



UNIVERSIDAD DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS Y SOCIALES
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**EJERCICIO PROFESIONAL DE LAS Y LOS EGRESADOS DE LA
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE
ATACAMA 2018-2022**

Tesis de pregrado en Trabajo Social

Docente guía: Dr. (c) Alfredo García Carmona

Belén Alejandra Mejías Gallardo

José Ignacio Pastene Tabilo

Fernanda Belén Sandoval Vallejos

Copiapó, Chile, 2023

AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres, Lorena Gallardo y Sergio Mejías por criarme en la mejor familia que puede existir, que, si bien no nos rodeamos de riquezas, si lo hacemos de amor. Gracias por haberme enseñado cosas que ni estudiando décadas se podrían aprender. Gracias por su amor, paciencia y todo lo que me han brindado. Gracias por enseñarme que sin mí no puedo, que sin ellos no quiero.

Gracias a quien me acompañó en este proceso y celebró mis triunfos como si fueran suyos y nunca me dejó en los momentos en que no todo salía bien.

Agradezco a cada uno de los docentes que marcaron mi paso por la universidad más allá de la sala de clases, en especial a la profesora Jacqueline Quintana por su cariño y por hacerme ver lo buena alumna que fui. Gracias a la profesora Cory Duarte por romper la típica estructura de las clases y por cada minuto que me dio para poder colaborar con el proyecto de esta tesis. Gracias a la profesora Adriana Fernández, que, si bien no tuve la dicha de ser su alumna en muchas asignaturas, notó el potencial que hay en mí. Y, por último, pero no menos importante, mil gracias al profesor Alfredo García que, a decir verdad, nunca imaginé que él llegase a ser mi profesor guía, pero hoy estoy profundamente agradecida y feliz con el trabajo que pudimos llevar en conjunto.

Finalmente agradecerme a mí, por nunca rendirme y darme cuenta que este siempre fue el camino.

Belén Alejandra Mejías Gallardo

***“But if you never try, you’ll never know
Just what you’re worth” (Coldplay, 2005)***

AGRADECIMIENTOS

Quiero expresar mi sincero agradecimiento a todas las personas que contribuyeron en la realización de esta tesis. A mi querida madre, cuya constante preocupación, apoyo incondicional y amor inquebrantable hicieron que este proceso fuera mucho más tranquilo y llevadero. A Pablo, quien se convirtió en el pilar fundamental de mi vida durante este proceso, brindándome su invaluable apoyo y compañía reconfortante cada noche. También quiero agradecer a Kitty, quien apareció en mi vida y la mejoró de formas que nunca imaginé. Su presencia fue una fuente de alegría y tranquilidad en momentos clave. A todos ustedes, mi más profundo agradecimiento por ser parte esencial de este camino académico.

José Ignacio Pastene Tabilo

AGRADECIMIENTOS

En el camino hacia la finalización de este proyecto, me gustaría expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que han sido parte fundamental de este logro.

En primer lugar, quiero agradecer a mis padres Johanna Vallejos y Lorenzo Sandoval por el apoyo incondicional y comprensión a lo largo de este arduo proceso. Su entusiasmo y dedicación a mi crecimiento han sido la fuerza impulsora que me ha llevado a alcanzar esta meta y a ser la persona que soy. Infinitas gracias por estar siempre, por su paciencia y amor, sin ustedes no habría podido llegar a donde estoy.

A mi abuela Elizabeth y mi tía Valeska, gracias por su preocupación y su motivación constante que ha sido una fuente inagotable de inspiración para mí desde el principio.

Emma, no puedo dejar de reconocer el amor incondicional y tu compañía en todas las noches interminables de correcciones. Tu apoyo constante y cariño han sido un faro de luz en los momentos desafiantes, y estoy infinitamente agradecida por tenerte a mi lado.

A mi amiga Antonia, a pesar de la distancia física, tu presencia ha sido siempre reconfortante y tu apoyo infinito. Tu amistad ha sido un recordatorio constante de la importancia de tener personas excepcionales en nuestra vida.

Por último, pero ciertamente no menos importante, quiero agradecerme a mí misma. A través de cada desafío y obstáculo, mi determinación y esfuerzo no se han debilitado.

A todos ustedes, gracias de todo corazón por ser parte de este viaje. Sus contribuciones, ya sean grandes o pequeñas, han dejado una huella imborrable en este logro que hoy celebramos juntos.

A Emma, sin ti nada habría sido posible.

Fernanda Belén Sandoval Vallejos

ÍNDICE DE CONTENIDOS

RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN	11
1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
Descripción del estado del arte	14
1.1. Pregunta de Investigación	20
1.2. Objetivos	20
1.3. Justificación.....	21
2. CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA	22
2.1. Marco teórico conceptual.....	23
2.1.1. Teoría de los sistemas sociales	23
2.1.2. Trabajo Social	25
2.1.3. Sistema formativo	27
2.1.4. Egresados/as.....	28
2.1.5. Competencias.....	29
2.1.6. Ejercicio profesional	30
2.1.7. Sistema laboral.....	30
2.1.7.1. Campo laboral	31
2.1.7.2. Mercado laboral.....	32
2.2. Marco de antecedentes	33
2.3. Marco contextual.....	36
3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO	39
3.1. Paradigma y enfoque	40
3.1.1. Paradigma interpretativo.....	40
3.1.2. Enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo).....	40
3.2. Tendencia y tipo de estudio.....	41
3.2.1. Tendencia fenomenológica	41
3.2.2. Estudio exploratorio.....	42
3.2.3. Estudio descriptivo	42
3.3. Técnicas de recolección de información	43
3.3.1. Entrevista semiestructurada	43
3.3.2. Encuesta.....	43
3.4. Instrumentos	43

3.4.1.	Malla temática.....	43
3.4.2.	Cuestionario	44
3.5.	Población y muestreo o selección de casos.....	45
3.6.	Recolección de datos.....	47
3.7.	Análisis de datos	47
3.7.1.	Análisis de contenido.....	47
3.7.2	Análisis estadístico descriptivo univariado y bivariado	48
3.8.	Calidad de la investigación	50
3.8.1.	Credibilidad	50
3.8.2.	Confirmabilidad.....	50
3.8.3.	Fundamentación.....	51
3.9.	Consideraciones éticas	51
3.9.1.	Consentimiento informado	51
3.9.2.	Respeto a los sujetos inscritos	52
4.	CAPÍTULO IV: RESULTADOS	54
4.1	Resultados análisis cuantitativos.....	55
4.2	Resultados análisis cualitativos (sistema formativo)	73
4.2.1	Capacidades adquiridas en el sistema formativo	75
4.2.1.1	Competencias desarrolladas	75
4.2.1.2	Trabajo en equipo	77
4.2.2	Habilidades personales en la formación académica	79
4.2.2.1	Comunicación asertiva	79
4.2.2.2	Actualización de nuevas técnicas y estrategias	80
4.2.2.3	Críticas y reflexiones al sistema formativo	81
4.2.3	Experiencia adquirida en las prácticas universitarias	83
4.2.3.1	Relación prácticas-realidad laboral	84
4.2.3.2	Habilidades y conocimientos adquiridos durante las prácticas	85
4.3	Resultados análisis cualitativo (sistema laboral).....	87
4.3.1	Áreas de desempeño en el sistema laboral	87
4.3.1.1	Instituciones/empleadores	88
4.3.1.2	Habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio profesional... 89	
4.3.2	Funciones en el ejercicio profesional.....	90
4.3.2.1	Labores cotidianas en el quehacer profesional.....	91
4.3.2.2	Trabajo colaborativo en labores	91

4.3.3	Método de trabajo en el ejercicio profesional.....	94
4.3.3.1	Metodología utilizada por las y los egresados.....	94
4.3.3.2	Teoría aplicada en el quehacer profesional	95
4.3.3.3	Tipos de intervención y/o investigación.....	96
4.3.4	Hábitos cotidianos en el quehacer profesional.....	98
4.3.4.1	Planificación de tareas en la ocupación.....	98
4.3.4.2	Responsabilidades diarias de las y los profesionales	99
4.3.5	Control de emociones personales en el ejercicio profesional	101
4.3.5.1	Equilibrio trabajo-vida personal	102
4.3.5.2	Presión en situaciones complejas	103
4.3.5.3	Emociones y afectación en la intervención profesional	103
4.3.6	Maduración en el ámbito laboral	107
4.3.6.1	Profundización de conocimientos.....	107
4.3.6.2	Maduración ética profesional	108
4.3.6.3	Conflictos entre creencias personales y necesidades del quehacer	108
4.3.6.4	Especialización laboral	109
4.3.6.5	Capacidad profesional del trabajo con grupos-sujetos	110
4.3.6.6	Maduración de la expresión oral	111
4.3.6.7	Cuestionamiento personal del ejercicio profesional.....	111
4.3.6.8	Prejuicios externos hacia el profesional	112
CONCLUSIONES		116
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS		120
ANEXOS		128
Anexo 1: Ficha de información personal		128
Anexo 2: Malla temática		132
Anexo 3: Clasificación de códigos de resultados de análisis cualitativo.		137
Anexo 4: Consentimiento informado		142
Anexo 5: Declaración de originalidad.....		146
Anexo 6: Autorización de publicación en repositorio académico.....		147
Anexo 7: Autorización de uso de datos y publicación.....		149

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Línea de tiempo contexto histórico egresados/as de Trabajo Social, UDA	36
Figura 2: Sexo de las egresadas y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022).....	56
Figura 3: Cruce de variables “rango de salarios” y “sexo” de las y los egresados	57
Figura 4: Año de ingreso a la carrera de Trabajo Social de las y los egresados de la Universidad de Atacama (2018-2022).....	58
Figura 5: Cruce de variables “financiamiento de la carrera” y “año de ingreso” de las y los egresados.....	59
Figura 6: Año de egreso de la carrera de Trabajo Social de las egresadas y los egresados de la Universidad de Atacama (2018-2022).....	61
Figura 7: Cruce de variables “año de egreso” y “permanencia laboral” de las y los egresados	62
Figura 8: Financiamiento de la carrera de las egresadas y los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022).....	63
Figura 9: Tipo de contrato de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022).....	64
Figura 10: Cruce de variables “año de egreso” y “tipos de contratos” de las y los egresados.	65
Figura 11: Rango de tiempo en conseguir el primer trabajo como egresadas y egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022).	67
Figura 12: Cruce de variables “tiempo en conseguir primer empleo” y “sexo” de las y los egresados.	68
Figura 13: Permanencia en su actual trabajo como egresadas y egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022).	70
Figura 14: Rango salarial de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022).....	71
Figura 15: Cruce de variables “rango salarial” y “tipo de contrato” de las y los egresados	72
Figura 16: Diagrama de capacidades adquiridas en el sistema formativo.....	75
Figura 17: Diagrama de habilidades personales en la formación académica.....	79
Figura 18: Diagrama de experiencia adquirida en las prácticas universitarias	84
Figura 19: Diagrama de áreas de desempeño en el sistema laboral	87
Figura 20: Diagrama de funciones en el ejercicio profesional	90
Figura 21: Diagrama de método de trabajo en el ejercicio profesional	94
Figura 22: Diagrama de hábitos cotidianos en el quehacer profesional	98
Figura 23: Diagrama de control de emociones en el ejercicio profesional	101

Figura 24: <i>Diagrama de maduración en el ámbito laboral (parte 1)</i>	107
Figura 25: <i>Diagrama de maduración en el ámbito laboral (parte 2)</i>	110

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Cantidad de egresadas y egresados de la carrera de trabajo social por año</i>	46
--	----

RESUMEN

La investigación se realizó bajo un enfoque mixto aplicando cuestionario y malla temática. El estudio tenía como objetivo general, analizar el ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022). La selección de casos fue por conveniencia, contactando a 10 egresados/as de la carrera, para realizar un análisis de contenido y estadístico descriptivo mediante los programas informáticos Atlas.TI y SPSS. Los principales resultados fueron las distintas perspectivas de los/as egresados/as, en cuanto al sistema formativo y laboral, donde se apreció la realidad sobre la amplitud del campo ocupacional del ejercicio profesional, donde la mayoría de los/as egresados/as se encuentran trabajando a honorarios, con una predominancia en rango salarial entre \$1.101.000 a \$1.300.000. Mientras que los datos cualitativos revelaron que los/as egresados/as desarrollaron competencias en el sistema formativo favoreciendo su ejercicio profesional, como el control de emociones, la maduración de conocimientos, entre otros. A modo de conclusiones generales se consideró que el sistema formativo fue influyente en el desarrollo de los/as alumnos/as para un correcto ejercicio profesional, sin embargo, estos/as siguen perfeccionándose en el sistema laboral.

Palabras clave: Egresados/as, ejercicio profesional, sistema formativo, sistema laboral, Trabajo Social.

ABSTRACT

The research was conducted under a mixed approach applying questionnaire and thematic mesh. The general objective of the study was to analyze the professional exercise of graduates of the Social Work career at the Universidad de Atacama (2018-2022). The selection of cases was for convenience, contacting 10 graduates of the career, to perform a content analysis and descriptive statistics using the software Atlas.TI and SPSS. The main results were the different perspectives of the graduates, in terms of the training and labor system, where the reality was appreciated on the scope of the occupational field of the professional exercise, where the majority of graduates are working at fees, with a predominance in salary range between \$1.101.000 to \$1.300.000. While qualitative data revealed that the graduates developed skills in the training system favoring their professional exercise, such as the control of emotions, the maturation of knowledge, among others. By way of general conclusions it was considered that the training system was influential in the development of the students for a correct professional exercise, however, these continue to be perfected in the labor system.

Keywords: Graduates, professional exercise, formative system, labor system, social work.

INTRODUCCIÓN

El ejercicio profesional de las trabajadoras sociales y los trabajadores sociales egresados/as de la Universidad de Atacama (UDA) es el resultado del paso por el sistema formativo, donde se adquieren las capacidades necesarias, desarrollo de competencias, fortalecimiento de habilidades personales y experiencia mediante las prácticas universitarias.

Sin embargo, el sistema formativo no lo es todo para el desarrollo de un/a buen/a profesional. Dentro del sistema laboral existen diversas áreas de desempeño en las cuales las y los egresados de la carrera se desenvuelven actualmente, donde deben cumplir ciertas funciones, con diversos métodos de trabajo y hábitos cotidianos como profesionales. Dentro del ejercicio de la profesión debe existir un control de emociones personales, para generar así un equilibrio entre trabajo y vida personal.

Lo que el ejercicio profesional genera en las y los trabajadores sociales es una maduración en el ámbito laboral, entendiéndolo como profundización de conocimientos, que pueden ir acompañados de una especialización laboral, maduración en el aspecto ético del profesional, auto cuestionamiento de su quehacer o desempeño y convivir con los prejuicios externos que existen hacia la profesión.

En primer lugar, la capacidad del trabajador social para ayudar a las personas a expresar sus problemas y a tener confianza en el proceso que se lleva a cabo para mejorar sus condiciones de vida. En segundo lugar, la identificación con ellas de una manera consciente, sin espacio para el desaliento si no responden a los estímulos y oportunidades; además de evitar la dependencia. En tercer lugar, el trabajador social apoya y promueve la participación de las personas en el análisis de sus necesidades, más allá de las que se expresan fácilmente. (Ramírez, 1994, pp.531-532).

Es importante realizar estudios sobre seguimiento a los profesionales egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama, para analizar cómo la formación académica influye en el ejercicio de las y los profesionales y cómo estos se desempeñan en sus áreas y van en busca del desarrollo social, siendo actoras y actores de cambio.

El estudio se organizó en cuatro capítulos, donde se expone: el planteamiento del problema, presentando un estado del arte, con investigaciones previas que sirvieron de inspiración, la pregunta de investigación que busca responder el estudio, sus objetivos, justificación y factibilidad; marco de referencia, donde se sustenta de manera teórica la investigación con estudios atinentes a la misma; marco metodológico, que explica la metodología utilizada para efectuar la investigación, exponiendo paradigma y enfoque utilizado, tendencia y tipo de estudio, técnicas de recolección de información con sus respectivos instrumentos, la población y selección de casos para ejecutar la recolección de datos y análisis de estos, considerando la calidad de la investigación sustentada en credibilidad, confirmabilidad y fundamentación y las correspondientes consideraciones éticas del estudio; resultados de la investigación sustentados en recursos gráficos, vale decir, gráficos representativos de la investigación cuantitativa y diagramas de la investigación cualitativa que, posteriormente dan paso a las principales conclusiones del estudio. El documento cuenta con referencias bibliográficas donde se presenta toda la revisión bibliográfica utilizada para sustentar la investigación. Por último, se encuentran anexados los documentos esenciales para el estudio, tales como instrumentos que ayudaron para la recolección de información, formulario de consentimiento informado que fue leído y firmado por quienes participaron, declaración de originalidad del documento, autorización para ser publicado en el repositorio académico de la Universidad y autorización del uso de datos y publicación.

1. CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Descripción del estado del arte

Para llevar a cabo la presente investigación, se revisaron artículos y/o revistas sobre la temática de Trabajo Social en Latinoamérica, centrando su atención mayormente en Chile.

El Trabajo Social además de ser una profesión de profunda vocación humanitaria, en el contexto de los pueblos latinoamericanos adquiere connotación social, política e ideológica directamente relacionada a la consecución de cambios sociales, concebidos desde la propia transformación del individuo como sujeto protagonista partícipe en su crecimiento personal y búsqueda de estrategias de mejoras para la comunidad. (Ramón et. al., 2019, p.221).

El Trabajo Social [T.S] en Chile cuenta con una historia marcada por diversas etapas y cambios en su enfoque y práctica. En sus inicios, durante la etapa de la Caridad, el clero y las organizaciones religiosas concentraban la ayuda social, a través de donaciones e intervenciones. (Duarte, 2013).

Continuando con la autora, en la etapa de la Beneficencia en el siglo XX, se añadieron ideas científicas a la caridad, y las mujeres de la Iglesia comenzaron a intervenir socialmente de manera voluntaria, aunque de forma básica. Fue en esta etapa cuando se comenzó a profesionalizar el servicio social en Chile. (Castañeda y Salamé, 2010).

Luego de aquello, comienza el primer paso a la profesionalización del servicio social junto con la creación de la primera escuela latinoamericana de servicios sociales en Chile que en palabras de Duarte (2013), “pretendía formar “Visitadoras Sociales”, que prestasen atención ligada al campo médico-social.” (p. 258).

Otra escuela importante en la historia del Trabajo Social en Chile fue la Escuela de Servicio Social "Elvira Matte de Cruchaga", que se basaba en el modelo de servicios sociales de Estados Unidos. Su objetivo fue formar visitadoras sociales para ejercer labores de apostolado, y contaba con asignaturas teóricas como religión, sociología, psicología y pedagogía, y asignaturas prácticas como "tratamiento de caso social e individual", "técnicas de oficina", "atención de enfermos a domicilio" y "costura y trabajos manuales". (Castañeda y Salamé, 1995, como se citó en Duarte, 2013).

Las Visitadoras Sociales cumplieron con un rol en conjunto con los profesionales médicos y jurídicos y es por esto que relata Duarte (2013) “se nutrían de la visión cientificista y asistencialista de aquellos años (...) su rol era auxiliar frente al protagonismo de otros” (p. 259).

En los años 60, resultado del ambiente social y político de la época, los profesionales se involucraron en los movimientos socio-políticos que buscaban cambios profundos en las estructuras existentes (Castañeda y Salamé, 2010).

Durante este período, la profesión experimenta una autocrítica conocida como "re conceptualización", donde se cuestionó el enfoque asistencialista del Trabajo Social, incluyendo las metodologías, niveles de intervención, prácticas sociales, teorías y conceptos. Este proceso involucró a todas las escuelas de Trabajo Social de Latinoamérica, en respuesta a las reformas sociales y políticas de la época. (Castañeda y Salamé, 2010).

