxista	()
Feminista	()
Posmoderna	()
Crítica	()
Gerencia social	()
Autoayuda	()
Teoría psicoanalítica	()
Funcionalista	()
Psicología social	()
Eclecticismo	()
No se identifica con ninguna	()
Otra especifique _____	

45.1.-¿Cuál es la perspectiva teórica que utiliza en su ejercicio profesional?

PERSPECTIVA	SELECCIÓN
Marxista	()
Feminista	()
Posmoderna	()
Crítica	()

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

- Gerencia social ()
- Autoayuda ()
- Teoría psicoanalítica ()
- Funcionalista ()
- Psicología social ()
- Eclecticismo ()
- No se identifica con ninguna ()
- Otra especifique _____

46.- ¿Cree que en su ejercicio profesional ha superado el enfoque de intervención tradicional del trabajo social asociado al caso, grupo, comunidad?

- | OPCIÓN | SELECCIÓN |
|--------|-----------|
| Si | () |
| No | () |

Explique su respuesta

46.1.- Señale los documentos profesionales que utiliza con mayor frecuencia en su ejercicio profesional (Puede seleccionar varias opciones)

- | DOCUMENTO | SELECCIÓN |
|------------------------|-----------|
| Informe social | () |
| Plan de actividades | () |
| Informe de gestión | () |
| Crónica Familiar | () |
| Crónica de grupo | () |
| Otra especifique _____ | |

47.-Señale tres (3) dificultades que encuentra para su ejercicio profesional

a.-

b.

c.

48.-¿Su labor profesional se orienta a? (puede seleccionar varias opciones)

- | OPCIÓN | SELECCIÓN |
|------------|-----------|
| Asistencia | () |
| Promoción | () |
| Educación | () |

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

Prevención ()
Otra _____
especifique _____

48.1.-¿Cree usted que el trabajador social ha incursionado en nuevos campos de actuación profesional?

OPCIÓN SELECCIÓN
Si () detalle su respuesta _____

No ()

49.-Identifica ud algún reto del ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela

OPCIÓN SELECCIÓN
Si () detalle su respuesta _____

No ()

50.-¿Cree usted que el trabajador social debe adquirir algunas competencias (habilidades, destrezas, conocimientos) para mejorar su ejercicio profesional?

OPCIÓN SELECCIÓN
Si () detalle su respuesta _____

No ()

51.-¿Cree que los fines del Trabajo Social, como profesión, se materializan en su ejercicio profesional?

OPCIÓN SELECCIÓN
Si () detalle su respuesta _____

No ()

51.1.-Describa, brevemente, cómo debería ser el ejercicio profesional del trabajador social en Venezuela

52.-¿Conoce la ley de ejercicio profesional?

EL EJERCICIO PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL EN VENEZUELA

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	()
No	()

52.1-En caso de ser sí su respuesta, identifica algunas áreas de mejoras de la ley

OPCIÓN	SELECCIÓN
Si	() detalle su respuesta _____ _____
No	() _____

Comentarios:

¡¡Agradecida!!

**ANEXO 3: CUESTIONARIO EMPLEADORES.
VALORACIÓN DE LAS COMPETENCIAS
PROFESIONALES**

UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

CUESTIONARIO

Fecha: _____ Nombre de la institución:

Cargo que desempeño: _____ Grado de
instrucción: _____ Formación de
pregrado: _____

Estimado empleador (a):

Agradecida de su gentileza en participar en este estudio, cuyos resultados serán empleados con fines académicos. Orientados alcanzar el siguiente objetivo de investigación: Identificar el desempeño laboral de los egresados de la carrera de trabajo social, impartida en la Universidad Central de Venezuela

En tal sentido, a continuación se le presentan una serie de interrogantes, agradezco las leas detenidamente y luego respuestas; no deje de contestar ninguna pregunta.

Las interrogantes están estructuradas en tres (3) grandes renglones: La primera parte, se le preguntaran aspectos vinculados a los métodos de evaluación de desempeño utilizados en su organización.

La segunda parte está destinada a conocer su valoración en relación al desempeño de las competencias¹⁷ desarrolladas por el (la) trabajador (a) social a su cargo. Las posibilidades opciones de respuestas serán las siguientes:

Posible respuesta	Definición operacional
Excelente.	Desempeño que se ubica por encima de lo estimado. Supera las expectativas institucionales y los objetivos de desempeño.
Bueno	Desempeño adecuado. Basado en los principios esperados por la organización.
Regular	Desempeño que no supera las expectativas de la organización. El profesional debe esforzarse para alcanzar las metas y objetivos del cargo.
Deficiente.	Desempeño inadecuado. No alcanza los objetivos de la organización en relación al cargo.
No aplica	Actividad que no se desarrolla en la organización.

¹⁷...conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas... satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales (Alfa Tuning Latinoamericano, 2003, p.320).

Fuente: Bolívar, R. (2013). Estudios del desempeño laboral bajo el modelo por competencias. MGNILL 1 Editores.

En relación a la tercera parte, usted encontrará interrogantes en las cuales se le solicitará su opinión para identificar la definición de conocimientos y actitudes que, a su juicio, debería tener el trabajador social para alcanzar un eficiente desempeño laboral.

Le invito, pues, a responder el siguiente instrumento que será de gran ayuda para el desarrollo de la investigación.

DATOS INSTITUCIONALES

Nombre de la Institución: _____

Carácter Institucional: Público _____ Privado _____

Dirección:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO

Apellido y Nombre: _____

Edad: ____ Área donde labora: _____ Cargo que desempeña en la organización: _____ Tiempo/Años de servicio: _____

I.- PARTE. MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

1.- ¿Usted aplica algún método para identificar el desempeño profesional del trabajador social a su cargo?

SI () No ()

2.- En caso de ser sí, por favor indique cuál método de evaluación de desempeño¹⁸ emplea (si tiene alguna duda en la identificación del método, por favor revise la nota a pie de página ubicada al final del instrumento):

¹⁸ **Método de Incidentes críticos:** El riesgo de este método es que cuando un incidente crítico afecta la eficacia del departamento, ya sea de forma positiva o negativamente, el hecho debe registrarse y al finalizar el período de evaluación en conjunto con otros datos se utiliza para evaluar el desempeño. **Método de ensayo:** En este método la persona que evalúa escribe una narración breve describiendo el desempeño del empleado. La tendencia de este método es centrarse en el desempeño extremo del trabajador y no en su desempeño día a día. Asimismo, la calificación que se le da al trabajador en este método depende, en gran parte, de la habilidad del evaluador para redactar. **Método de estándares laborales:** Al aplicar este método lo que se hace es comparar el desempeño del trabajador con un estándar predeterminado o un nivel de producción esperado. Los estándares laborales pueden ser establecidos en casi todos los puestos, pero la mayor atención se pone en los puestos de producción. **Método de clasificación:** Los empleados de un grupo se ponen en orden de calificación según su desempeño general desde el que obtiene la calificación más alta, hasta aquel cuya calificación es la más baja. Una de las variables de este método es la comparación individual con el de cada empleado del grupo. La dificultad en este método surge cuando todos los empleados son calificados con niveles similares de desempeño. **Método de distribución obligatoria:** En este sistema el evaluador asigna personas de un grupo de trabajo a un número limitado de categorías similar a una distribución de frecuencias normal y todos los directivos son clasificados según su desempeño. Los que tienen el desempeño más alto son colocados en el 20% el 70% en el desempeño medio y el 10% en el desempeño inferior. Estos últimos después de darles tiempo para mejorar son despedidos. **Método de calificación basada en el comportamiento:** Este método combina elementos de calificación tradicional y métodos de incidentes críticos. Se presentan varios niveles de desempeño con una escala a la par que describe el comportamiento laboral de un empleado. Al realizar la evaluación, el evaluador determina de una manera más objetiva con qué frecuencia se desempeña el empleado en un nivel específico. **Sistema basado en resultados:** En este sistema, tanto el gerente, como el subordinado se ponen de acuerdo en los objetivos que se han de alcanzar el siguiente mes, por lo que al finalizar ese mes debe ser evaluado que tanto alcanzó el empleado el resultado. Sin embargo, este sistema no indica cómo cambiar para mejorar, por lo que no es tan útil para el desarrollo del empleado. Chiavenato (2002) en su libro titulado Gestión del Talento Humano menciona otros métodos de evaluación tales como: **Escalas Gráficas:** Método que se basa en una tabla de doble entrada en donde se muestran los factores de evaluación en filas y los grados de evaluación del desempeño en columnas. **Selección forzada:** En este método para evaluar el desempeño se utilizan bloques de frases que describen aspectos del comportamiento. Forzosamente el evaluador debe elegir una o dos frases de cada bloque que describa el desempeño del evaluado, o escoger la frase que describa el desempeño del trabajador y la que más lejos está de describir su desempeño. **Lista de Verificación:** Es una simplificación del método de escalas gráficas y consiste en listar los factores de evaluación, los que deben recibir una evaluación cuantitativa y sirve como un recordatorio para el evaluador de las características que debe poseer el trabajador.