Durante la dictadura cívico militar iniciada en 1973, algunas escuelas fueron cerradas temporalmente y otras de manera definitiva, se tomó la decisión de despedir maestros y de expulsar estudiantes. Luego en 1974, varias escuelas abrieron de manera casi imperceptible, teniendo como requisitos: notas de enseñanza media y la prueba de aptitud académica. Respecto al plan de estudios de la época, se redefinieron los objetivos y las metodologías de la profesión.

Como relata Castañeda y Salamé (2010), “Durante este período hay un importante crecimiento y ampliación de los campos laborales vinculados a áreas municipales, sindicales, poblacionales y rurales, a la vez que, en sus funciones, orientadas en una línea asistencialista, incorporarán la promoción social. (p. 10).

Según el autor Saravia, F. (2015) “el sistema universitario chileno contemporáneo tiene su génesis en las reformas educativas generadas durante la dictadura militar de Pinochet, en la década de 1980, que permitieron el rápido aumento del número de universidades existentes en el país”. (p. 67)

Esto, dado que como explican Castañeda, P. y Salamé, A. (2010):

El gobierno militar impulsa una nueva reforma del sistema educacional, cuyo objetivo primordial es abrir la actividad al sector privado. Para ello se dicta la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza, que suprime las sedes de las universidades nacionales - Universidad de Chile y Universidad Técnica del Estado – y, en su reemplazo, crea las universidades derivadas o regionales: Asimismo, permite la creación de universidades por parte del sector privado, y establece una clasificación en las carreras profesionales, delimitando aquellas que son exclusivamente universitarias y las que no lo son, siendo ubicado el Trabajo Social en esta última categoría. (p.13)

Es en ese momento en el que comienza la resignificación de las metodologías de la intervención, es por ello que, según Castañeda y Salamé (2010):

Inicialmente, los temas centrales en la reflexión de Trabajo Social en este período, están enfocados a la superación de la pobreza y al aporte profesional en el desarrollo económico con justicia social, ambos temas priorizados por los gobiernos democráticos desde el año 1990. (p.14)

“En la década de los dos mil, la formación universitaria en Trabajo Social incorpora elementos como políticas sociales, pobreza y derechos humanos” (Duarte y Mora, 2016, p.206).

Así, entonces, se le agregan a la carrera diversas temáticas que son fundamentales para el aprendizaje profesional del Trabajo Social.

Como consecuencia, la extensión de la formación varía entre ocho y diez semestres, los énfasis de cada carrera se concentran en diversas áreas de ejercicio profesional y los requisitos de titulación no son homólogos, variando desde una práctica profesional hasta la elaboración de tesis o ambos requisitos a la vez. (Castañeda y Salamé, 2010, p.14).

En Chile, en el año 2015 el autor Felipe Saravia Cortés genera un artículo para plasmar cómo es la formación de los trabajadores sociales en Chile, dando a conocer que, según los datos del Ministerio de Educación, en Chile actualmente existen 188 programas de Trabajo

Social ofertados, distribuidos en 41 universidades y 31 ciudades, que en conjunto generan un total de 5.584 vacantes anuales para estudiar Trabajo Social en el país (Saravia, 2015, p.69).

El mismo autor, se concentra en diferentes aspectos de la carrera como aranceles, modalidad, matrículas, titulaciones, empleabilidad y remuneraciones a nivel nacional. En relación a lo primero, Saravia (2015) señala que:

En cuanto a los aranceles, la oferta formativa es bastante diversa. El programa más barato (Universidad Bolivariana) tiene un costo de 730.000 pesos chilenos anuales, en tanto que para el más caro (Pontificia Universidad Católica de Chile) su coste es de 3.325.000 pesos chilenos (¡4,5 veces más!). (p.70).

Además, esta profesión tiene dos opciones de modalidad, tanto presencial como e-learning (u online), sin embargo, casi la totalidad de las universidades e institutos la imparten de manera presencial. También, Saravia, F. (2015) comenta que, de los programas presenciales, el 67,6 por ciento se imparte en jornada diurna y el 28,6 por ciento en la modalidad vespertina. (p.70).

Otro aspecto interesante de la carrera es que aunque existe una matrícula numerosa de hombres, sin embargo, no se acerca a la cantidad de mujeres que eligen la profesión anualmente, esto puede deberse a múltiples razones, pero, tal y como resalta Saravia, F. (2015) “La sobrerrepresentación femenina en la carrera de Trabajo Social se encuentra probablemente ligada al origen de la disciplina, asociada fundamentalmente a un rol de género, no representando la realidad del sistema universitario en general.” (p.72).

Finalmente, esta carrera es impartida en diferentes universidades a lo largo del país, a pesar de tener diferencias cada una tanto en mallas curriculares como en años de formación, aun así, “cada escuela o programa buscará aportar su sello y perfil profesional específico, con el respaldo de una oferta de planes de formación diseñados de manera autónoma.” (Castañeda y Salamé, 2010, p.14).

De acuerdo a lo que exponen Duarte y Mora (2016), “la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Atacama, es creada en el año 1998, y se organiza en torno a

dos unidades académicas: el Departamento de Ciencias Jurídicas y el Departamento de Trabajo Social” (p.211). Sin embargo, no fue hasta julio del año 2008, cuando se crea el Departamento de Trabajo Social.

Durante el año 2005, fue la formalización del plan de estudios de la carrera y el año 2012 se construyó el perfil de egreso de la misma, al egresar la primera cohorte de estudiantes.

Posteriormente, la casa de estudios regional estableció realizar procesos de renovación curricular para las carreras impartidas, donde la carrera de Trabajo Social fue la primera en dar término al proceso, construyendo un plan de estudios con duración de 5 años y 46 asignaturas, pertenecientes a cuatro distintas áreas formativas subdivididas en: formación especialidad, formación práctica, formación general y formación optativa.

Por ende, al referirse a los egresados y las egresadas se intenta decir que son según el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA, 2012)

Son en sí mismos un resultado de los procesos desarrollados al interior de un programa de formación, son testigos privilegiados de la forma en que se implementan estos procesos y sus desempeños son evidencias de la calidad que alcanzaron estos mismos procesos. (p.46)

Al ser quienes de primera fuente viven la experiencia de la formación universitaria, fue de suma importancia conocer sus puntos de vista, las críticas u opiniones, sugerencias, entre otras impresiones que les haya dejado su paso por la casa de estudios.

“Cabe señalar que el perfil profesional lo va adquiriendo a través del tiempo, con la práctica de su profesión y con capacitación permanente, ya sea que se desempeñe en el ámbito privado o público” (CINDA, 2017. p.140)

Además, destacar la importancia de la realización de este tipo de investigaciones, ya que según el Centro Interuniversitario de Desarrollo (CINDA, 2012)

Los estudios de seguimiento de egresados se constituyen cada vez más en una valiosa e imprescindible herramienta para aportar información relevante sobre los variados

factores que influyen en el proceso de inserción laboral del egresado, que van desde aspectos personales, socioeconómicos, de análisis de las trayectorias y de su comportamiento durante su vida académica. (p. 13-14)

De acuerdo a la página web de la Universidad de Atacama, carrera de trabajo social, se realiza una cátedra abierta dirigida por el académico Dr (c) Alfredo García Carmona. La cátedra mencionada “busca analizar el ejercicio/práctica del Trabajo Social en Atacama, a través de las experiencias directas de profesionales egresados de la carrera de trabajo social UDA. El objetivo es entregar conocimientos a los futuros profesionales y que el estudiante realice una reflexión crítica respecto a los desafíos de la disciplina en contexto situado.” (UDA, s.f)

Se halla necesario realizar una investigación sobre cómo desempeñan el ejercicio profesional las y los egresados de trabajo social en todo ámbito, ya que, según González et al. (2019) “Esta estimación ayudará a certificar la aceptación, pertinencia y viabilidad de la formación de profesionales en la sociedad, y permitirá diseñar diferentes estrategias que se ajusten tanto a la misión y visión institucional, así como a las directrices que exige el país.” (p.696).

La relevancia de generar una investigación como esta recae en la inexistencia de estudios previos tales como este, que caractericen el ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la UDA en específico.

Asimismo, la relevancia de generar una investigación como ésta recae en la inexistencia de estudios previos tales como este, que caractericen el ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la UDA en específico. Mientras que, la contribución de este tipo estudios, de acuerdo con Muñoz y González (2023) consiste en que

Benefician a todas las partes involucradas, desde las instituciones hasta la comunidad, incluyendo a los egresados y a los profesionales en formación, por cuanto su propósito es contribuir a mejorar la calidad de la educación, a fin de aportar a la solución de problemas. (p. 118)

Asimismo, Cabana et al. (2021) también tiene una idea similar de las contribuciones que conllevan, ya que, comenta que

Después de obtener sus títulos, los egresados pueden convertirse en fuertes defensores de su universidad, así como en los niveles de identificación, de recomendar la institución a otros o proseguir con su aprendizaje continuamente (Schlesinger et al., 2015), manteniendo un vínculo a largo plazo que permita seguir construyendo relaciones, es por ello y dado los actuales desafíos de la educación superior, es necesario que las organizaciones de educación integren de forma planificada al estudiante en la co-creación de innovaciones en procesos de apoyo y en los servicios educacionales (Cabana et al., 2018). (p.56)

Es por esto, que continuando la idea de estos autores y autoras, esta investigación puede contribuir a mejorar la calidad educativa y generar beneficios tanto para la universidad como para los egresados/as y estudiantes, además de poder plantear la idea de una innovación de la malla curricular y/o perfil de egreso profesional que les permita obtener los conocimientos y estrategias necesarias para que los y las próximas egresadas/os puedan ejercer correctamente su profesión y mantener un vínculo duradero con la comunidad universitaria

1.1. Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las características del ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama?

1.2. Objetivos

Objetivo general:

Analizar el ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022.

Objetivos específicos:

OE 1: Estudiar la influencia de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022.

OE2: Interpretar la profundización y maduración de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022 aplicados en el sistema laboral y/o post egreso.

1.3. Justificación

La importancia de esta investigación es que no cuenta con estudios previos, esto aplicado a la única universidad estatal que imparte la carrera de Trabajo Social en la región de Atacama, no existen estudios de pregrado sobre el ejercicio profesional, la influencia que tiene el sistema formativo (académico) en las y los profesionales, mallas curriculares, ni actualización de información sobre cómo están ejerciendo hoy en día algunos de los egresados y egresadas de la carrera de trabajo social en las distintas áreas de desempeño, funciones y maduración del conocimiento adquirido durante su trayectoria profesional y que ahora aplican en su quehacer.

Citando a Fernández (2008):

Los ámbitos de ejercicio profesional exceden o limitan, en muchos casos, la formación recibida, las aspiraciones profesionales y las competencias establecidas. Así encontramos áreas propias del Trabajo social (servicios sociales polivalentes y especializados, educativos, de salud, relacionados con la administración de justicia, con el sector laboral y de vivienda, así como en el ejercicio privado, administración, gerencia y planificación de servicios de bienestar social, docencia e investigación) como tareas educativas, psicológicas y administrativas de límites difusos. (p. 157).

Dejando en claro que las antes mencionadas se tratan de áreas de desempeño en el sistema de bienestar.

Esta investigación beneficiará a la Universidad de Atacama y la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales a la hora de exponer información de las y los egresados de la carrera, para futuros y futuras estudiantes de la carrera en cuestión, generando así una imagen generalizada desde distintos ámbitos del ejercicio profesional que los egresados y egresadas han ido construyendo a lo largo de su trayectoria, así como también contribuirá a un posible futuro ajuste en el plan de estudios actual si se considerara pertinente.

2. CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1. Marco teórico conceptual

2.1.1. Teoría de los sistemas sociales

La definición en palabras de Luhmann:

La teoría de sistemas sociales, por su parte, tendrá pretensiones universales, de aquí que hablemos de “lo general”. Esto quiere decir: cada contacto social será aprehendido como sistema hasta alcanzar a la sociedad como el conjunto de todos los contactos sociales posibles. Con otras palabras, la teoría de los sistemas sociales pretende abarcar todo el campo del objeto de la sociología y de constituirse, en ese sentido, en una teoría universal sociológica. (Luhmann, 1998, p. 117).

Arriaga Álvarez (2003), explica que la teoría de los sistemas sociales de Niklas Luhmann

Comprende los diferentes tipos de sistemas, así como las condiciones distintivas que les permiten surgir, a partir de la complejidad que han de reducir. La teoría no ofrece ni utopías ni modelos de sociedades ideales. La teoría luhmanniana presenta, en cambio, un poderoso instrumental analítico que permite comprender el funcionamiento de la sociedad, los subsistemas y las organizaciones. (p.279)

Este entiende cada contacto social como un sistema, hasta crear un conjunto de estos transformándolo en la sociedad que conocemos, pretendiendo analizar de manera más amplia y abarcando cada campo del sujeto de investigación para el estudio, en el caso del tema de investigación, este tiene varios campos donde se desenvuelve como el ámbito académico, laboral y social, y para el desarrollo de esta tesis se busca comprender cada uno de estos.

La proposición de esta teoría consiste en:

Esta tesis abarca al sistema como un hecho y a las condiciones de su descripción y análisis mediante otros sistemas (a su vez autorreferenciales). Con ello no se ha dicho todavía nada sobre el nivel de abstracción y del análisis teórico-conceptual que es posible desde el sistema ciencia. Aquí hay que distinguir, pues, las referencias de los distintos sistemas. El sistema ciencia puede analizar a otros sistemas bajo aspectos que para ellos mismos no son accesibles. En este sentido

puede descubrir y tematizar estructuras y funciones latentes. Por el contrario, es frecuente, sobre todo en la sociología, que los sistemas desarrollen formas de afrontar la complejidad que no son accesibles al análisis. (Luhmann, 1998, p. 38).

El o la sujeto/a de investigación crea un sistema al momento de mantener algún contacto social con otro sujeto, espacio laboral, educacional, familiar, etc. La teoría propone al o la sujeto/a como alguien capaz de crear diferentes sistemas según sea el ambiente en el que se encuentre, es decir, este no será el mismo al interior de una universidad o en su lugar de trabajo. Para la investigación necesario abarcar cada sistema del o la sujeto/a.

De acuerdo a lo que menciona Eguzki Urteaga (2009)

Luhmann rompe con el presupuesto de que hay un actor o una acción detrás de la comunicación social. Va más allá, al no considerar cualquier proyecto teórico como una identidad (el sistema) sino como una diferencia (entre el sistema y su entorno). El sistema no existe en sí mismo, sino que sólo existe y se mantiene gracias a su distinción con el entorno. Pero, el valor de la diferencia es relativo al sistema considerado. (p.303).

Luhmann impulsa su teoría con base en la teoría general de sistemas, por lo que parte afirmando que los sistemas existen. Sin embargo, en esta ocasión su teoría se encuentra mucho más actualizada y adaptada que la de Bertalanffy que explica los sistemas desde la parte social y no desde la biología, puesto que su fin es dar explicación a los fenómenos sociales considerando que algo es un sistema y el resto fuera de ese “algo” es el entorno de dicho sistema.

Es por lo anterior que, si bien es cierto, la teoría general de sistemas es una de las más utilizadas en el Trabajo Social, también se le considera anticuada y existen otras que logran acoplarse mejor al fenómeno que se desea estudiar, es por esto que la teoría luhmanniana como variante de dicha teoría, podría sustentar la investigación focalizada en comprender el ejercicio profesional de las y los egresados de Trabajo Social y cómo el plan de estudios, perfil de egreso y formación académica influyó en el desarrollo de las y los nuevos profesionales.

Luhmann distingue tres tipos de sistemas comparables y comparados: el sistema vivo, el sistema psíquico y el sistema social. Estos sistemas consisten únicamente en acontecimientos: eventos de pensamiento para el sistema psíquico, eventos de comunicación para el sistema social y eventos de suspensión de la muerte para el sistema vivo (Urteaga, 2009, p.306).

El autor Urteaga da a conocer que en la teoría de los sistemas sociales que “las organizaciones son sistemas sociales autopoiéticos, en el seno de los cuales las únicas operaciones posibles son las decisiones.” (p. 306).

Del mismo modo, Urteaga (2009) menciona que “cualquier interacción constituye un sistema social, cerrado operativamente. Estos dos tipos de sistemas, la interacción y la organización, forman parte de la sociedad, pero su suma no equivale a un sistema social global.” (p.306)

Profundizando la idea de la teoría de sistemas sociales de Luhmann, Urteaga (2009) expone que “el sistema social se divide en subsistemas: el sistema político, el sistema económico, el sistema científico, el sistema religioso, el sistema artístico, el sistema mediático, el sistema educativo y el sistema familiar al que añade posteriormente el sistema jurídico”. (p. 307).

Con base en todas las afirmaciones realizadas por los autores recién mencionados, la teoría de los sistemas sociales puede dar explicación a cómo los egresados/as son un sistema en el cual existió y existe la interacción, cómo se mantiene el lazo a través del tiempo por formar parte de una misma organización. Además, es posible describir o caracterizar la manera en la que los egresados y egresadas ejercen profesionalmente, de qué forma lo realizan y el por qué, dentro de distintos subsistemas existentes en la región de Atacama, vale decir sector público y privado donde pueden desempeñarse como instituciones educativas, municipios, centros de salud, empresas, entre otras.

2.1.2. Trabajo Social

El trabajo social es una profesión basada en la práctica y una disciplina académica que promueve el cambio y el desarrollo social, la cohesión social, y el fortalecimiento y la liberación de las personas. Los principios de la justicia social, los derechos humanos, la

responsabilidad colectiva y el respeto a la diversidad son fundamentales para el trabajo social. Respalda por las teorías del trabajo social, las ciencias sociales, las humanidades y los conocimientos indígenas, el trabajo social involucra a las personas y las estructuras para hacer frente a desafíos de la vida y aumentar el bienestar. (Federación Internacional de Trabajo Social, 2014)

Según Rodríguez y Zamanillo (2011) el Trabajo Social se basa en la comprensión del sujeto y de su entorno, así como también funciona en base a una variedad de acciones directas e indirectas dentro de su proceso de intervención con el individuo y su hábitat, entendiendo hábitat como el espacio donde desarrolla su conducta social.

La investigación dentro del Trabajo Social es el pilar fundamental dentro de la intervención, es una de las primeras etapas de este proceso y es aquella en la que se construye el diagnóstico donde se conoce al individuo como sujeto de intervención, conociéndolo en su ámbito social y cultural. El o la profesional tiene la obligación como trabajador/a social de conocer a la persona en intervención para la correcta realización de objetivos y tener una adecuada interacción.

En palabras de Aguayo (2007):

Nos parece, que el análisis y operatividad de las competencias, pueden transformarse en una oportunidad para nuestra profesión el Trabajo Social, es decir estamos llamados a valorizar, a crear, a inventar prácticas profesionales que fortalezcan espacios más humanos de convivencia y de respeto a la sociedad en que vivimos. (p.10).

En cuanto a la Universidad de Atacama [UDA], esta se trata de una institución de educación superior de carácter pública y la única en la región de Atacama, la cual pertenece al Consejo de Rectores de la Universidades Chilenas. Esta casa de estudios cuenta con una Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, ubicada en el campus de calle Rómulo J. Peña (casa central).

La Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la UDA, imparte dos importantes carreras, las cuales son Derecho y Trabajo Social. Esta última otorga a sus egresados y egresadas el grado de Licenciados y Licenciadas en Trabajo Social como también el Título de

Trabajador y Trabajadora Social. La carrera consta de 10 semestres, en los cuales se revisan asignaturas de formación general, práctica y de especialidad.

Lo que espera la Universidad de Atacama de sus egresados y egresadas de Trabajo Social es que hayan adquirido una actitud crítica y problematizada de la realidad tanto local como nacional, como también el hecho de poner a las y los sujetos en el centro de su quehacer como profesionales en busca de la transformación social desempeñándose de manera ética y con enfoque de derechos.