- a.- Método de Incidentes críticos ()
- b.- Método de ensayo ()
- c.- Método de estándares laborales ()
- d.- Método de clasificación ()
- e.- Método de distribución obligatoria ()
- f.- Método de calificación basada en el comportamiento ()
- g.- Sistema basado en resultados ()
- h.- Escalas Gráficas ()
- i.- Selección forzada ()
- j.- Lista de Verificación ()
- k.- La entrevista: ()
- m.- Otro: () Especifique: _____

II.- PARTE. VALORACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DEL TRABAJADOR SOCIAL.

Indique su apreciación en cuanto a las siguientes competencias que demuestra el Trabajador (a) Social que se encuentren a su cargo:

3.- ¿Muestra vocación de servicio para desempeñar tal profesión?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

4.- ¿Establece relaciones profesionales con el objeto de identificar la forma más adecuada de actuación?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

5.- ¿Diseña planes de abordaje con el usuario y los colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

6.- ¿Ejecuta planes de intervención con el usuario y los colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

7.- ¿Revisa la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas beneficiarios y/o colegas profesionales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

8.- ¿Trabaja a favor de los resultados planificados, examinando con las personas, las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

9.- ¿Identifica debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

10.- ¿Coopera en el desarrollo de redes de apoyo para hacer frente a las necesidades?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

11.- ¿Investiga el entorno como mecanismo de reconocimiento de las necesidades sociales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

12.- ¿Investiga el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

13.- ¿Promueve el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

14.- ¿Utiliza la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

15.- ¿Sistematiza la información que proporciona el trabajo cotidiano, como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

16.- ¿Utiliza la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

17.- ¿Interviene con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para contribuir en la toma de decisiones fundamentadas?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

18.- ¿Trabaja con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para identificar, analizar y comprender la información que facilitan?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

19.- ¿Forma a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

20.- ¿Trabaja con personas para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

21.- ¿Trabaja familias para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

22.- ¿Trabaja con grupos, organizaciones y comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

23.- ¿Trabaja con comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

24.- ¿Identifica opciones y recursos adecuados para atender las necesidades, decidiendo la opción más viable y teniendo en cuenta los requisitos legales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

25.- ¿Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención en situaciones conflicto?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

26.- ¿Valora las necesidades, riesgos y opciones de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta los requisitos legales y de otra índole?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

27.- ¿Valora y recomienda una estrategia apropiada al usuario de los programas?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

28.- ¿Planifica la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

29.- ¿Implementa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

30.- ¿Revisa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

31.- ¿Evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

32.- ¿Planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

33.- ¿Diseña, ejecuta, administra y evalúa programas y proyectos de Bienestar Social?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

34.- ¿Revisa los resultados de su práctica con colegas y otros profesionales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

35.- ¿Trabaja con el beneficiario (usuario) de cara a prevenir las situaciones de crisis y para hacer frente a los problemas y conflictos?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

36.- ¿Planifica y desarrolla la acción para hacer frente a las necesidades urgentes?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

37.- ¿Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

38.- ¿Valora y revisa las opciones preferentes de las personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

39.- ¿Valora y recomienda una estrategia de abordaje en función de las necesidades del beneficiario?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