Desde el año 2014, la carrera de Trabajo Social de la UDA, posicionó al pensamiento crítico como su sello. Entendiendo esto como las teorías y prácticas formativas, este sello se caracteriza por ser una competencia, pero también según Paul y Elder (2003),

El pensamiento crítico es ese modo de pensar – sobre cualquier tema, contenido o problema – en el cual el pensante mejora la calidad de su pensamiento al apoderarse de las estructuras inherentes del acto de pensar y al someterlas a estándares intelectuales. (p.4)

2.1.3. Sistema formativo

De acuerdo al Decreto Exento N°011 que aprueba plan y programa de estudios de la carrera de Trabajo Social (2014), la Universidad de Atacama hace uso del modelo constructivista de aprendizaje como modelo educativo, por lo cual, la carrera de Trabajo Social se adhiere a esto e incorpora en su plan de estudios con el fin de tener un proceso de formación basado en sus estudiantes.

Así, el enfoque constructivista del aprendizaje en Trabajo Social, permite definir el aprendizaje como un proceso activo de construcción y democratización del conocimiento, buscando y propiciando aprendizajes significativos y sustentables, fomentando la autonomía personal del o la estudiante. Así también, se considera la enseñanza como un proceso facilitador del aprendizaje, en el cual los y las docentes asumen el rol de mediador y facilitador, comprendiendo la actividad lectiva como un encuentro académico entre estudiantes y docentes a la cual ambos actores llegan preparados. (UDA, 2014, p. 5).

De igual modo, en el documento se menciona que la carrera cuenta con una formación que se basa en competencias, según se encuentra estipulado en el modelo educativo del año 2009, es por eso que el modelo busca “promover una formación de calidad, articulando las necesidades del mercado laboral con la formación profesional, integrando teoría y práctica.” (UDA, 2014, p. 5).

Por otra parte, una de las características con la que cuenta el plan de estudios vigente (2014) es el Sistema de Créditos Transferibles [SCT-Chile], el cual mide el trabajo académico de los estudiantes de acuerdo al tiempo empleado para el desarrollo de las asignaturas y competencias que se adquieren de ella

La carrera de Trabajo Social en la Universidad de Atacama cuenta con dos perfiles de egreso, el primero de ellos se trata del perfil de egreso profesional, es decir, del título que adquieren como trabajadores y trabajadoras sociales los egresados de la carrera y por otra parte se encuentra el perfil de egreso académico, el cual trata sobre el otorgamiento del grado de licenciados y licenciadas en Trabajo Social.

De acuerdo al plan de estudios (2014), la malla curricular se divide en cuatro grandes áreas de formación. El mayor porcentaje de créditos se le otorgan al área de formación técnica, donde se destinan 124 SCT, es decir 41% del total, en segundo lugar, se encuentra el área de formación general con 84 SCT y 28%, posteriormente se encuentra el área de formación práctica con un 26% correspondientes a 77 SCT y, por último, el área de optativos con 15 créditos correspondientes al 5% del total de 300 SCT de toda la formación académica.

2.1.4. Egresados/as

De acuerdo a la RAE, egresado/a hace referencia a una “persona que sale de un establecimiento docente después de haber terminado sus estudios”.

Ahora bien, una definición más concreta a este concepto sería:

Se le llama egresado a quien ha aprobado como alumno regular todos los cursos y actividades que conforman su plan de estudios, quedando en condiciones de solicitar su examen final de título o grado o de iniciar los trámites para la obtención del grado académico y título correspondiente. (Floresvillar, 2014).

2.1.5. Competencias

El término de competencia ha tenido variadas interpretaciones y aplicaciones prácticas en el mundo productivo de diferentes países y se ha utilizado indistintamente para referirse a autoridad, competición, incumbencia, cualificación, etc.

De acuerdo a lo que plantea Gómez-Rojas (2015), “La competencia profesional es el grado de utilización de los conocimientos, las habilidades y el buen juicio asociados con la profesión en todas las situaciones que se pueden enfrentar en el ejercicio de la práctica profesional.” (p.49)

El decreto exento N°011 del plan de estudio de la carrera de Trabajo Social de la UDA, presenta una serie de competencias, entre las cuales se encuentra las competencias genéricas según el modelo educativo de la casa de estudios, estas son:

Compromiso con la calidad de su quehacer profesional, compromiso ético, liderazgo y toma de decisiones conocimiento sobre el área de estudio de la profesión, aprendizaje y actualización permanente, capacidad de aplicar innovadoramente el conocimiento a la práctica y comunicación en un segundo idioma. (UDA, 2014, p.7).

A partir de los instrumentos (cuestionario y entrevista semiestructurada) se obtuvo la percepción de la muestra sobre las competencias que adquirieron en su formación académica.

En cuanto a las competencias genéricas transversales, se encuentra “comunicación oral y escrita, trabajo colaborativo y promoción de la diversidad” (UDA, 2014, pp.7-8)

Por último, de acuerdo al plan de estudios de la Universidad de Atacama en su carrera de Trabajo Social, se habla sobre las competencias disciplinares que se asocian a las áreas de desempeño de la carrera, las cuales son intervención social transformadora e investigación social transformadora.

Gómez-Rojas (2015), expone que existen ciertos niveles de adquisición de las competencias profesionales, las cuales las clasifica en diferentes dimensiones como la dimensión personal, en la que se encuentran distintas capacidades, tales como la

autoconfianza, autocontrol y empatía. La siguiente dimensión que menciona el autor se trata del ámbito laboral, lo cual hace referencia al desempeño del profesional. Luego se encuentra la dimensión organizacional, en la cual menciona cuán importante es la estructura y organización en los profesionales.

Acompañada de las competencias que debe tener el trabajador social, también se hallan las capacidades que este debe tener, en las cuales pueden resaltar la capacidad de establecer relaciones profesionales, de valorar las necesidades y opciones, capacidad para prevenir y atender situaciones en crisis, entre muchas otras más.

2.1.6. Ejercicio profesional

Pérez et al. (1987):

El ejercicio profesional consiste en la aplicación de los conocimientos adquiridos en los años de formación académica a unas actividades concretas que, a su vez, estimulan una mayor maduración y profundización de dichos conocimientos. Es de esta forma como se va alcanzando una mayor perfección y eficacia en el desempeño de la profesión, y una visión distinta del entorno y la problemática de este ejercicio profesional. (p.105)

Por otra parte, Portuondo (como se citó en Izquierdo et al., 2013) define la función como «el tipo de actividad laboral que caracteriza e identifica el trabajo socialmente útil que realiza el hombre para alcanzar un objetivo determinado». (p.128)

Ante estas reflexiones, (como se citó en Izquierdo et al., 2013) “se asume el concepto de función como el papel desempeñado, reconocido y aceptado por la sociedad para los miembros de una disciplina, que se materializa en las actividades o tareas que determinan el ejercicio de una profesión” (Torres Esperón, 2008, p.128).

2.1.7. Sistema laboral

Es el área donde se desenvuelven las y los egresados, se entiende también como el conjunto de acciones que hacen el/ la profesional, es el lugar abstracto que se tiene para el ejercicio profesional, el cual está compuesto por campo laboral y mercado laboral, donde las y los egresados se desempeñan en base a los requerimientos de sus empleadores. Es donde los

egresados y las egresadas maduran y profundizan sus conocimientos adquiridos tanto en el sistema formativo como post egreso de la carrera de pregrado.

2.1.7.1. Campo laboral

Al referirse al campo laboral como tal, es decir, son las áreas de desempeño y/o intervención y las funciones que pueden cumplir las y los trabajadores sociales en su lugar de trabajo, las cuales van desde el área de salud, de vivienda, educativa, hasta la investigación, entre otras.

Para entenderlo de mejor manera, el área de intervención del Trabajo Social es Según Muñoz (2015)

La intervención social corresponde a un proceso planificado para la consecución de un cambio significado como deseable. Generalmente, los procesos de intervención social se llevan a cabo en el marco de instituciones que diseñan, implementan o evalúan políticas sociales en territorios acotados (locales, nacionales, regionales), donde una población determinada se constituye en «población objetivo» y se establecen con ella ciertas metas de trabajo en una temática en particular (rehabilitación del consumo de drogas, deserción escolar, fomento de la microempresa, promoción del capital social, etcétera). (p.270)

Sin embargo, al ser variadas áreas de desempeño en las que se puede ejercer el trabajo social, existen ciertos “encuentros” o similitudes al quehacer de otros profesionales, es por esto que el campo del Trabajo Social cuenta con algunos choques con otras profesiones del área social, esto por su enfoque de intervención social, como también por el pertenecer a las ciencias sociales, ya sea por compartir conocimientos dentro de su formación académica en relación a estas ciencias o como explica Iturrieta (2012) “Además, dicha situación es posible observarse en diferentes campos laborales, donde actualmente desarrollan las mismas funciones, con iguales requerimientos profesionales, antropólogos, sociólogos, trabajadores sociales y psicólogos, entre otros tipos de profesionales de las Ciencias Sociales.” (p. 165)

En cuanto a la investigación, el o la trabajador/a social cuenta con variadas técnicas y estrategias para la investigación que le permiten interactuar de manera amplia con el medio

que está inmerso, donde entra la observación, lo que hace el ingreso del profesional a la vida del sujeto o comunidad. También cuenta con entrevistas, análisis de documentos, cuadernos de campo, grabaciones entre otras. Todo esto dejando al trabajador social más cómodo dentro del área de investigación. (Gómez, Rodríguez y Alarcón, 2005).

2.1.7.2. Mercado laboral

Al hacer referencia al aumento de los profesionales de Trabajo social se puede sustentar en los dichos de Castillo y Rodríguez (2016) planteando que esto podría generar un sobre stock de profesionales, disminución en algunos salarios, precarización del empleo, reducción en la empleabilidad, entre otros.

La disminución del valor de los títulos profesionales es algo también latente en la actualidad, en el sentido de que cada vez es más valioso alguien con mayor número de estos, siendo casi algo competitivo al interior del mundo laboral. Esto esperando a que los empleadores los tomen más en consideración que a un recién egresado o alguien no universitario. (Iturrieta, 2017).

En el contexto chileno, la superposición de los límites profesionales entre las profesiones de las Ciencias Sociales se evidencia en la tendencia del mercado laboral, a la publicación de ofertas de trabajo bajo el rótulo de “profesional de las Ciencias Sociales”, sustituyendo a aquellas dirigidas a un tipo de profesional específico (Iturrieta, 2012, p. 165)

Todo lo anterior se podría resumir en que el aumento de profesionales en Trabajo Social puede conllevar a un exceso de profesionales, lo que podría resultar en una baja de los salarios, un empleo precario y una reducción en la empleabilidad. Además, se señala que en la actualidad hay una disminución en el valor de los títulos profesionales, y tener un mayor número de ellos se ha vuelto algo competitivo en el mundo laboral, con la expectativa de que los empleadores los valoren más que a los/as recién egresados/as o personas sin educación universitaria. Además, que, dentro del contexto chileno, se observa una superposición de los límites profesionales entre las diferentes profesiones de las Ciencias Sociales. Esto se refleja en la tendencia del mercado laboral a publicar ofertas de trabajo bajo la categoría genérica de "profesional de las Ciencias Sociales", en lugar de dirigirse a un tipo específico de profesional.

Finalmente se podría decir que el concepto de mercado laboral lo relacionamos a aquellos detalles que, sobre la empleabilidad, salarios, cantidad de profesionales, oferta y demanda de estos entre otros.

2.2. Marco de antecedentes

En este apartado se hallan los distintos artículos y revisiones bibliográficas realizadas para llevar a cabo el marco de antecedentes del presente estudio.

Respecto a la formación profesional, Ramírez (1994) afirma que, “Hacia el final de la década de los cincuenta y al inicio de los setenta, la Escuela de Servicio Social estaba incorporada a la Facultad de Ciencias Económica de la Universidad de Costa Rica”, así también, la autora menciona que, “el énfasis de aquella época estuvo en la atención individual, cuya aplicación era la prevalencia en las nacientes instituciones de bienestar social”. (p.533).

Analizando en profundidad el ejercicio profesional, el texto habla sobre lo pronto que se van obteniendo las experiencias durante la formación académica, es así como se llega a las experiencias en concreto como en el Instituto Nacional de Vivienda y Urbanismo, en el cual se trabajaba directamente con grupos y organizaciones o el caso de los hospitales, donde la tarea no fue nada fácil, al igual que en el ámbito de la presidencia de la República, durante el gobierno de José Figueres Ferrer o por último como en la Caja Costarricense de seguro social, donde no solo se trabajaba desde el área asistencialista.

Es así como se llega a la conclusión de que, según Ramírez (1994):

La formación universitaria, la actualización permanente y la cohesión gremial son elementos muy importantes para alcanzar el ejercicio profesional exitoso. Permiten la síntesis entre los esquemas de intervención tradicionales y los novedosos, de acuerdo con el movimiento dialéctico que se manifiesta en la realidad. (p.538).

En palabras de Pérez, Gómez y Santos (1987), el concepto de ejercicio profesional hace referencia a la aplicación de herramientas y aprendizajes obtenidos durante el proceso de formación académica, todo esto en situaciones específicas, es decir, realidades diferentes pero cada una con su propia formación profesional.

Según Jaramillo, Giraldo y Ortiz (2006):

El egresado, a su vez, es un agente evaluado. La sociedad evalúa la calidad de la Universidad a través del egresado; analiza sus competencias profesionales y emite juicios sobre la calidad de la formación que imparte la institución a partir de las capacidades individuales que observan los empleadores en los titulados. Una mayor calidad de la formación, reflejada por los graduados en su devenir profesional, en las posibilidades y trayectorias laborales, implica mayores beneficios para el medio, expresado en un mejor desempeño laboral y social. (p.119).

Algunas dificultades de estos estudios pueden ser la ubicación geográfica, ya que suele ser complicado el localizarlos para la investigación y la metodología a utilizar para cada uno, la aplicación de encuestas será diferente según sus cualidades, es decir, serán adaptadas según la condición de cada egresado.

La principal **limitación** de los autores De Vries y Navarro (2011) en su investigación “¿Profesionistas del futuro o futuros taxistas? Los egresados universitarios y el mercado laboral en México” fue:

Un problema importante para estudios de egresados consiste en que casi todas las universidades de tamaño medio o grande actualmente ofrecen más de 50 opciones de licenciatura, algunas con pocos estudiantes y egresados, lo cual complica organizar un estudio representativo para todas las opciones. (p.7).

Respecto a la pregunta de investigación, teniendo en cuenta el tema del desempleo, la pregunta que más llamó la atención de los autores De Vries y Navarro (2011) fue “¿efectivamente preparan las universidades para el desempleo?”. (p. 7)

Dentro de una temática importante de la investigación, están las tasas netas y brutas las cuales hacen alusión a la manera de medir el desempleo de forma más exacta en un estudio que abarca tantas personas, tal y como señalan los autores De Vries y Navarro (2011) “una forma distinta de medir el desempleo es la tasa neta o el desempleo abierto, que contabiliza sólo aquellos desempleados que indican estar buscando trabajo”. (p.8) dado que, de esta

manera, realizándolo más exacto, el resultado también se ajustará y la tasa de desempleo baja.

Sin embargo, también hay una diferencia de desempleo según las áreas en las que se desempeñen los egresados y egresadas, además de los salarios donde De Vries y Navarro (2011) destacan que “el área peor pagada es educación, seguida por salud y ciencias. En cambio, economía y empresa, las carreras técnicas y, sobre todo, derecho, tienen mejores remuneraciones”. (p.8), influyendo también la situación a nivel país en donde se desempeñen.

Sumado a esto, también De Vries y Navarro (2011) indican que “el hecho de que los salarios sean bajos puede derivarse de que los egresados se ven obligados a aceptar puestos que no corresponden a sus estudios. Es decir, posiblemente trabajan como taxistas”. (p.10), desde allí en la investigación, se intenta saber si los empleos que tienen actualmente los egresados, corresponden a su nivel y el tipo de estudio que cursaron.

En cuanto a la investigación “Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. Una revisión sistemática de la literatura” de Daniela Guzmán (2021), en Chile, existe un compromiso sobre el hacer efectiva la declaración sobre la igualdad de oportunidades y trato para trabajadoras, donde además se menciona que es intolerable cualquier forma de discriminación. Enfatiza que el Estado debe tomar todas las medidas necesarias para asegurar que no exista discriminación alguna por género y haya igualdad entre hombres y mujeres.

Hay muchas perspectivas para dar a conocer las razones del por qué existe segregación laboral. Sin embargo, son teorías no económicas o feministas las cuales explican factores externos al mercado laboral.

A pesar de que se ha avanzado en el tema, sigue habiendo un déficit enorme en comparación con los hombres sobre la inserción laboral femenina, esto dado que, según cita Guzmán (2021):

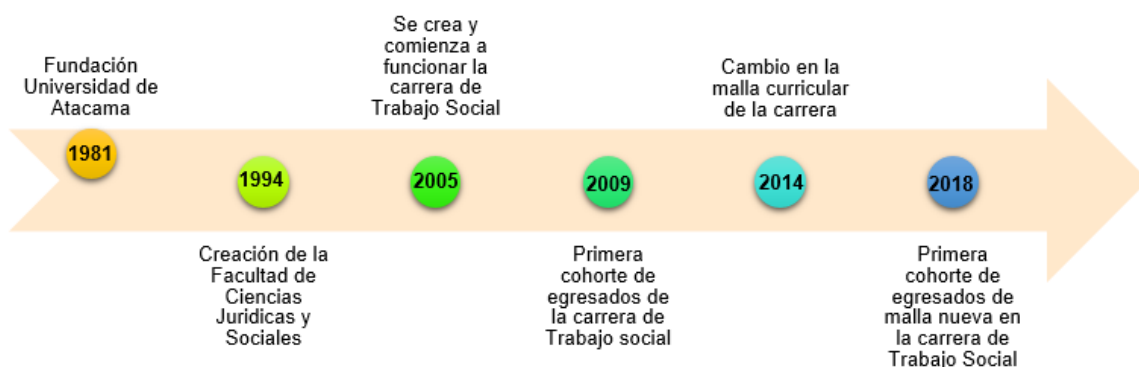
La directa relación entre la segregación académica en la educación superior y la segregación laboral posterior se visualiza en los obstáculos que se presentan y que se

perciben como parte de la trayectoria de las mujeres. La elección de la carrera profesional que se ingresa a estudiar se pudiese estimar que es una decisión personal. Sin embargo, esta decisión está condicionada por todo un proceso de socialización y por una organización estructural del trabajo y la formación que, desde un insuficiente e insipiente abordaje de los estereotipos de género, reproducen desigualdades (Martin, 2008, p.49).

2.3. Marco contextual

Figura 1

Línea de tiempo contexto histórico egresados/as de Trabajo Social, UDA



En cuanto al territorio donde se desarrolló la investigación, se trata de la ciudad de Copiapó, región de Atacama, Chile. Está ubicada en la zona norte del país, reconocida por sus grandes aportes mineros, cumpliendo una labor económica fundamental al país, como lo puede ser la extracción y venta de cobre, y labor social, ya que esta le provee de alta demanda laboral al territorio. Esto se puede dejar en evidencia gracias a la presencia de varias empresas mineras como minera Atacama Kozan, Cerro Negro, Kinross, Pucobre, entre otras.

Las y los sujetos investigados son estudiantes egresados y egresadas con la malla curricular nueva de la carrera de Trabajo Social y también rezagados del plan de estudios anterior que egresaron entre los años 2018 a 2022, de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Atacama, que estén ejerciendo su labor como profesionales.

La carrera de Trabajo Social en la Universidad de Atacama ofrece a las y los estudiantes una amplia gama de oportunidades laborales en diferentes instituciones y organizaciones del ámbito público, privado y social. Los egresados y egresadas podrán trabajar en municipalidades, servicios de salud, organizaciones no gubernamentales, instituciones educativas, entre otros. Podrán desempeñar funciones de planificación, diseño y gestión de políticas y programas sociales, atención directa a personas y grupos vulnerables, intervención en crisis, desarrollo comunitario, entre otras áreas.

El perfil del egresado y egresada de Trabajo Social de la Universidad de Atacama incluye la capacidad de analizar, diagnosticar, intervenir y evaluar situaciones y problemáticas sociales, siempre en función de los principios éticos y valores propios de la disciplina. Además, estará capacitado para trabajar en equipo, tener habilidades de comunicación, liderazgo y gestión en el ámbito social. También estará preparado para formular, implementar y evaluar políticas, programas y proyectos sociales, en colaboración con otros profesionales y actores del ámbito social.

El plan de estudios de Trabajo Social en la Universidad de Atacama “se desarrolla en diez semestres académicos” (UDA, 2014, p.10), incluyendo asignaturas como fundamentos de Trabajo Social, psicología social, economía social, políticas sociales, intervención social, ética profesional, entre otras. La totalidad de CST que contempla el plan de estudios es de 300 SCT, traducidos en 8.100 horas totales.

Además, la carrera incorpora las prácticas profesionales supervisadas, que brindan a las y los estudiantes la oportunidad de adquirir experiencia en el campo del Trabajo Social. En resumen, la carrera de Trabajo Social en la Universidad de Atacama forma profesionales comprometidos con la promoción del bienestar social y preparado/a para enfrentar las complejas problemáticas sociales de la actualidad.

Los licenciados y licenciadas de la carrera de Trabajo Social se podrán estar desempeñando en organizaciones públicas y privadas como también en organizaciones de carácter no gubernamentales, realizando funciones como “dirección de organizaciones e instituciones,

coordinación de equipos de trabajo, docencia universitaria, consultor o consultora e investigador o investigadora” (UDA, 2014, p.10).

Como se menciona en el marco teórico, el ejercicio profesional es entendido como todo resultado de los ámbitos académicos, laborales y sociales efectuados por la o el egresado de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama. Esto siendo evaluado mediante los instrumentos y posterior análisis de la información sobre cada egresado/a y el cómo ejercen profesionalmente, todo esto tomando en cuenta su formación académica como base de sus conocimientos, las competencias que este/a haya adquirido durante esta misma y su inserción al mundo laboral y, por último, reconociendo los principios que debe de tener como Trabajador/a Social/a para tomar como base respecto a la labor profesional del egresado o egresada.

3. CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Paradigma y enfoque

Contreras (1996) (como se citó en González, 2005)

De acuerdo con Kuhn, un paradigma es un sistema de creencias, principios, valores y premisas que determinan la visión que una determinada comunidad científica tiene de la realidad, el tipo de preguntas y problemas que es legítimo estudiar, así como los métodos y técnicas válidos para la búsqueda de respuestas y soluciones. En consecuencia, el enfoque o paradigma en que se inscribe un estudio, sustenta el método, propósito y objetivos de la investigación. (p.32).

En el caso de la presente investigación sobre el ejercicio de la profesión de egresados y egresadas de Trabajo Social de la UDA, el paradigma sirve como pilar metodológico que guíe la ruta con cierta perspectiva y contribuya a sustentar la realización del estudio.

3.1.1. Paradigma interpretativo

En palabras de González (2001) “El paradigma interpretativo renuncia al ideal objetivista de la explicación y postula la búsqueda de la comprensión” (p.232).

Es por esto que la realización de esta investigación se enfoca en la búsqueda de aquellos datos o conceptos que den paso a la formación y comprensión del ejercicio profesional por parte de las y los egresados.

3.1.2. Enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo)

Según Hernández-Sampieri et al. (2018) “Su finalidad es hacer converger la información cuantitativa y cualitativa, ya sea anidándola, conectándola o haciéndola confluir.” (p. 565)

En el caso de esta investigación, se buscó que los resultados cualitativos tuvieran mayor relevancia, dado que esta información llevaba a responder profundamente la pregunta de investigación, sin embargo, en el caso de los resultados cuantitativos, en el instrumento de recolección de información este buscaba complementar los datos obtenidos de la información cualitativa, dando mayor comprensión a lo que es el ejercicio profesional de cada egresado y egresada.

Según Hernández-Sampieri et al. (2018)

Se recolectan datos cuantitativos y cualitativos en un mismo momento (concurrente) y puede darse o no mayor peso a uno u otro método, pero al igual que el diseño transformativo secuencial, la recolección y el análisis son guiados por una teoría, visión, ideología o perspectiva, incluso un diseño cuantitativo o cualitativo. (p.565)

3.2. Tendencia y tipo de estudio

3.2.1. Tendencia fenomenológica

Según Hernández-Sampieri et al. (2018) “Su propósito principal es explorar, describir y comprender las experiencias de las personas con respecto a un fenómeno y descubrir los elementos en común de tales vivencias” (p.493)

Según Hernández-Sampieri et al. (2018) Primero, se identifica el fenómeno y luego se recopilan datos de las personas que lo han experimentado, para finalmente desarrollar una descripción compartida de la esencia de la experiencia para todos los participantes —lo que vivenciaron y de qué forma lo hicieron—. (p.493)

Continuando con la idea del autor Hernández-Sampieri et al. (2018) “Cómo felicidad, ira, pena, dolor, determinación, tranquilidad... De esta manera, en la fenomenología los investigadores trabajan directamente las unidades o declaraciones de los participantes y sus vivencias.” (493)

Mediante un estudio fenomenológico se busca conocer las experiencias de vida, respecto de un suceso, desde la perspectiva del sujeto o la sujeta, por lo cual en este estudio se buscaba conocer las experiencias de cada egresado/a en el sistema formativo y laboral, por lo cual se genera una vinculación con la teoría de Luhmann, al generar una interpretación de los resultados del fenómeno estudiado mediante las relaciones sistémicas que surgen en la trayectoria de las y los profesionales. Si bien el estudio se desarrolló con un enfoque mixto, la fenomenología tiende a relacionarse a lo cualitativo, por lo cual se es fiel a la hora de mencionar que el presente estudio busca indagar desde el área cualitativa, buscando complementarse con lo cuantitativo más que darle la misma relevancia, puesto que se busca caracterizar el ejercicio profesional mediante experiencias de vida, las cuales se identificaron en las entrevistas realizadas como técnica de recolección de datos cualitativo.

3.2.2. Estudio exploratorio

Examinar un tema o problema de investigación poco estudiado. Es realizar un viaje a un sitio desconocido, del cual no hemos visto ningún documental ni leído ningún libro, sino que simplemente alguien nos hizo un breve comentario [...] en otras palabras, ignoramos mucho del sitio. (p. 91).

Por otra parte, el mismo autor menciona que dicho tipo de estudio “sirve para conocer fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre una investigación más completa de un contexto particular, indagar nuevos problemas, identificar conceptos o variables, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados.” (p. 91).

En otras palabras, al ser este un estudio acerca de egresados y egresadas de la carrera de trabajo social de la única universidad estatal de la región, es algo nuevo tratándose aún más si se ve enfocado en su ejercicio profesional, tomando en cuenta desde el sistema formativo y sistema laboral.

3.2.3. Estudio descriptivo

El objetivo del tipo de estudio descriptivo según Hernández-Sampieri et al. (2014) es

Especificar las propiedades, las características importantes de cualquier fenómeno y los perfiles de los sujetos que se sometan al análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, su objetivo no es indicar cómo se relacionan estas. (p. 92)

El estudio descriptivo “es útil para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación (Hernández-Sampieri et al., 2014, p. 98)

Siguiendo estas definiciones, la información se reúne a través de varias entrevistas y opiniones de los entrevistados, es decir, la investigación se forma a partir de las distintas dimensiones de cada uno y una de las y los profesionales, para así obtener una perspectiva concreta sobre el perfil de las y los sujetos.

3.3. Técnicas de recolección de información

3.3.1. Entrevista semiestructurada

Según Hernández-Sampieri et al. (2014), las entrevistas semiestructuradas se basan en una guía de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información. (p. 403).

El objetivo de esta entrevista fue reunir datos más subjetivos sobre las distintas perspectivas de cada egresado, buscando que cada uno diera respuesta sobre los distintos sistemas en los que están inmersos. Además, a medida que se desarrollaban las primeras entrevistas, surgieron otras preguntas útiles para el análisis del ejercicio profesional, las cuales posteriormente fueron incluidas en las siguientes entrevistas. Estas fueron aplicadas de manera individual por cada investigador/a, quienes realizaron 3 a 4 entrevistas por egresados y egresadas con un contacto previo para definir fecha y hora, así como la lectura y firma del consentimiento informado. La información obtenida en estas instancias se transcribió, posteriormente fue codificada y subcodificada utilizando el software Atlas.Ti para la creación de diagramas o redes.

3.3.2. Encuesta

De acuerdo con García (1993), la encuesta es un método de investigación en el cual se realiza una serie de preguntas con la finalidad de conseguir una medición cuantitativa de una amplia muestra.

La encuesta fue aplicada como un método de recolección de datos de las y los egresados, estos datos fueron agrupados y reunidos para luego ser presentados como un producto que dio forma al perfil profesional de cada egresado y finalmente dio respuesta al objetivo de esta investigación.

3.4. Instrumentos

3.4.1. Malla temática

Instrumento utilizado para realizar una entrevista semiestructurada, la cual se encuentra dividida en 2 temas para esta investigación, que buscan dar respuesta a los objetivos específicos, por ende, también al objetivo general. La malla temática presenta subtemas

que están debidamente explicados y divididos en categorías, que fueron consideradas grupos de códigos que sirvieron para codificar de manera ordenada los códigos y subcódigos en el programa de análisis de datos utilizado. Esta malla temática contaba con preguntas orientadoras que guiaban el rumbo de la entrevista. (Véase anexo 2)

3.4.2. Cuestionario

Según Hernández-Sampieri et al. (2014) el cuestionario se trata de un instrumento compuesto por una serie de preguntas de ciertas variables que se quieran medir y para ello existen tanto la elaboración de preguntas abiertas como cerradas.

En cuanto a las preguntas cerradas dentro del cuestionario, Hernández-Sampieri et al. (2014) comenta que, se trata de un tipo de preguntas que se consideran más ligeras de responder para los encuestados, ya que se les presenta una serie de alternativas que deberá seleccionar y se evitará el verbalizar una respuesta extensa que involucre sus pensamientos, lo cual también podría considerarse una desventaja al ser un instrumento limitante en cuanto a sus respuestas, como también se vuelven más fáciles en el momento de codificar a la hora de realizar el análisis de las respuestas obtenidas.

Por otra parte, el mismo autor nos menciona que, las preguntas abiertas se caracterizan por entregar información más amplia y suelen ser utilizadas cuando no se tiene una clara predicción de las respuestas que puedan brindar los encuestados.

El cuestionario fue auto administrado por la/el encuestado vía online, en el cual, el objetivo principal de este era obtener la información necesaria sobre la identificación de la persona como su nombre completo, edad, entre otros. También se buscaba conocer datos acerca de su trayectoria laboral como por ejemplo el tipo de contrato que mantienen, el salario que reciben aproximadamente, la cantidad de tiempo que les llevó encontrar ese trabajo y finalmente, detalles acerca de su trayectoria durante y posterior a su periodo en el sistema formativo (universidad), por ejemplo, si realizaron estudios de postgrado, como costearon sus estudios, año de ingreso y egreso de la carrera, etc. (véase anexo 1).

3.5. Población y muestreo o selección de casos

Respecto a la estrategia de muestreo se utilizó una **muestra no probabilística** que según Hernández-Sampieri et al. (2014) “Las muestras no probabilísticas, también llamadas muestras dirigidas, suponen un procedimiento de selección orientado por las características de la investigación, más que por un criterio estadístico de generalización. Se utilizan en diversas investigaciones cuantitativas y cualitativas.” (p.189).

Mientras que el tipo de muestreo fue el **muestreo por conveniencia** en el que según Hernández-Sampieri et al. (2014) son “muestras por conveniencia: estas muestras están formadas por los casos disponibles a los cuales tenemos acceso (Battaglia, 2008a).” (p. 390).

Explicado de otra manera, según Otzen y Manterola (2017) “Por conveniencia: Permite seleccionar aquellos casos accesibles que acepten ser incluidos. Esto, fundamentado en la conveniente accesibilidad y proximidad de los sujetos para el investigador.” (p. 230)

Es por esto, que se reafirma que la selección fue por conveniencia, teniendo en cuenta características que fueran importantes para la investigación, es decir, los puntos a considerar en la selección de egresados y egresadas fueron:

- Estar ejerciendo o haber ejercido la profesión luego de egresar.
- Haber egresado entre los años 2018 a 2022.

En relación a la muestra requerida, fueron 10 personas para realizar entrevistas semiestructuradas individuales y cuestionario auto administrado en las que se exploraron distintas temáticas bajo diferentes perspectivas a partir de cada egresado/a. Esto fue necesario para el aporte de conocimientos a la investigación por parte de cada uno/a de los/as participantes.

Las estrategias utilizadas fueron en base a los registros de datos de contacto del departamento de la carrera de trabajo social y posteriormente se contactaron a través de llamada telefónica o mensaje vía aplicación “WhatsApp”.

Teniendo en cuenta que la investigación buscaba describir las características del ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de trabajo social de la Universidad de Atacama, para este estudio aplicó encuestas a una muestra seleccionada de 10 personas entre las y los egresados de los años 2018 a 2022.

Es por esto que se tiene registro de las y los egresados por año, el incluyen rezagados del plan de estudios anterior (2011). La cantidad de egresadas y egresados por año es la siguiente:

Tabla 1 Cantidad de egresadas y egresados de la carrera de trabajo social por año.

Año de egreso	Cantidad de egresadas y egresados
2018	12
2019	15
2020	27
2021	39
2022	31

Dentro de la muestra se encuentran egresados y egresadas de la malla vigente. También se contó con estudiantes que desarrollaron sus clases de manera presencial durante la totalidad de la carrera como también otros que tuvieron clases online parcialmente durante los años de pandemia, residentes actuales de la comuna de Copiapó, residentes fuera de la comuna, mayores de edad y que se encuentran en calidad de trabajadores/as. Siendo este el perfil de las y los participantes que se requirieron para la investigación.

Finalmente, sobre la saturación de la investigación o criterio de saturación, según Hernández-Sampieri et al. (2014) “se le denomina saturación de categorías, que significa que los datos se vuelven repetitivos o redundantes y los nuevos análisis confirman lo que hemos fundamentado (Sparkes y Smith, 2014; Sandelowski, 2008; Guest, Bunce y Johnson, 2006; y Morse, 2003).” (p.435)

Es por ello que dentro de esta investigación se considera que la saturación ocurrió cuando los datos comenzaron a ser repetitivos y/o no existía mayor descripción de experiencias, no se lograra generar más categorías ni códigos a partir de la información y se diera respuesta a la pregunta de investigación, logrando el entendimiento de la misma.

3.6. Recolección de datos

Siendo el objetivo general de la investigación “Analizar el ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018 a 2022.” y la pregunta de investigación “¿Cuáles son las características del ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama?”

El plan para recolectar la información fue a través de un cuestionario y una entrevista semiestructurada, los cuales fueron aplicados por los investigadores, la fuente de esta información, es decir, las y los entrevistados son egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años de egreso 2018 a 2022. Esta información se preparó para ser analizada mediante una matriz de datos y las variables a medir consistían en los factores que influyen en el ejercicio profesional de las y los egresados. La muestra fue de 10 egresados y egresadas.

3.7. Análisis de datos

3.7.1. Análisis de contenido

El análisis utilizado para los resultados cualitativos fue el análisis de contenido, ya que, se realizó lectura e interpretación de la información extraída desde las entrevistas semiestructuradas, tal información se añadió al instrumento de análisis, el software Atlas. Ti, así posteriormente se llegó a nuevos conocimientos e interpretación del ejercicio profesional de las y los egresados.

En palabras de Andreu (2002):

El análisis de contenido en un sentido amplio [...] es una técnica de interpretación de textos, ya sean escritos, grabados, pintados, filmados..., u otra forma diferente donde puedan existir toda clase de registros de datos, transcripción de entrevistas, discursos, protocolos de observación, documentos, videos, ... El denominador común de todos estos materiales es su capacidad para albergar un contenido que leído e interpretado adecuadamente nos abre las puertas al conocimiento de diversos aspectos y fenómenos de la vida social. (p. 2).

Para analizar los resultados obtenidos se interpretó o infirió sobre lo que expresaban los egresados y egresadas en las diferentes preguntas realizadas sobre sistema formativo y laboral expresadas en la malla temática, a partir de ello mediante la interpretación fueron surgiendo distintos sub códigos a raíz de las experiencias descritas. Esto se relaciona con que según Andreu (2002) “El análisis de contenido es una técnica de investigación para formular inferencias identificando de manera sistemática y objetiva ciertas características específicas dentro de un texto” (p.3) y el mismo autor comenta que “el análisis de contenido se puede realizar también a través de observaciones no textuales, por lo tanto, las técnicas de análisis de contenido pueden abarcan tantos análisis textuales como no textuales.” (p.9)

Además, cabe destacar que el análisis realizado permitió inferir detalles adicionales a partir de la información obtenida. Este proceso condujo a la identificación de subcódigos que inicialmente no se habían percibido, así como a la interpretación de los resultados. En este sentido Andreu (2002) “El análisis de contenido cualitativo consiste en un conjunto de técnicas sistemáticas interpretativas del sentido oculto de los textos. Al igual que el análisis de contenido cuantitativo clásico parte de la lectura como medio de producción de datos.” (p.22).

3.7.2 Análisis estadístico descriptivo univariado y bivariado

“La estadística descriptiva o análisis exploratorio de datos ofrece modos de presentar y evaluar las características principales de los datos a través de tablas, gráficos y medidas resúmenes” (Orellana, 2001, p.14) En esta investigación se utilizan gráficos de una y dos variables en cruces para encontrar una relación entre las mismas y darles una explicación de por qué suceden cada una.

El objetivo de construir gráficos es poder apreciar los datos como un todo e identificar sus características sobresalientes. El tipo de gráfico a seleccionar depende del tipo de variable que nos interese representar por esa razón distinguiremos en la presentación gráficos para variables categóricas y para variables numéricas. (Orellana, 2001, p.14)

Es por ello, que se utilizaron dos análisis diferentes, uno para los resultados cualitativos y otro para resultados cuantitativos a modo de encontrar un significado preciso de los datos obtenidos. Refiriéndose al análisis estadístico descriptivo este se trata de:

El análisis estadístico descriptivo tiene como objetivo proporcionar la tendencia central y la dispersión de una característica numérica (por ejemplo, la altura de una población) o la frecuencia de una característica cualitativa (por ejemplo, el número de personas o el porcentaje de la población con los ojos verdes). En función del tipo de variable, se realizará un proceso u otro para informar de los datos. (Varela et al., 2022, p.1).

En el caso de esta investigación, se presenta tanto el análisis de datos univariado y bivariado. El primero de ellos fue útil para analizar preguntas referidas al sexo de las y los participantes, año de ingreso a la carrera y año de egreso de la misma, la forma de financiamiento de la carrera universitaria de las y los egresados, el tipo de contrato que poseen los profesionales en la actualidad, el rango temporal en conseguir el primer empleo como trabajadoras y trabajadores sociales post egreso y el rango salarial de ellos y ellas. El **análisis univariado** según Echaiz, C. (2018)

Consiste en el análisis de cada una de las variables estudiadas por separado, es decir, el análisis está basado en una sola variable. Las técnicas más frecuentes de análisis univariado son la distribución de frecuencias para una tabla univariada y el análisis de las medidas de tendencia central de la variable. (s.p)

Mientras que el análisis bivariado se hizo presente a la hora de realizar cruces entre las variables antes mencionadas, como lo fue en el caso del sexo en relación a variables tales como rango salarial y tiempo en conseguir el primer empleo o también el cruce que se generaba entre año de egreso y tipos de contratos, por mencionar algunas.