40.- ¿Valora la urgencia de las solicitudes de actuación?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

41.- ¿Valora la necesidad de intervención legal y procedimental?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

42.- ¿Interactúa con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios y promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar las condiciones de vida?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

43.- ¿Desarrolla y mantiene relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros para promover su vinculación con programas y proyectos sociales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

44.- ¿Aplica y justifica los métodos y modelos de trabajo social para promover estrategias de atención orientadas a los beneficiarios?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

45.- ¿Lleva a cabo el seguimiento con regularidad, revisa y evalúa los cambios en las necesidades y circunstancias del beneficiario?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

46.- ¿Identifica el contenido y las acciones a ejecutar?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

47.- ¿Redacta planes de intervención?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

48.- ¿Desarrolla las propias responsabilidades profesionales y realiza el seguimiento?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

49.- ¿Coordina y apoya las acciones de otras personas implicadas en la implementación de los planes de intervención?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

50.- ¿Revisa la efectividad de los planes de intervención con las personas implicadas?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

51.- ¿Renegocia y revisa los planes para adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

52.- ¿Trabaja con grupos para promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

53.- ¿Apoya a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

54.- ¿Prepara y participa en las reuniones de toma de decisiones?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

55.- ¿Establece y actúa para la resolución de situaciones de riesgo del usuario de los programas?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

56.- ¿Administra y es responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

57.- ¿Administra y es responsable de su propio trabajo?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

58.- ¿Contribuye a la administración de recursos y servicios?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

59.- ¿Gestiona, presenta y comparte historias e informes sociales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

60.- ¿Trabaja dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y multiorganizacionales?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

61.- ¿Investiga, el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

62.- ¿Analiza el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

63.- ¿Evalúa el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

64.- ¿Utiliza el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

65.- ¿Trabaja dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegura el propio desarrollo profesional?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

66.- ¿Gestiona conflictos, dilemas y problemas éticos complejos?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

67.- ¿Contribuye a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social?

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

68.- Capacidad de análisis y síntesis

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

69.- Comunicación oral y escrita en la lengua nativa

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

70.-Conocimiento de la lengua extranjera

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

71.- Conocimientos de informática relativos al ámbito laboral

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

72.- Reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

ASPECTOS ACTITUDINALES.

73.- Razonamiento crítico

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

74.- Compromiso ético

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

75.- Motivación a aprender

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

76.- Creatividad

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

77.- Liderazgo

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

78.- Iniciativa y espíritu emprendedor

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

79.- Motivación por la calidad

Excelente () Bueno () Regular () Deficiente () No aplica ()

III.- PARTE. SUGERENCIAS PARA LA FORMACIÓN PROFESIONAL DEL TRABAJADOR SOCIAL:

80.- Indique 3 actitudes que debería desarrollar un trabajador social para tener un buen desempeño laboral.

a.-

b.-

c.-

81.- Sugiera 3 conocimientos teóricos y técnicos que desarrollar un trabajador social para tener un buen desempeño laboral.