El **análisis de datos bivariado** es una forma evolucionada de análisis estadístico en el cual se cuantifica a nivel descriptivo e inferencial el nivel de covarianza entre dos variables y de esta forma se da cuenta de la relación entre dos variables. [...] Busca someter a contrastación la tesis de asociación y hasta causalidad entre dos variables

definidas. En cualquier caso, el análisis bivariado se plantea con la intención de determinar el nivel de relación entre dos variables. (Sulbarán, 2012, p.3).

3.8. Calidad de la investigación

3.8.1. Credibilidad

Berenguera et al. (2014), la credibilidad en la investigación

Se refiere al grado en que los resultados reflejan la realidad o fenómeno estudiado. Implica el valor de veracidad de los resultados tomando como referencia el consenso de las personas investigadas. Los hallazgos deben ser creíbles y reflejar lo mejor posible la realidad estudiada (p. 161-162).

Este criterio podrá verse reflejado a la hora de plasmar los resultados extraídos del análisis de las técnicas de recolección de información, es decir, al exponer las respuestas brindadas por las y los egresados en la encuesta y entrevista. Las cuales están formuladas con el fin de dar respuesta a cuestiones en base al ejercicio profesional y formación académica de los profesionales, lo cual se respalda en el plan de estudios de la carrera aprobado el año 2014.

3.8.2. Confirmabilidad

En cuanto a la confirmabilidad, Berenguera et al. (2014) da a conocer que,

Tiene que ver con la reflexión sobre cómo puede influir el investigador en el proceso de investigación y en los resultados obtenidos. No se buscaría obtener la neutralidad total de quienes realizan la investigación, puesto que debe reconocerse que todas las personas tienen unos valores a través de los cuales realizan su mirada particular de la realidad. No obstante, se debe ser consciente de estos valores y este punto de vista, con respecto al fenómeno de estudio, para no permitir que esta construcción afecte o interfiera en la consecución de los resultados llegando a modificarlos. Hacer referencia también al compromiso del investigador de informar la posición desde la que se ha realizado la investigación y de explicar las influencias de su subjetividad. (p.163).

Mientras que, Abreu (2014) define “el razonamiento inductivo que comienza con la observación de casos específicos, el cual tiene por objeto establecer principalmente

generalizaciones; y el razonamiento deductivo que comienza con las generalizaciones, tratando de ver si estas generalizaciones se aplican a casos específicos”. (p.196).

Dentro de este estudio, los investigadores son totalmente neutrales respecto al tema de investigación, es decir, en ningún momento se buscará la exageración u omisión de algún dato que sea relevante para el análisis de la investigación.

3.8.3. Fundamentación

En palabras de Hernández-Sampieri et al. (2014):

La amplitud con que la investigación posee bases teóricas y filosóficas sólidas y provee de un marco referencial que informa al estudio. Tiene que ver con una revisión de la literatura extensiva y pertinente (enfocada en estudios similares). Además de incluir un razonamiento contundente de las razones por las que se recurrió a un enfoque cualitativo. (p.459).

El motivo de la investigación fue conocer el ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de la universidad, exponiendo así cada concepto y su significado para la realización de esta, recolectando información para llegar al resultado final, que es el análisis de cada experiencia y conocimiento de las y los egresados. Para eso se tiene como base la teoría de sistemas sociales de Luhmann, y que fue utilizada como guía de conocimientos en cada situación.

3.9. Consideraciones éticas

3.9.1. Consentimiento informado

“La finalidad del consentimiento informado es asegurar que los individuos participan en la investigación clínica propuesta sólo cuando ésta es compatible con sus valores, intereses y preferencias.” (Emanuel, 1999, p. 90).

El formulario de consentimiento informado fue dirigido a personas que se auto identificaron como hombres y mujeres que egresaron de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama entre los años 2018 y 2022. Dicho formulario explicita los siguientes puntos a considerar en cuanto a la confidencialidad de la información:

1. Cabe destacar que la información de identificación personal será almacenada de manera segura y privada, para prevenir acceso de personal no autorizado.
2. Se requerirá utilizar información de esta investigación con fines académicos como presentar resultados obtenidos a personas externas (docentes de la universidad, conversatorio, congreso, etc.).
3. Si el estudio requiere la utilización de fotografías, videos o grabaciones de audio, Ud. como participante tiene derecho a revisar dicho material, al cual tendrá acceso el profesor que guía la investigación y los investigadores en cuestión. Cada grabación o material visual tendrá un código de identificación con el fin de no revelar en ningún momento su identidad como participante de este estudio.

Por último, antes de dar firma al documento, las y los participantes declaran haber leído la información detallada en el mismo, donde se le dio la oportunidad de preguntar y que todas las preguntas en caso de haberlas fueron respondidas satisfactoriamente, por lo cual decidieron, voluntariamente firmar el documento para poder participar en este estudio de investigación.

3.9.2. Respeto a los sujetos inscritos

El criterio de respeto a los sujetos involucrados según Emanuel (1999) consiste en:

- Permitir al sujeto/a a cambiar de opinión.
- Su privacidad debe ser respetada administrando la información de acuerdo con las reglas de confidencialidad.
- Otorgar nueva información en caso de que aparezca.
- Contar con un mecanismo para informar resultados.
- Vigilar cuidadosamente el bienestar del sujeto/a a lo largo de su participación.

Como se menciona con anterioridad, el consentimiento informado, fue una de las consideraciones éticas presentes en la investigación, asimismo fue un instrumento en el cual se le aseguraba a las y los participantes confidencialidad y resguardo de la información, como también la posibilidad de desistir del estudio en cualquier momento que ellas y ellos quisieran, es así como se respeta a la o el sujeto cambiar de opinión.

En cuanto a la privacidad, se explicita la confidencialidad de la información, respetando en todo momento, lo cual se evidencia en la redacción del documento oficial de tesis.

En el caso de que apareciera nueva información, esta sería entregada a quienes fueron partícipes de la investigación, sin embargo, no fue el caso durante el proceso de redacción, pero sí cuentan con el derecho a recibir una copia del documento final del estudio, lo cual se relaciona directamente con el mecanismo para informar resultados, lo cual se realizará mediante correo electrónico a cada una y uno de las y los participantes. De igual manera, si quienes participaron solicitaran una manera distinta de recibir la información, se recibirán sugerencias e incluso se podría hacer una exposición pública de los resultados.

Como último punto respecto al respeto hacia las y los participantes, se vigiló cuidadosamente el bienestar de cada una y uno de ellos, procurando no hacerles sentir incomodidad o disgusto durante el proceso, con atención ante sus posibles requerimientos.

4. CAPÍTULO IV: RESULTADOS

4.1 Resultados análisis cuantitativos

Antes de dar paso a la exposición de los resultados cuantitativos es conveniente dar respuesta a ciertas preguntas que dan explicación a la recuperación de los datos de acuerdo a los objetivos planteados.

En primer lugar, se recibió una base de datos sobre egresadas y egresados con la que contaba el departamento de la carrera, de la cual se hizo una revisión exhaustiva para la selección de casos de potenciales participantes de la investigación. Luego de realizar dicha selección, se tomó contacto con cada una de las personas de manera paulatina en un plazo de tres semanas durante el mes de mayo.

La aplicación del cuestionario fue de manera digital mediante la plataforma Google Forms, donde cada una y uno de los participantes respondieron una serie de 8 preguntas de carácter personal que fue útil para generar una imagen sobre el perfil de cada participante.

Los cuestionarios al igual que las entrevistas se llevaron a cabo entre los días 2 y 26 de mayo del año 2023.

Como se menciona en el marco metodológico de la investigación, quienes participaron fueron ex estudiantes de la carrera de Trabajo Social de la UDA egresados entre los años 2018 y 2022 que cumplieran el requisito de haber ejercido o estar ejerciendo la profesión luego de su egreso de la carrera.

El cuestionario aplicado, adoptó un formato de ficha de información personal donde las y los egresados seleccionaban la alternativa que correspondiera dependiendo la pregunta o escribiendo respuestas abiertas breves sobre lo que se le preguntaba, en el cual se estima un tiempo promedio de aplicación de 5 minutos.

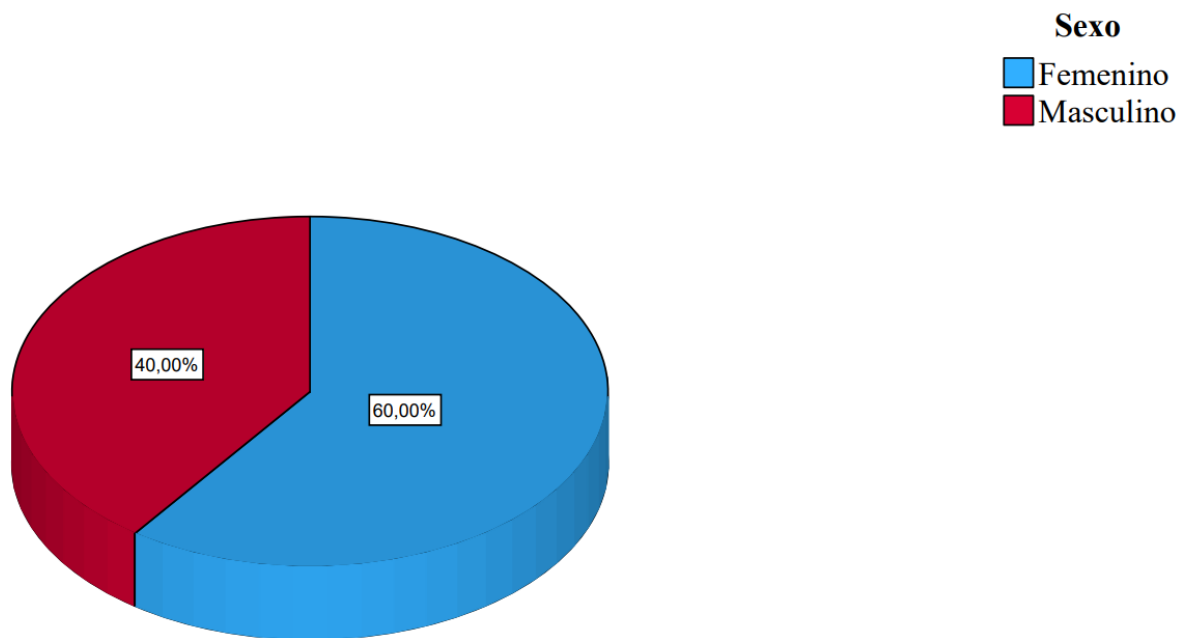
El registro de los datos quedaba almacenado en la plataforma Drive una vez que las y los participantes finalizaban el proceso y lo enviaban, para luego recolectar todos los datos e importarlos al software SPSS para generar un análisis estadístico descriptivo, ilustrando los resultados en gráficos univariados y bivariados en ciertas ocasiones.

En cuanto a aspectos favorables del proceso, se puede considerar que la manera de aplicar el instrumento fue una excelente manera de optimizar el tiempo y así también no pasar por

momentos bochornosos al preguntar de manera directa ciertos aspectos que se buscaba identificar, dándole la posibilidad a cada una de las personas participantes de responderlo de manera directa en el cuestionario.

Figura 1

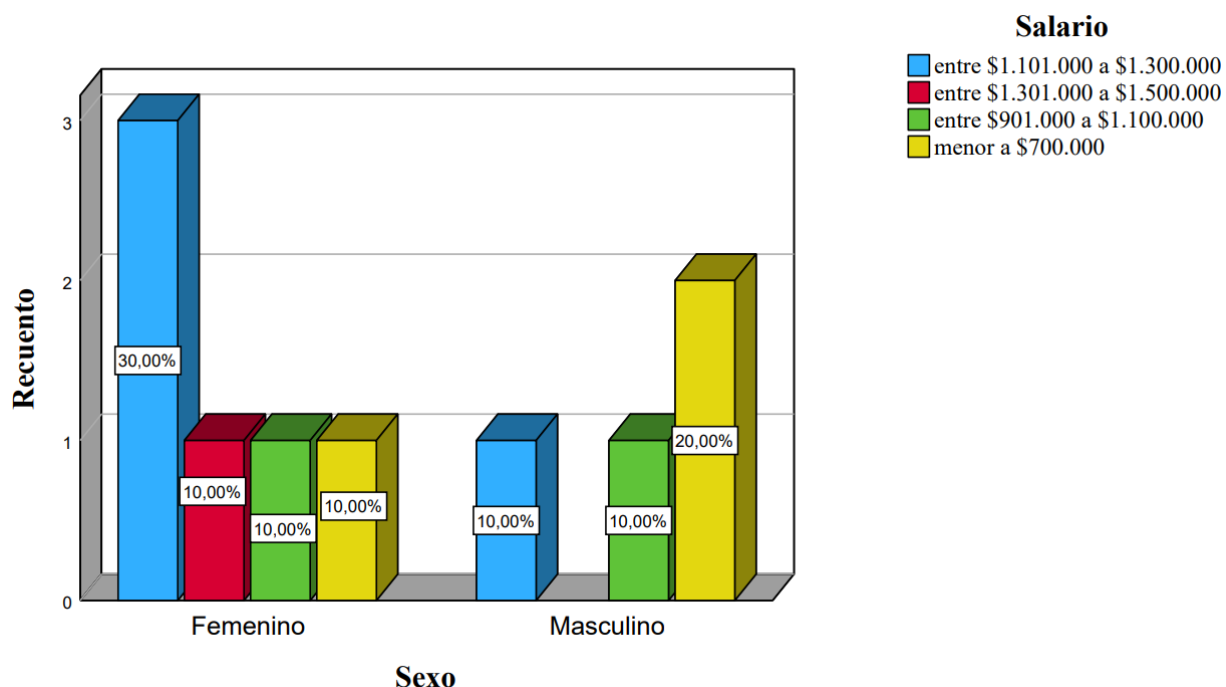
Sexo de las egresadas y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022)



Los datos muestran que el 40% de los participantes se auto identificaron con el sexo masculino, es decir 4 de las 10 personas entrevistadas son hombres, mientras que las otras 6 personas son mujeres que se auto identifican con el sexo femenino, correspondiendo al 60% de las y los participantes.

Figura 3

Cruce de variables “rango de salarios” y “sexo” de las y los egresados



En el caso de este gráfico se revisa la relación entre las variables “salarios” de las y los egresados quienes respondieron a esta pregunta mediante rangos específicos en el cual debían indicar donde se encontraba su salario de manera aproximada, mientras que en el sexo se repite lo resaltado en la figura anterior.

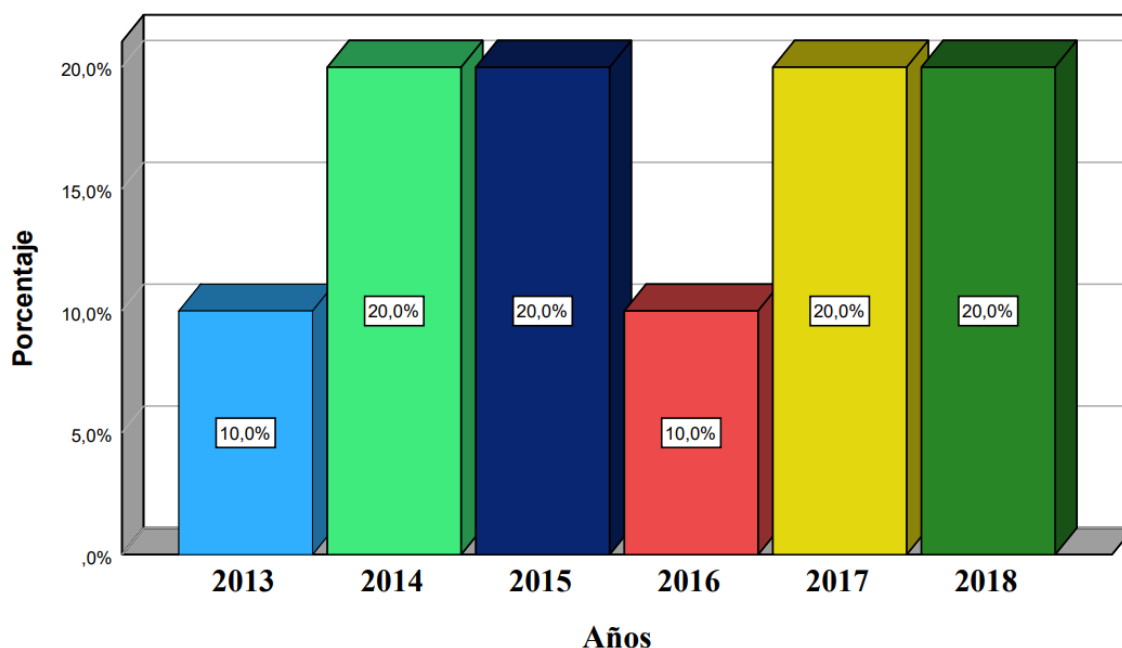
En relación a los gráficos ya expuestos, se ha podido evidenciar que la mayoría de entrevistados/as se identifican con el sexo femenino siendo 6 en un total de 10, demostrando de cierta manera que la carrera de Trabajo social de la Universidad de Atacama se podría considerar altamente feminizada entre los años 2018 a 2022, Grassi, (1989) y Lorente, (2004) (como se citó en Duarte, 2013) “la feminización del Trabajo Social hace referencia las características de género que condicionan su funcionamiento, desarrollo y presencia social”. (p.263). Esto se puede deber a los orígenes de la disciplina y profesión como menciona Cortés (2015).

Mientras que, refiriéndose al segundo gráfico se encuentra una relación entre el salario mayoritario, es decir, las cifras más altas (\$1.100.000-\$1.500.000) con el sexo femenino dentro del mercado laboral, esto puede deberse a los años de egreso, debido a que un

egresado (a) del año 2018 obtuvo más experiencia en años, mientras que un egresado del año 2022 tiene menor tiempo de haber finalizado su etapa en el sistema formativo, es por ello que relacionando experiencia laboral y también la permanencia dentro del mismo.