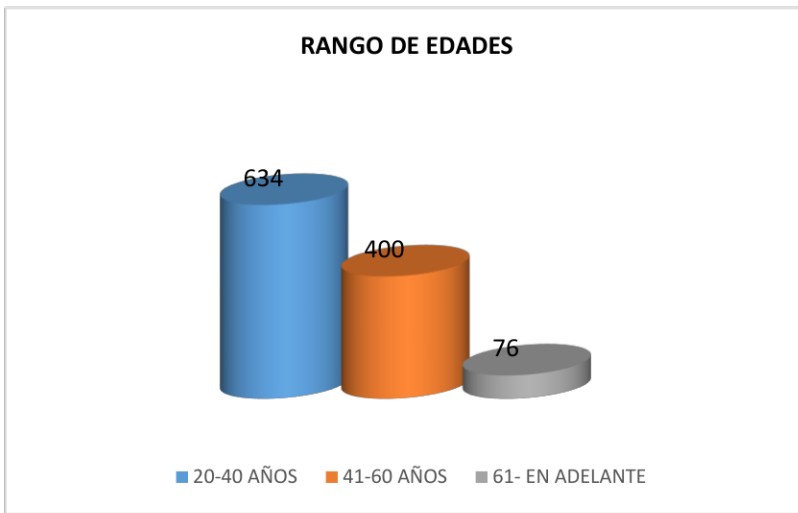
a.-

b.-

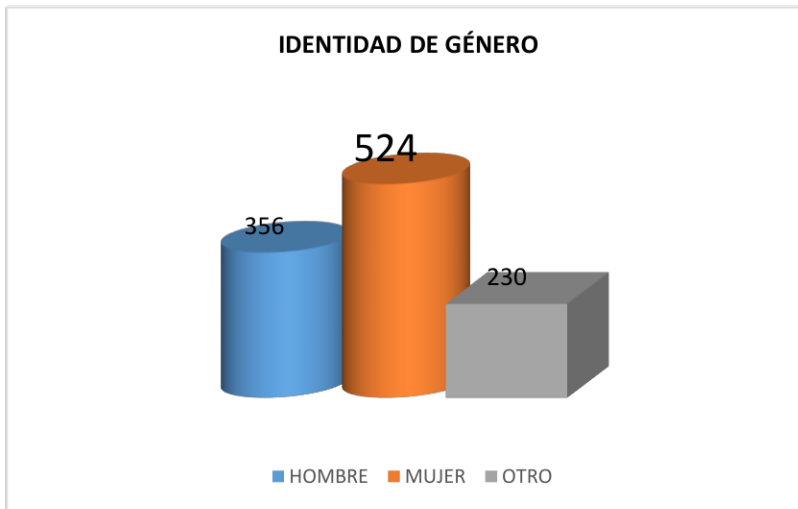
c.-

ANEXO 4 CONDICIONES DE VIDA DE LOS TRABAJADORES SOCIALES

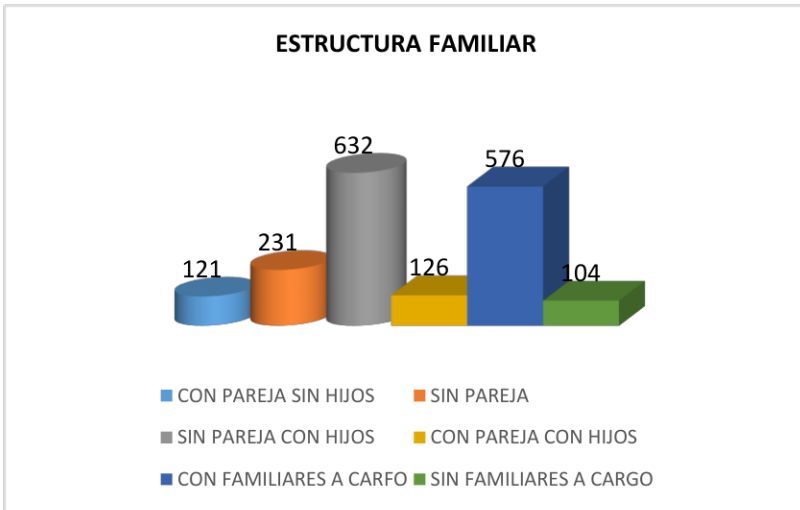
Edades de los participantes



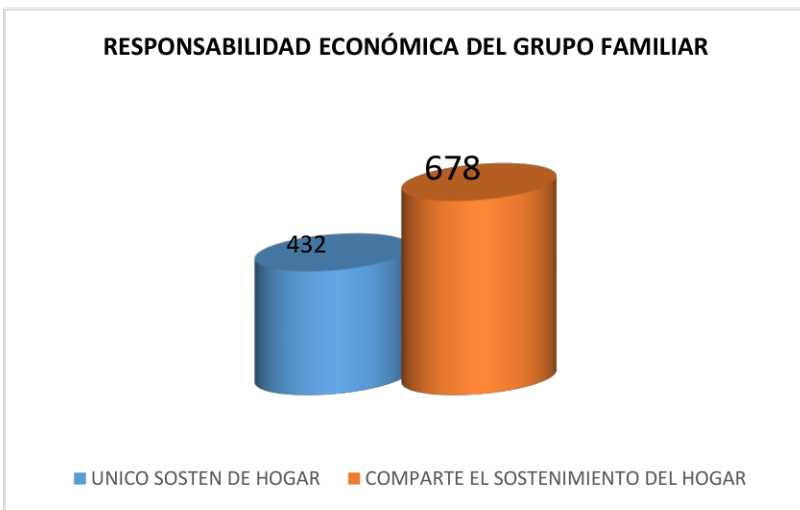
Género de los participantes



Composición familiar