Figura 4

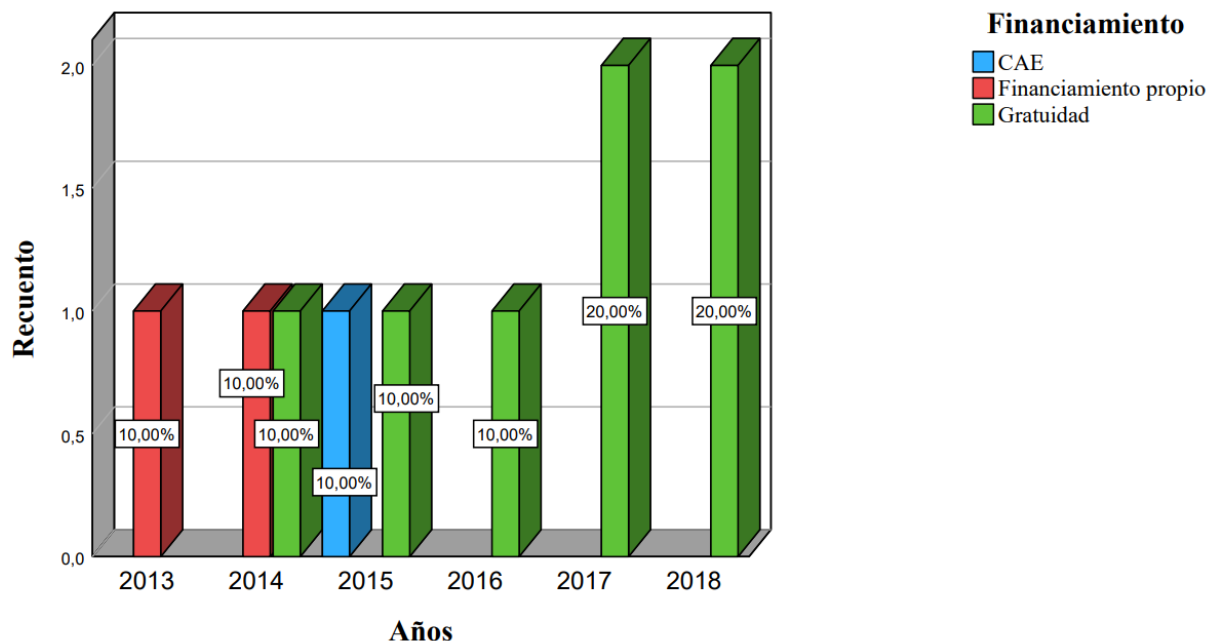
Año de ingreso a la carrera de Trabajo Social de las y los egresados de la Universidad de Atacama (2018-2022)



Si bien la muestra fue intencional, seleccionando 2 egresados/as por año entre el 2018-2022, lo años de ingreso no coincidieron en cifras, es por ello que, según los datos recolectados en el cuestionario auto administrado por los y las participantes de esta investigación, reflejaron que sólo una/o de ellas/os ingresó a la carrera en el año 2013, es decir, antes de la reestructuración curricular, mientras que dos de las y los entrevistados ingresaron en el año 2014, misma cifra en el año 2015, en cuanto al año 2016 se repitió la cifra del primer año, con un ingreso de los y las participantes de la investigación a la carrera, siguiendo con dos ingresos en el año 2017 y dos ingresos en el año 2018.

Figura 5

Cruce de variables “financiamiento de la carrera” y “año de ingreso” de las y los egresados



Respecto al segundo gráfico, correspondiente al cruce de variables, se encuentra una relación entre los años de ingreso y el financiamiento de la carrera, el cual consiste en que la mayoría de los egresados (70%) financió su carrera profesional con el beneficio del Estado “gratuidad”, mientras que egresados del año 2013, 2014 y 2015 tuvieron un financiamiento propio o Crédito con Aval del Estado (CAE).

El Crédito con Aval del Estado (CAE), el cual, según Bilbao, R. (2018) se trata de

El CAE, consiste en la entrega de un crédito otorgado por el sistema financiero a las instituciones de Educación Superior para alumnos que ingresen a primer año o que cursen alguna carrera profesional o de nivel de Educación Superior en un establecimiento acreditado y pertenecientes al sistema de Créditos con Garantía Estatal en Chile. (p.17-18).

Además, refiriéndose a la gratuidad, según Pareja, C. et al. (2021)

Como efecto de los diversos movimientos estudiantiles posteriores al año 2000 en Chile, especialmente el de 2011, se implementó en 2016 un mecanismo de financiamiento para estudios superiores denominado “gratuidad”. Consiste, en términos generales, en un subsidio a la demanda que paga, con recursos públicos, los estudios de estudiantes de menores recursos económicos. (p.43)

Al implementarse en el año 2016, eso da indicios del por qué algunos (as) egresados y egresadas si tuvieron la posibilidad de utilizar este beneficio, como también, el hecho de que el 30% de los egresados y egresadas participantes de esta investigación no contaran con este beneficio pudo deberse a los requisitos que solicita el Estado, dado que, a pesar de lo que señala Pareja, C. et al. (2021) una innovación en el mecanismo de financiamiento gratuidad en Chile es que éste no considera requisitos académicos (Deslisle & Bernasconi, 2018). (p.53). Tales requisitos que si se consideran son según Salas, V. y Gaymer, M. (2017)

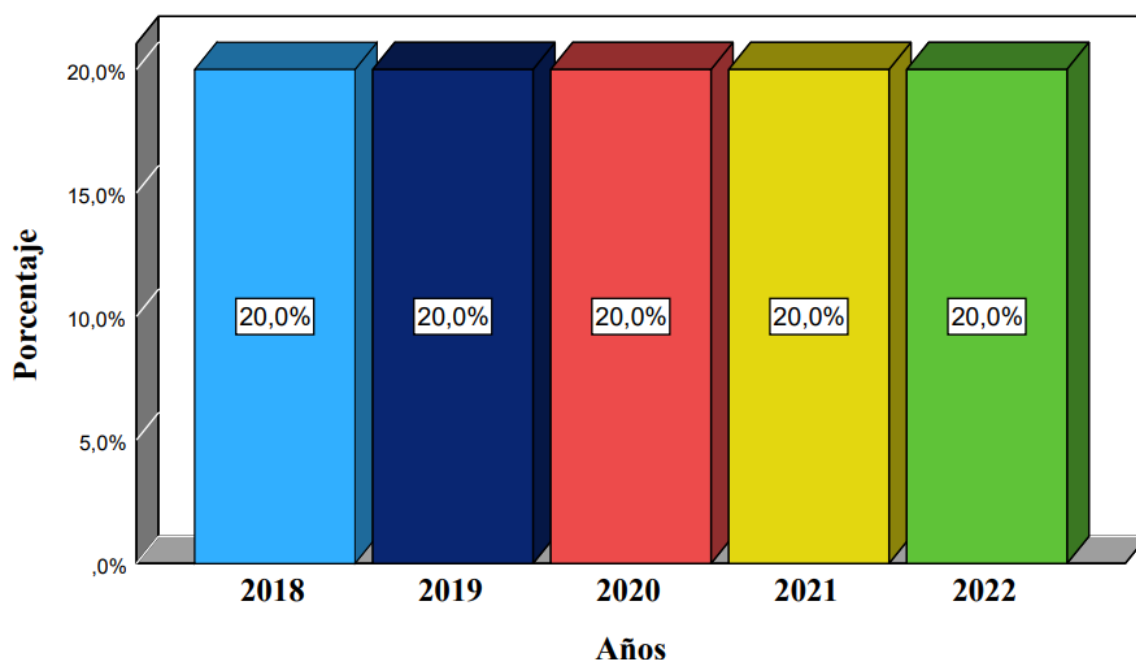
Ministerio de Educación (MINEDUC), se definió que se entregaría gratuidad a los estudiantes de menores ingresos que estudiaran carreras de pregrado, presenciales, conducentes a la obtención de un título técnico de nivel superior, profesional o licenciado en instituciones consideradas elegibles. Para ser beneficiario deberán cumplir con los siguientes requisitos: a) Ser chileno o extranjero con residencia definitiva, que haya obtenido su respectiva licencia de enseñanza media en Chile; b) Provenir de los hogares pertenecientes a los cinco primeros deciles de menores ingresos de la población del país, para lo cual se utilizará un instrumento de evaluación uniforme de la situación socioeconómica, en la forma que se establezca en el reglamento; c) No poseer un título profesional o licenciatura terminal otorgada por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, o por una institución de educación superior extranjera, de conformidad a lo que establezca el reglamento. (p.5-6)

Conociendo los requisitos necesarios para obtener el beneficio de gratuidad educacional, se concluye que el factor más posible que pudo haber sido excluyente en el caso de algunos egresados y egresadas es el de provenir de hogares de menores ingresos del país, dependiendo directamente de la situación socioeconómica, la cual, es bastante subjetiva en

relación a la realidad de cada sujeto (a), ya que, es posible que una familia tenga ingresos “mayores”, pero también ser numerosa por lo cual, el ingreso per cápita es diferente al de algunas familias de menor número o menor situación económica.

Figura 6

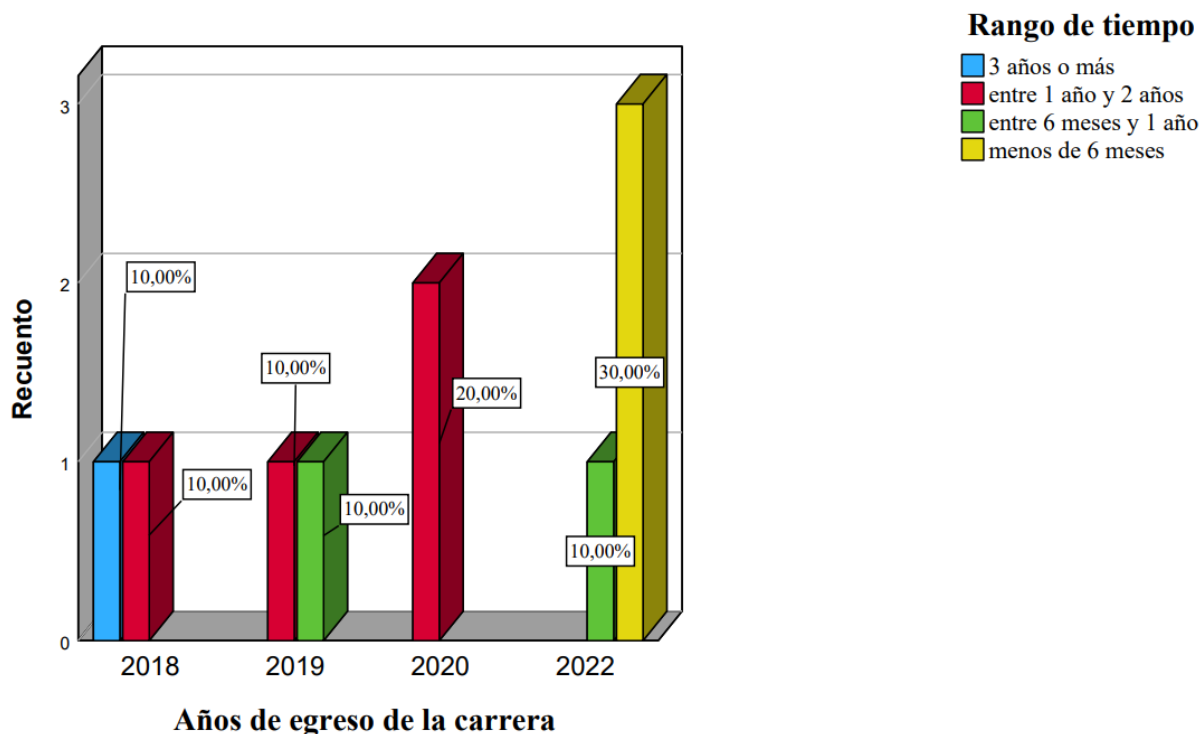
Año de egreso de la carrera de Trabajo Social de las egresadas y los egresados de la Universidad de Atacama (2018-2022).



En relación al año de egreso de cada uno de los y las participantes de la investigación, los datos muestran el mismo resultado para cada uno de los años seleccionados para realizar el estudio, es decir, egresaron dos estudiantes por año desde el año 2018 a 2022, incluyendo estudiantes rezagados/as y estudiantes que finalizaron sus estudios en los 5 años de duración formal de la carrera.

Figura 7

Cruce de variables “año de egreso” y “permanencia laboral” de las y los egresados



En este gráfico se expone que la mayoría de egresados y egresadas del año 2022 llevan menos de 6 meses en su empleo actual, mientras que los de años 2018, 2019 y 2020 mantienen entre 1 año y 2 años, el 20% se encontraba entre 6 meses y 1 año correspondiente a los años 2019 y 2022, finalmente, solamente el 10% lleva 3 años o más en su trabajo correspondiendo al año de egreso el 2018.

Los resultados anteriores se deben a un reclutamiento de egresados y egresadas de forma intencionada, de manera que existieran dos egresados o egresadas por año desde el 2018 a 2022, con la finalidad de interpretar los datos de distintos puntos de vista por año.

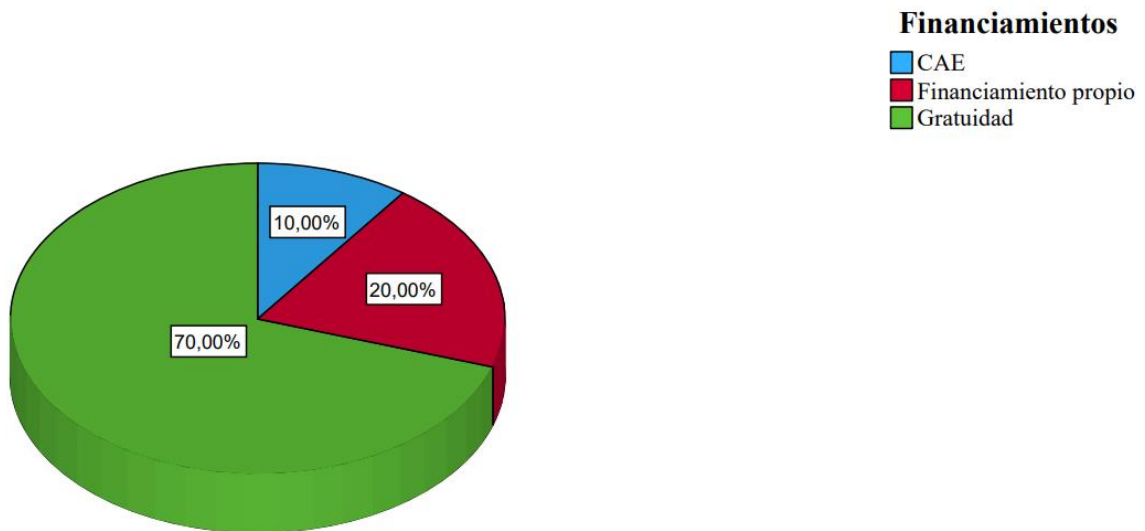
En relación al gráfico de cruce de variables, existe una clara relación entre los años de egreso correspondientes y la permanencia en sus trabajos, dado que quienes hayan egresado en años anteriores mantendrán un mayor tiempo de permanencia laboral. Sin embargo, esta permanencia puede ser debida al tipo de cargo o de trabajo en el que estén relacionados e incluso al área de desempeño del trabajo social en el que hayan decidido interiorizarse. Ya que, de acuerdo a Weller, J. (2003)

Según esta hipótesis sobre el matching en el mercado de trabajo, a continuación, se da un proceso de búsqueda a lo largo de cual una proporción creciente de una cohorte etaria de jóvenes encuentra una posición que cumple tanto sus propias expectativas (posiblemente ajustadas respecto a las originales) como aquellas de una empresa, lo que incide en permanencias medias cada vez más largas de los trabajadores en un mismo puesto de trabajo, mientras estén envejeciendo. (p.16)

Esto, relacionándolo a la presente investigación se puede asociar a que, al ser el trabajo social tan variado respecto a las áreas de desempeño, es posible que, para algunos egresados y egresadas, ciertas áreas sean de mayor interés que otras, ya sean de intervención directa, indirecta o de investigación.

Figura 8

Financiamiento de la carrera de las egresadas y los egresados de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022)



La figura 8 muestra las formas de financiamiento de la carrera universitaria de las y los egresados, evidenciando que la mayoría de ellas y ellos obtuvieron gratuidad, lo cual en cifras se refleja en 70%, mientras que dos estudiantes confesaron que su forma de financiar

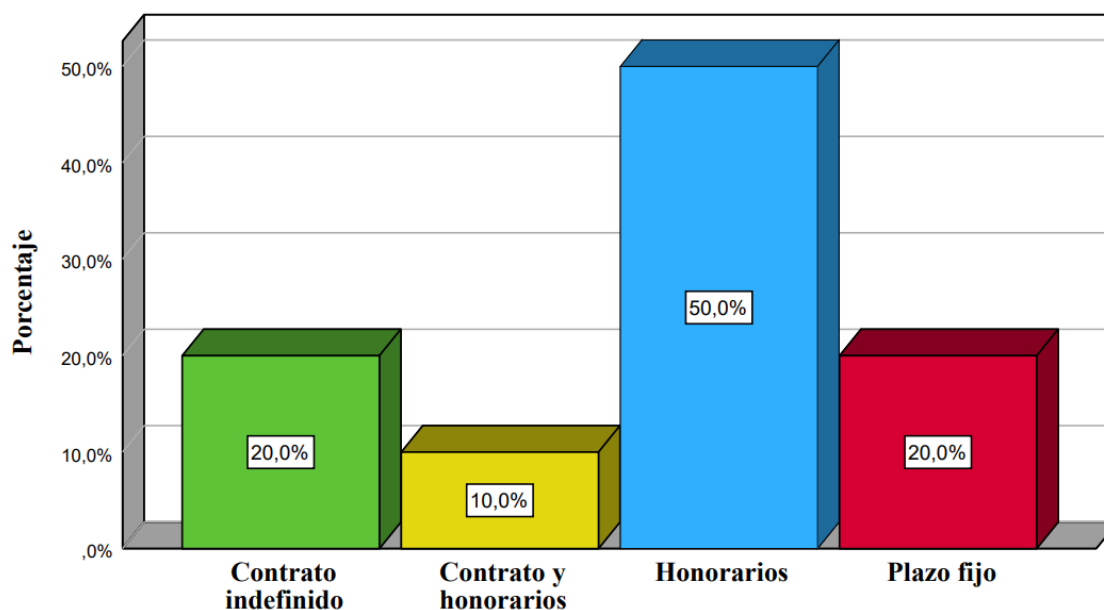
su carrera fue mediante el Crédito con Aval del Estado [CAE] y por último solo un/a estudiante mencionó haber financiado de manera propia sus estudios de pregrado.

De acuerdo a lo que menciona Urzúa (2014):

Gratuidad no es un instrumento que busque mejorar la calidad del sistema en general, sino que más bien parece ser la vía para paliar el costo financiero de estudiar en un sistema con falencias (dudoso valor agregado) y satisfacer demandas inmediatas de ciertos grupos. (p.4)

Figura 9

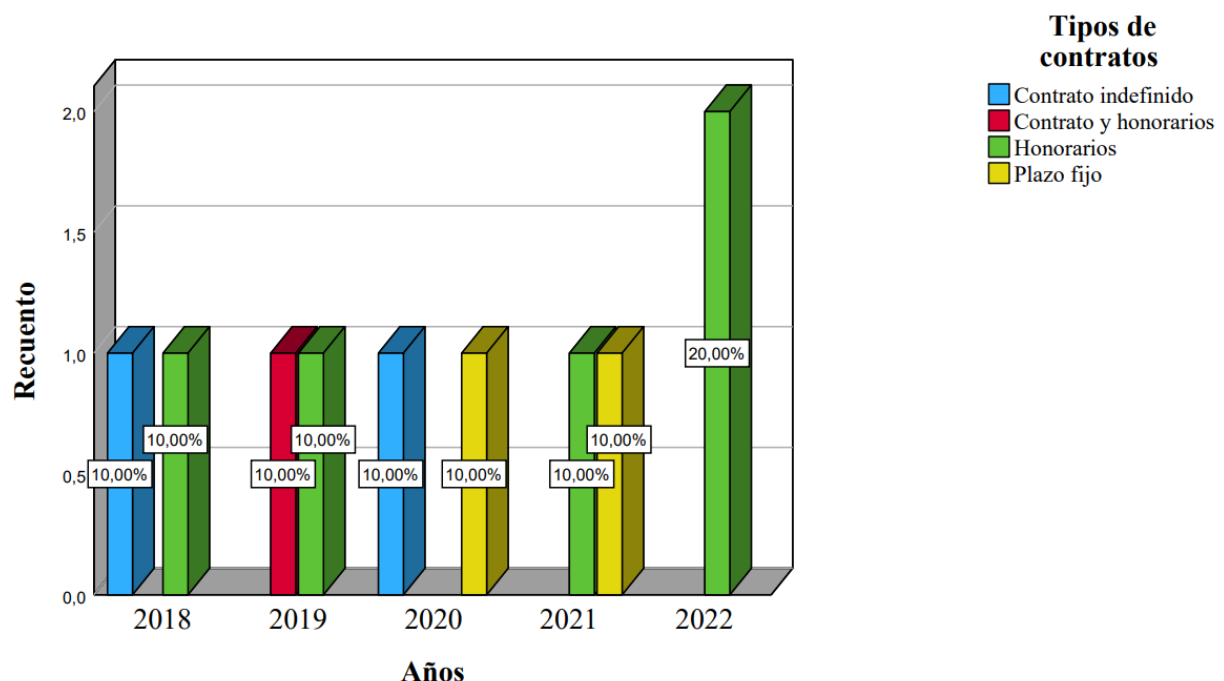
Tipo de contrato de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022)



De acuerdo a los resultados brindados por la entrevista, el gráfico muestra que sólo dos de las y los participantes mencionaron tener contrato indefinido en su actual puesto laboral, mientras que una de las personas mencionó encontrarse trabajando a plazo fijo, misma cifra que se refleja en el resultado de contratación a contrata, en este caso la persona mencionó tener dos empleos, donde comentó que el principal es a contrata y el secundario es a honorarios, mismo tipo de contrato que poseen 6 de las y los participantes del estudio.