Sostenimiento del hogar



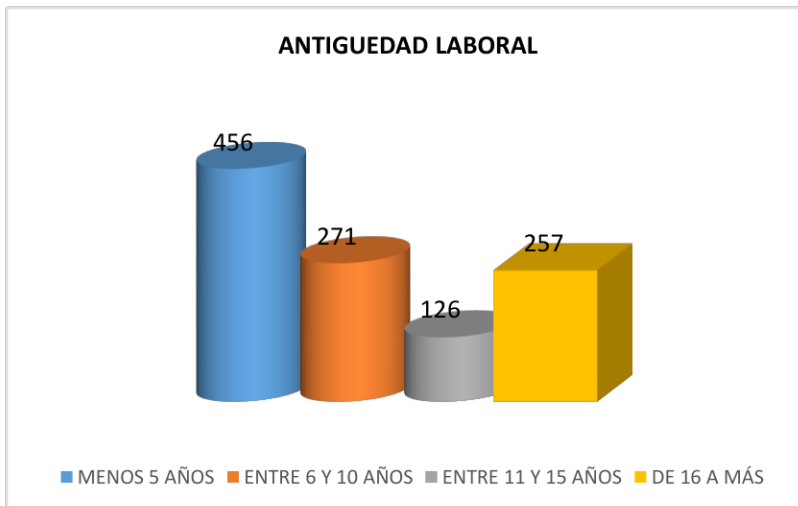
Ubicación de su espacio laboral



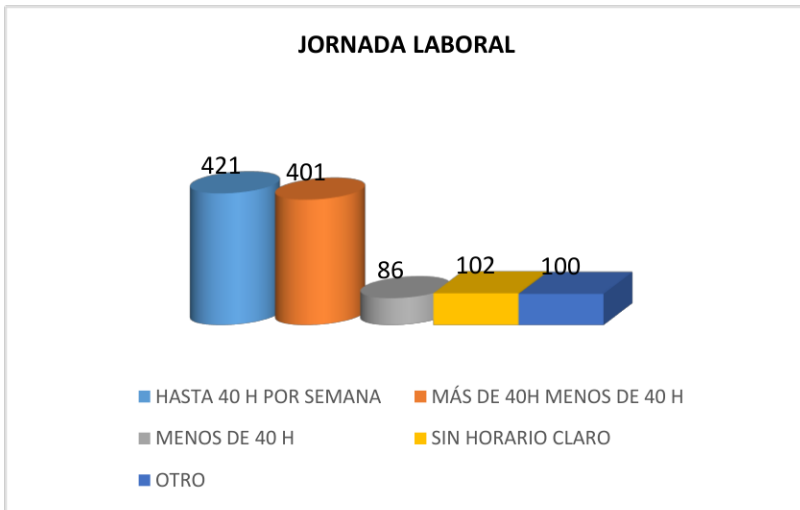
Ocupacional laboral



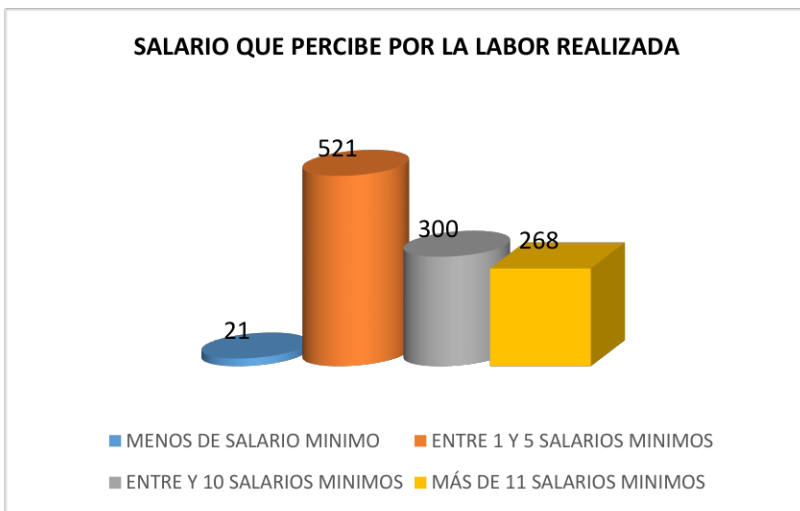
Antigüedad laboral



Jornada Laboral



Remuneración



Cambio de empleo



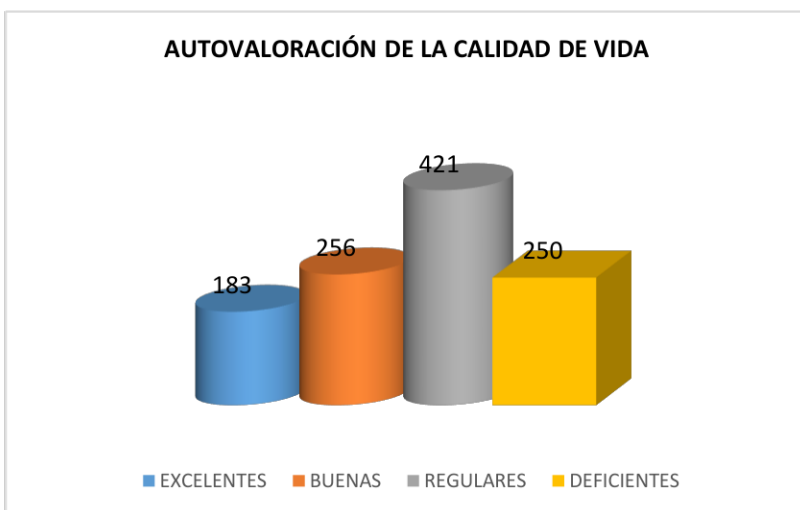