Figura 10

Cruce de variables “año de egreso” y “tipos de contratos” de las y los egresados



En este gráfico se resalta que la mayoría de egresados y egresadas mantienen un tipo de contrato a “honorarios” en la cual se encuentran participantes correspondientes a los años 2018, 2019, 2021 y 2022, mientras que el 20% se mantiene con contrato indefinido asociado a los años 2018 y 2020, finalmente el otro 20% corresponde a contrato a plazo fijo en egresados y egresadas de los años 2020 y 2021, y el 10% en contrato y honorarios en participante del año 2019.

En los resultados se puede evidenciar un fuerte contraste entre las y los egresados que se encuentran trabajando con contratos temporales y contrato indefinido, esto puede deberse a la precarización que existe hacia las y los trabajadores sociales. Como se menciona en Hernández (2017), los tipos de contratos pueden depender del grado académico de los profesionales, por lo cual se entiende que a mayor grado académico más posibilidades tiene la o el profesional de ser contratado de manera indefinida y sin sufrir precarización laboral.

La Dirección del Trabajo de Chile (2019) afirma en su informe de resultados de la novena encuesta laboral que

La mayoría de los trabajadores que cuentan con contrato de trabajo en Chile lo está bajo la modalidad indefinida. En efecto, el 69,8% de los trabajadores cuenta con dicho tipo de contrato laboral, lo que suele asociarse a condiciones de trabajo de mayor estabilidad y de mayor protección. (p.43)

Situándose en la investigación, el 20% de los egresados y egresadas participantes cuentan con un contrato indefinido, el cual es considerado como el más estable dentro de un empleo, esto puede deberse a los años de egreso en relación al tipo de contrato, es decir, quienes tienen esta modalidad indefinida corresponden a los años 2018 y 2020, entendiéndose que en el año actual mantendrían más de 2 años de permanencia laboral en su empleo actual, por lo cual puede depender del tiempo de permanencia que mantengan. Sin embargo, el otro 20% de egresadas y egresados se encuentran bajo la modalidad de contrato de plazo fijo correspondientes a los años 2020 y 2021, los cuales podrían considerarse egresados y egresadas más “recientes”, a lo cual La Dirección del Trabajo de Chile (2019) relaciona que

Existe mayor proporción de contratos temporales entre los menores de 18 años, porcentaje que va disminuyendo a medida que aumenta la edad de los trabajadores. Ello es explicable, especialmente en el caso de aquellos que recién se incorporan al mercado laboral, porque sus empleos suelen ser de carácter temporal o porque son contratados a prueba por su falta de experiencia. (p.50)

Continuando con la idea de egresados y egresadas más “recientes” el hecho de que mantengan contratos a plazo fijo puede deberse directamente al desarrollo de experiencia, es decir, conseguir experiencia laboral en diferentes empleos desde que egresan o incluso en uno mismo, pero con la garantía de que pueden llegar a conseguir otro al término de su contrato.

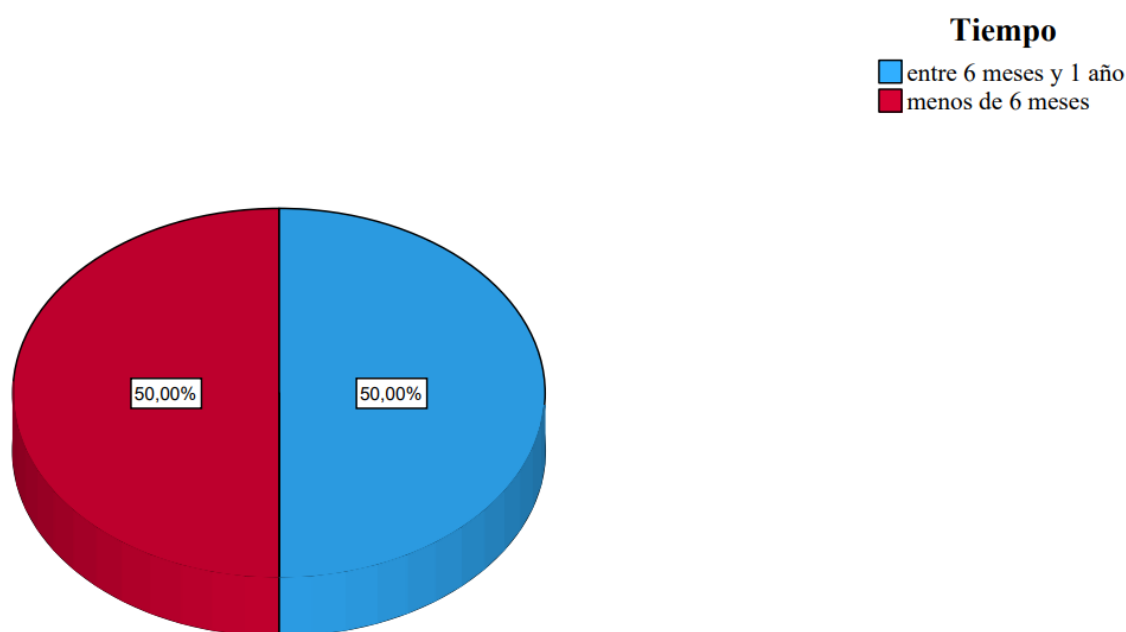
Finalmente, el 50% de las y los egresados participantes mantienen contratos bajo la modalidad de honorarios que según La Dirección del Trabajo de Chile (2019) con respecto a la modalidad de contratación a honorarios, que corresponde a una prestación de servicios sin vínculo de subordinación y dependencia. (p.51).

En palabras de Ortúzar, P. (2019) la precarización en el empleo del sector público, en razón de que el personal a honorarios no goza de los mismos beneficios y estabilidad en el empleo que los funcionarios públicos, como tampoco de los derechos laborales, previsionales y de seguridad social establecidos para los trabajadores regidos por el código del trabajo. (p.1).

Relacionado a la investigación, los y las egresadas que mantienen este tipo de contrato, se encuentran bajo una inestabilidad laboral, de manera que esto puede repercutir en su salud mental y en su estado socioeconómico.

Figura 11

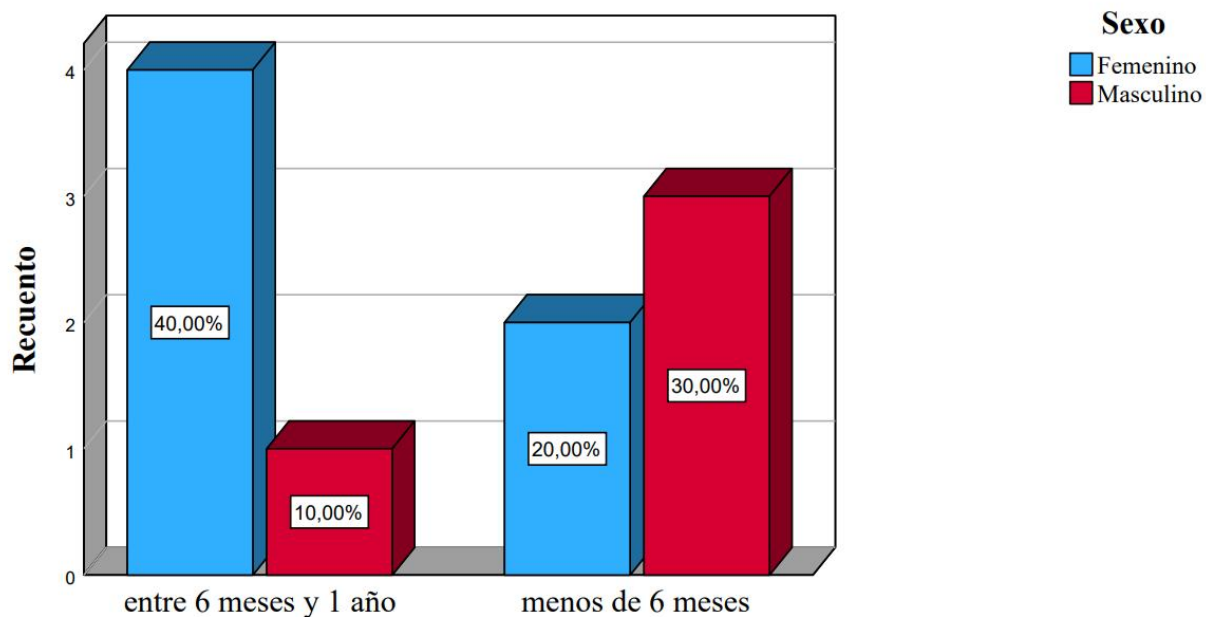
Rango de tiempo en conseguir el primer trabajo como egresadas y egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022)



En el gráfico se puede apreciar que la mitad de las y los participantes lograron entrar al mundo laboral a menos de 6 meses de haber egresado de la carrera, mientras que la otra mitad, es decir, 5 personas tardaron entre 6 meses a 1 año en conseguir su primer empleo como trabajadoras y trabajadores sociales.

Figura 12

Cruce de variables “tiempo en conseguir primer empleo” y “sexo” de las y los egresados



En este gráfico se muestra que el 40% correspondiente a las participantes lograron conseguir su primer empleo en un periodo de 6 meses a 1 año mientras que el 20% de ellas lo consiguió en menos de 6 meses, a diferencia de los participantes de sexo masculinos quienes tardaron menos de 6 meses en su mayoría (30% de 40%) y el 10% tardó entre 6 a 12 meses.

Castañeda y Salamé (2010) hubo un periodo de “crecimiento y ampliación de los campos laborales vinculados a áreas municipales, sindicales, poblacionales y rurales, a la vez que, en sus funciones, orientadas en una línea asistencialista, incorporarán la promoción social.” (p. 10). Es por lo anterior que las y los egresados lograron conseguir su primer empleo como trabajadores/as sociales en un plazo máximo de 12 meses a diferencia de otras carreras en las que no existe una gran oferta laboral, ya sea por poco campo de la misma o por sobre saturación de egresados y egresadas.

En relación a la figura 12, se logra entender el tiempo que tardaron en conseguir su primer empleo según el sexo de cada uno de las y los egresados, esto puede variar dependiendo de diversos factores como la región geográfica, falta de experiencia y el área en el que

quisieran desempeñarse, es decir, área del trabajo social que cumpla con sus expectativas laborales.

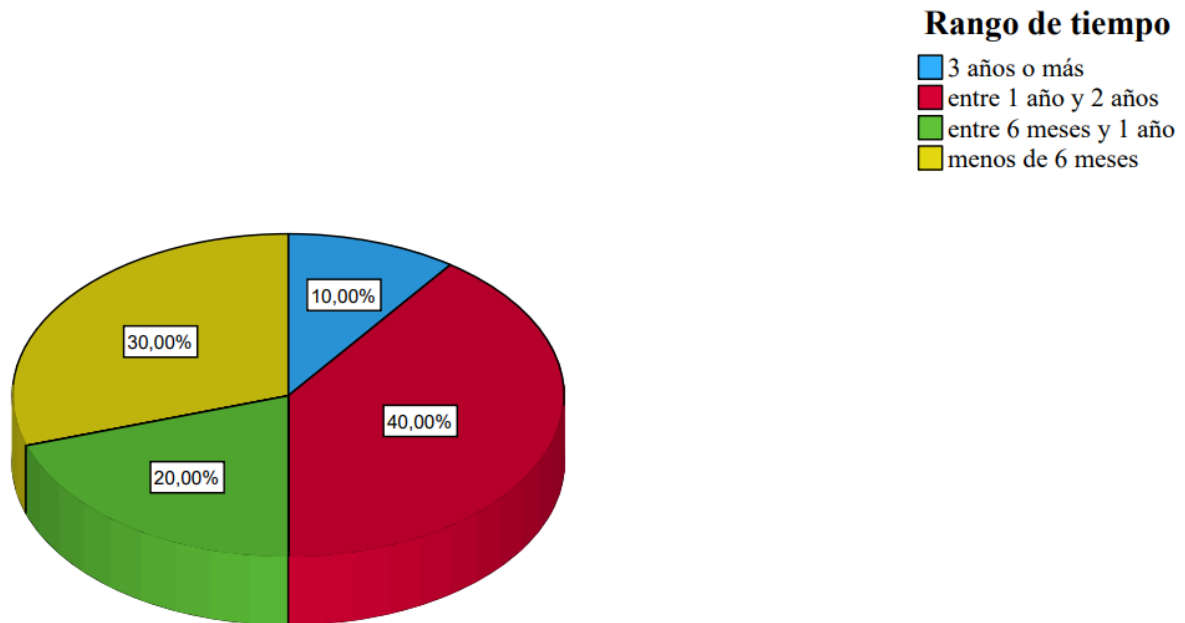
De acuerdo a Peláez y Rodríguez (2020)

La composición de elementos heterogéneos que caracteriza la entrada al primer empleo es esa primera ventana para observar la selectividad de los mercados al establecer un conjunto de condiciones y mecanismos que pueden convertirse en determinantes para la movilidad de los individuos dentro de la estructura social.
(p.7)

Esto en relación con la investigación puede ser vinculado con la selectividad que tienen las instituciones o empleadores al momento de decidir a quién contratar, ya que, uno de los principales obstáculos de los egresados y egresadas es la experiencia, dado que, se solicita mayor experiencia de la que consiguen dentro de la casa de estudios, la cual solo pueden conseguir a medida que se vayan desarrollando profesionalmente, construyan redes y/o contactos, perfeccionen sus habilidades blandas y aprendan más sobre el sistema laboral como tal, todo esto les da la oportunidad de poder construir o sentar las bases de una exitosa carrera profesional a largo plazo.

Figura 13

Permanencia en su actual trabajo como egresadas y egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022)

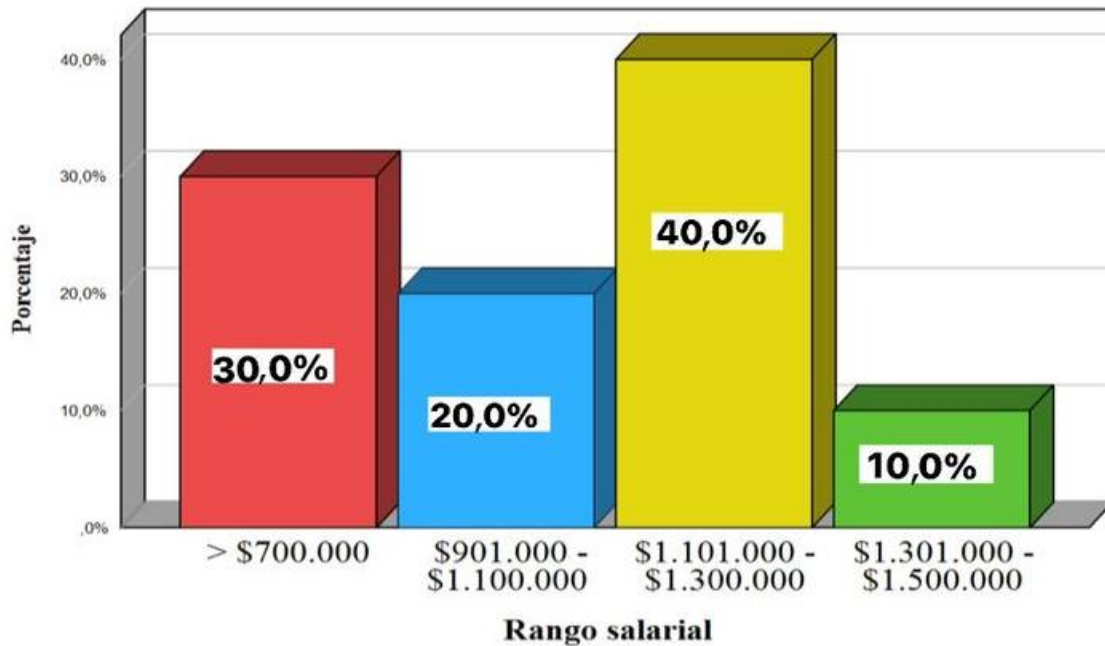


En cuanto a la permanencia de las y los egresados en sus empleos actuales, los resultados arrojaron que, tres de las personas participantes llevan menos de 6 meses en su actual empleo, misma cifra para quienes llevan entre 6 meses y 1 año en su actual empleo, mientras que en el caso de las y los egresados que llevan entre 1 año y 2 años de permanencia en su empleo se refleja en el 40% de las y los participantes, y por último, sólo una persona participante ha permanecido más de 3 años en su actual empleo.

A pesar de que en el gráfico se observa una persona con permanencia superior a tres años en su empleo, la mayoría de las y los egresados tienen una permanencia prematura en sus actuales trabajos, esto se debe a su reciente egreso de la universidad, recordando que la población objetivo de esta investigación son profesionales que egresaron entre los años 2018 a 2022, es decir, existen entrevistados/as que egresaron hace menos de un año, por ello su permanencia en el empleo es menor a un año.

Figura 14

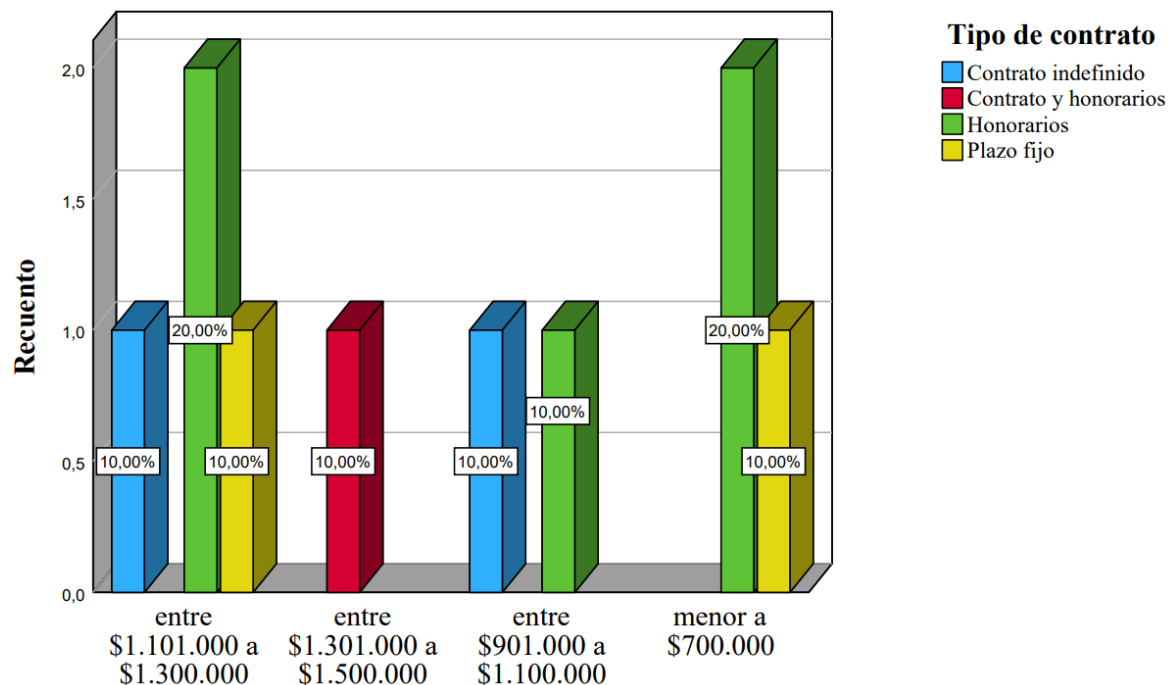
Rango salarial de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama (2018-2022)



El gráfico 13 muestra que tres de las y los egresados recibe un salario mensual menor a \$700.000, mientras que dos participantes declaran que su sueldo se encuentra entre los \$901.000 a \$1.100.000, en el caso del 40% de las y los egresados, se obtuvo un resultado de salario mensual entre \$1.101.000 y \$1.300.000, y, por último, sólo una persona menciona que recibe entre \$1.301.000 y \$1.500.000 de salario mensual.