Salario y calidad de vida



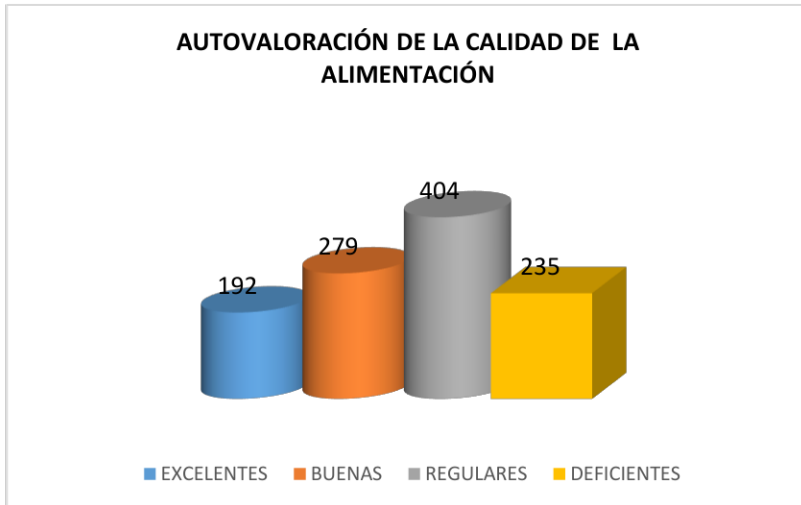
Beneficios laborales



Valoración de sus condiciones de vida



Valoración de la calidad de la alimentación



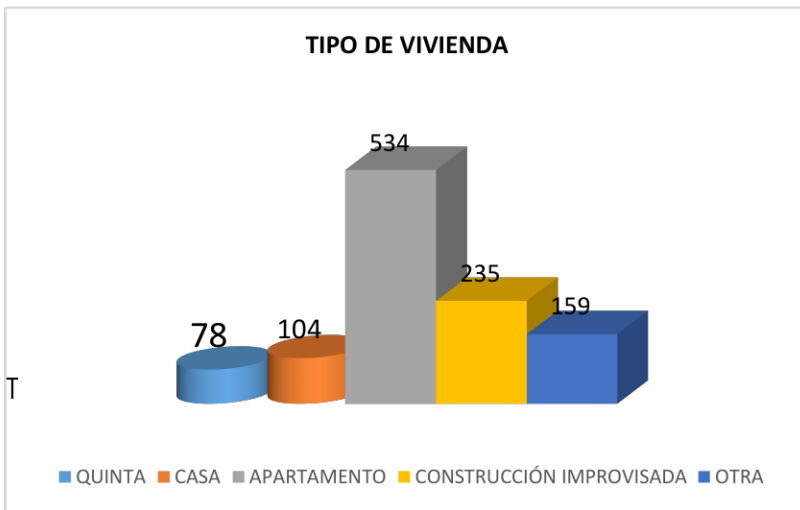
Cuenta con estudios de cuarto nivel



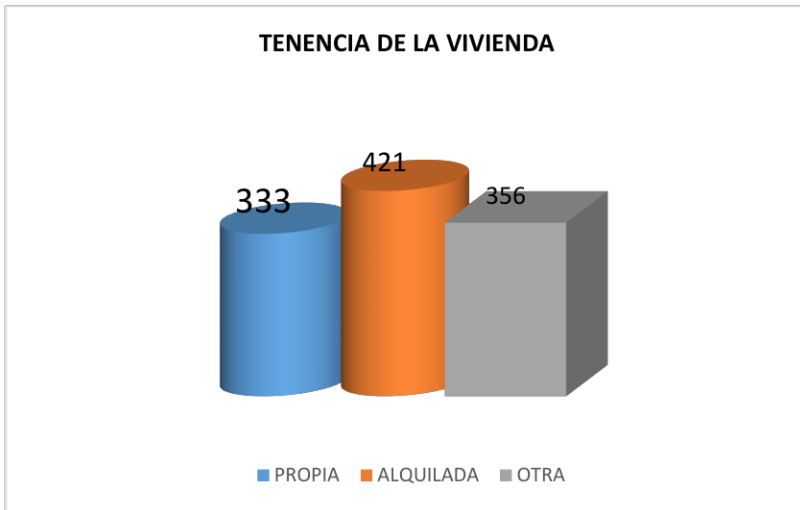
Actividades Recreativas



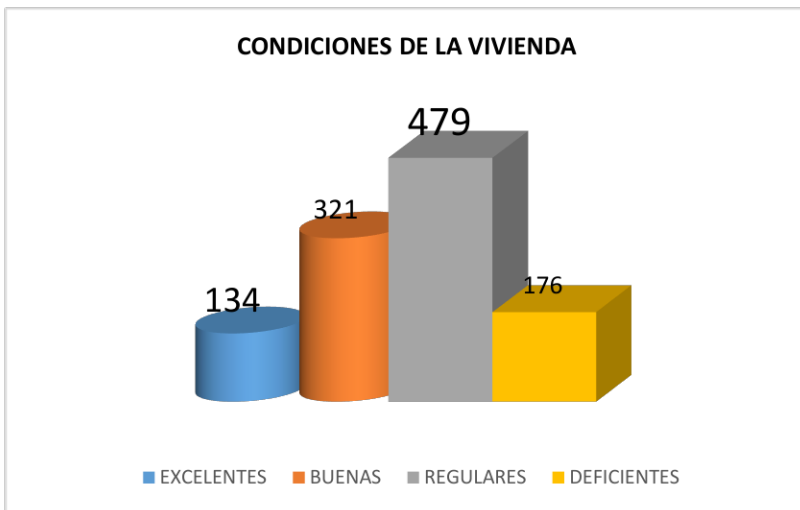
Tipo de vivienda en la que reside



Tenencia de la vivienda



Condiciones físicas de la vivienda



*La única posibilidad que tenemos de vivir la vida es desde sus sensaciones...
De sentirla, es abrir el espacio a la duda y creer que siempre se puede ser
mejor.*

Antonio Damasio