Figura 15

Cruce de variables “rango salarial” y “tipo de contrato” de las y los egresados



En el segundo gráfico, se explica la relación entre los salarios recibidos por las y los egresados y los tipos de contratos que tienen cada uno, existe una predominancia del contrato a honorarios con rangos de salario variados mientras que, el 20% mantiene un contrato indefinido con un salario similar (entre \$901.000 a \$1.301.000), el otro 20% corresponde a plazo fijo con un rango de salario muy variado desde menos de \$700.000 a \$1.101.000 y finalmente, el 10% mantiene contrato y honorarios con un salario entre \$1.301.000 a \$1.500.000.

Tal como menciona Hernández (2017), existe una relación entre precarización, estabilidad laboral, salarios y duración de las jornadas, por lo cual, se cree que la cantidad de egresadas y egresados que se encuentran trabajando a honorarios están precarizados laboralmente recibiendo menores sueldos, y viviendo con la incertidumbre de la inestabilidad laboral.

Además, según Vidal, P. (2008)

Las condiciones laborales en que se desenvuelven los Trabajadores Sociales encuestados, muestra ciertos rasgos de precariedad, en tanto los contratos de trabajo

se han vuelto inestables y los derechos sociales se han restringido, especialmente por prevalecer un contrato de tipo honorarios, a lo que se anexa el bajo nivel de remuneraciones recibidas. (p.152)

Esto vinculado a la presente investigación, se entiende que ciertos tipos de contratos pueden generar inestabilidad o estabilidad laboral, es por esto, considerando que existe una predominancia del contrato a honorarios en los egresados y egresadas entrevistadas, lo cual tiene algunas desventajas, como la inestabilidad laboral, responsabilidad tributaria, mayor exposición de estrés, entre otras.

Tal y como resalta el Instituto de Seguridad Laboral (2021)

Los datos presentados deberían alertar al Instituto en torno a que la inestabilidad salarial – marcada por una fuerte dosis de incertidumbre económica – genera una alta exposición a estrés emocional derivado de las condiciones de organización del trabajo a honorarios. (p.57)

Si bien, todo empleo puede influir en la salud mental de un o una trabajadora, aun así, hay condiciones específicas que pueden incrementar esas situaciones negativas de estrés. Como lo es la incertidumbre económica, sin embargo, en esta investigación fue bastante variado el rango salarial de quienes contaban con este tipo de contrato, ya que, igualmente depende de la permanencia que tengan en tal empleo. Aun así, estas situaciones, diferencias de salarios según el tipo de contrato, tiene diversas razones por las cuales ocurren, como por ejemplo el tipo de institución o empleador, área de desempeño en el que se desarrolla y el tipo de cargo en el que esté inmerso el o la profesional.

4.2 Resultados análisis cualitativos (sistema formativo)

Para llevar a cabo las entrevistas semiestructuradas de la investigación, se realizó un trabajo previo, el cual constó de la elaboración de una malla temática con preguntas orientadoras para guiar el rumbo de la conversación, luego se contactó a las y los participantes mediante correo electrónico para invitarlos a participar del estudio, posteriormente, se les hizo envío del documento de consentimiento informado, el cual

leyeron de manera previa a la reunión que se realizó mediante la plataforma Meet, aceptando todas las consideraciones que la investigación conllevaba para finalmente darle firma al documento y enviarlo de manera electrónica.

Cada una de las entrevistas fueron realizadas de manera remota, puesto que no todas las personas partícipes residían en la comuna Copiapó, y para realizar un proceso igualitario se tomó la decisión de realizar todas las entrevistas del mismo modo, teniendo una duración de 30 a 90 minutos la aplicación del instrumento.

El registro de los datos se hizo mediante la toma de apuntes por parte de los entrevistadores mientras se grababa la conversación con previa autorización de quienes participaron. Posteriormente dicha grabación se transcribió para luego ser analizada, codificada y subcodificada en el software de análisis de datos cualitativos Atlas.Ti.

Las dificultades que pudieron existir en el proceso de recolección de información fue la conectividad a la hora de realizar la reunión, puesto que una de las entrevistas existió problemas de audio que pudieron perjudicar la transcripción de la entrevista. Al contrario, los aspectos favorables del proceso, fueron, como se mencionaba con anterioridad, poder realizar la reunión de manera online para así poder conocer las realidades de las y los egresados de otras locaciones y no sólo de la comuna de Copiapó o de la región de Atacama.

Sin más preámbulos, a continuación, se presenta una serie de diagramas que contienen cada categoría resaltada en color rojo con sus respectivos códigos identificados en color verde, de los cuales se desprenden ciertos subcódigos que se encuentran en color blanco.

Al finalizar cada análisis por categoría se presenta la discusión de resultados.

Para comenzar, respecto al **objetivo específico 1**, se clasificó en tres categorías que dan respuesta a preguntas orientadoras de la malla temática estrechamente relacionadas al sistema formativo, como, por ejemplo

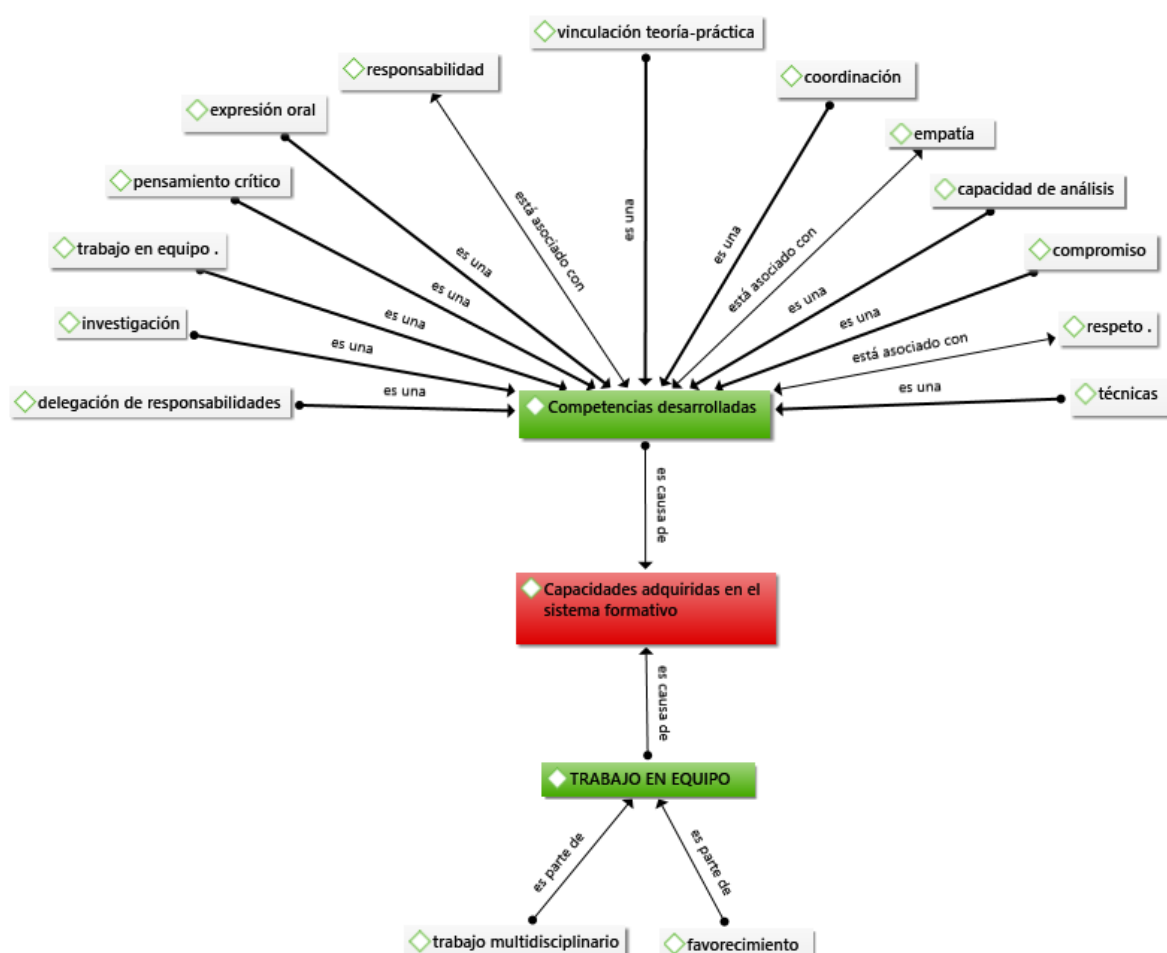
1. Capacidades adquiridas en el sistema formativo
2. Habilidades personales en la formación académica
3. Experiencias adquiridas en las prácticas universitarias

Estas tres categorías fueron entendidas como parte del sistema formativo de cada uno de las y los egresados, el objetivo de estas fue analizar la influencia de la universidad en el ejercicio actual de los profesionales.

4.2.1 Capacidades adquiridas en el sistema formativo

Figura 16

Diagrama de capacidades adquiridas en el sistema formativo



4.2.1.1 Competencias desarrolladas

Respecto a las competencias desarrolladas en el sistema formativo de las y los egresados, ellos y ellas señalan una serie de ellas como: delegación de responsabilidades, investigación, trabajo en equipo, pensamiento crítico, expresión oral, responsabilidad,

vinculación teoría-práctica, coordinación, empatía, capacidad de análisis, compromiso, respeto y técnicas.

Dentro de las competencias desarrolladas que señalaron las personas entrevistadas se encuentran tanto competencias personales, desarrolladas en su sistema personal, como competencias ligadas a habilidades que debieron forjar en su calidad de trabajadores y trabajadoras sociales (Competencias profesionales)

En cuanto a las competencias que más repitieron los(as) egresados(as) se encontró que la mayoría hace referencia a la relación o trato directo con sujetos, es decir, gran parte de ellos nombro capacidades como el respeto, empatía, expresión oral, en general habilidades blandas para una buena interacción con sus usuarios, trabajo en equipo, coordinación, delegación de tareas y también el trabajo en equipo. Esto por ser la intervención social nuestra principal arma, el constante vínculo que formamos con las personas para poder trabajar de manera óptima con ellos, es una buena forma de demostrar hacia que capacidades apunta el ejercicio profesional de cada egresado.

Las habilidades blandas, si uno no las tiene, uno no se va a poder desarrollar bien como trabajador social fuera, ¿me entiendes? Creo que eso lo fundamental. (Comunicación personal 8, 26 de mayo, 2023).

El trato directo con las personas, el tema del respeto que se tiene que tener con las personas que uno está atendiendo, la empatía es una de las competencias más importantes o más que nada son habilidades que uno adquiere o en que se refuerzan en lo académico, pero en el ejercicio profesional son súper relevantes. (Comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023).

Otras competencias también la empatía con los usuarios o con las personas con las que uno está trabajando, el trabajo en equipo, saber coordinar y delegar tareas. (Comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023).

En cuanto a otra competencia que se repitió entre las y los sujetos de investigación se encuentra el tan característico sello de pensamiento crítico de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama.

Sin duda el pensamiento crítico es un sello que tenemos nosotros los trabajadores sociales, alumnos de la Universidad de Atacama, desconozco los de otras, pero eso. El pensamiento crítico y no crítico como se entiende en términos generales crítico como de algo negativo, sino que ser crítico respecto de analizar todas las situaciones y todos los factores que influyen en el ámbito profesional. (Comunicación personal 1, 2 de mayo, 2023).

4.2.1.2 Trabajo en equipo

Si bien el trabajo en equipo se trata de una competencia, este se desprendió de su categoría como tal, puesto que la Universidad de Atacama lo inculca desde primer año en los alumnos de la carrera de Trabajo Social, y aparte que como trabajadores y trabajadoras sociales siempre trabajamos en equipo con otros profesionales es por ello que se consultó a las personas participantes por dicha competencia, de la cual señala que:

Una de las cosas positivas de la carrera es que te enseñan a trabajar en equipo, a respetar la opinión del otro, porque a mí me ha tocado acá en el trabajo colegas, o sea, compañeros de trabajo que no tienen eso interiorizado y es súper difícil trabajar con ellos.” (Comunicación personal 2, 4 de mayo, 2023).

Ahora bien, en el marco del trabajo en equipo, el trabajador social pocas veces se encuentra trabajando en solitario, en varias ocasiones se encuentra ejerciendo en conjunto con otros/as profesionales desarrollando un trabajo multidisciplinario.

El trabajo en equipo, saber coordinar y delegar tareas. (Comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023).

Discusión de resultados: Algunas de las competencias que más resaltan los egresados y egresadas son la responsabilidad, capacidad de análisis, compromiso, respeto, expresión oral y empatía. Estas tres últimas se destacan aún más al ser una carrera de intervención social, donde el contacto y el crear una buena vinculación con las y los sujetos es de suma importancia para la obtención de mejores resultados. Si bien el manejo de técnicas y vinculación teoría-práctica son algo que se maneja dentro del sistema formativo, luego en el sistema laboral es algo que pasa desapercibido pero que de manera inconsciente manejan y que algunos egresados y egresadas aún logran identificar.

Otra capacidad a mencionar y que también fue importante para las y los egresados es el trabajo en equipo, ya que, la carrera se basa en este detalle para así preparar a sus estudiantes a los distintos campos laborales a los cuales decidan ingresar y estar en óptimas condiciones para un trabajo multidisciplinario con otros y otras profesionales.

En cuanto al sello de pensamiento crítico como competencia reconocida por las y los egresados:

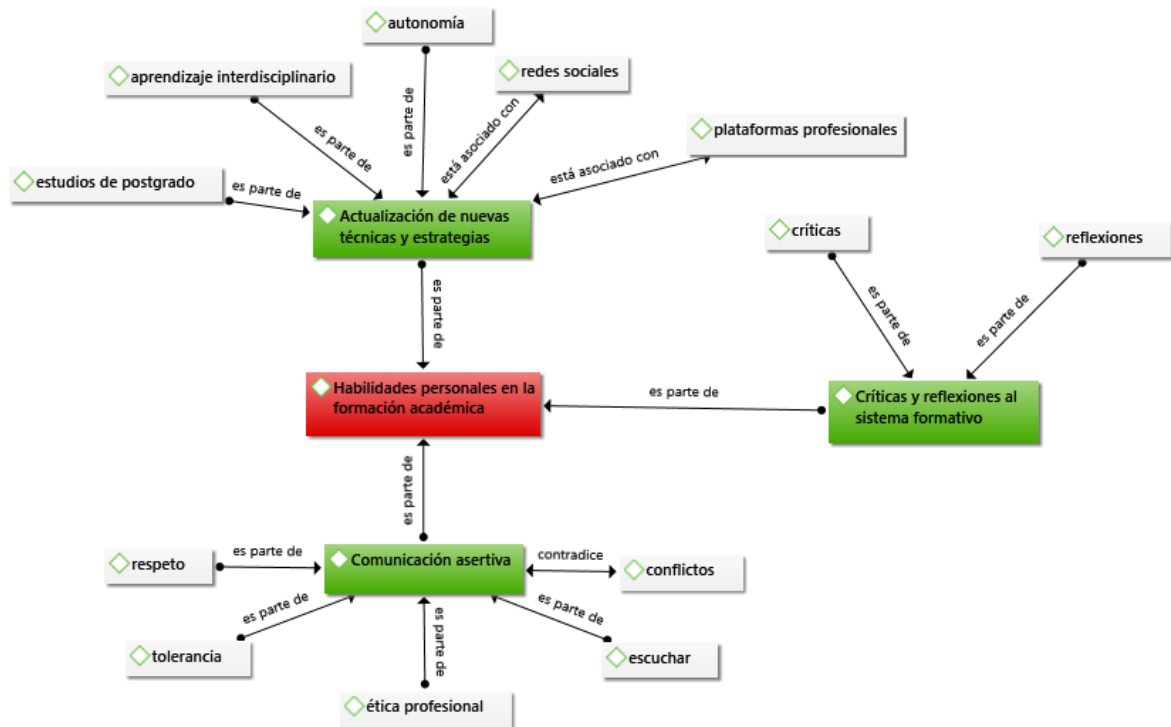
La carrera de Trabajo Social, hace propio el sello distintivo de la Facultad, promoviendo el desarrollo y uso del pensamiento crítico y complejo. Entendiendo esto como las teorías y prácticas formativas que buscan desarrollar y potenciar destrezas cognitivas y sistémicas, para lograr que los y las estudiantes egresen con capacidad para pensar de manera autónoma, creativa e interconectada frente a cualquier problema e incertidumbre que le depare el contexto socio - profesional. La introducción del sello de pensamiento crítico apunta a contar con estudiantes capaces de tener una conciencia crítica, actitud transformadora e innovadora. (UDA, 2014, p.4).

Es por ello, que se puede apreciar que las y los profesionales lograron interiorizar el sello característico de la carrera, el cual incluye dentro del mismo el desarrollo de distintas competencias personales necesarias para el desarrollo profesional de las y los estudiantes que pasan por la casa de estudios.

4.2.2 Habilidades personales en la formación académica

Figura 17

Diagrama de habilidades personales en la formación académica



4.2.2.1 Comunicación asertiva

Dentro del grupo de participantes de la entrevista se pudieron rescatar diversas miradas sobre la comunicación asertiva o efectiva presentada dentro de la universidad, destacándose varias veces como una forma de escucha, tolerancia y respeto, donde si esta no se practicaba de buena forma da como resultado una serie de conflictos por malentendidos.

Yo creo que todo parte desde del respeto, ¿no? O sea, también aprender a escuchar porque como en el trabajo que yo tengo, como usted bien dijo, trabajan otros profesionales y otras profesionales de áreas totalmente distintas a la mía, entonces también la comunicación se vuelve relevante para tomar decisiones. (Comunicación personal 4, 13 de mayo, 2023).

También genera muchos conflictos porque a veces yo digo una cosa, que yo lo interpreto de una manera y otra persona lo puede interpretar como ella le parezca, entonces el tema de la asertividad. (Comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023).

Yo creo que es algo que nos inculcan constantemente en la carrera, eh, y por los menos yo lo agradezco porque sobre todo en el trabajo actual en el que estoy, eh, claro tengo que constantemente implementar una comunicación asertiva. (Comunicación personal 10, 26 de mayo, 2023).

En otros casos las y los egresados daban cuenta de que la comunicación asertiva en su caso es algo que se desarrolla a lo largo de su vivencia como personas y como profesional, lo cual no fue aprendido en la universidad, sino como experiencia en la práctica.

Yo creo que eso igual lo tenemos, personalmente, creo que la desarrollamos desde chicos [...] y bueno en la Universidad también se desarrollan con los tipos de materia o de trabajo que nos hacían hacer [...] y yo creo que se va desarrollando con el tiempo y con lo que uno va aprendiendo. (Comunicación personal 6, 18 de mayo, 2023).

Yo creo que es algo que he ido puliendo durante el tiempo, no es algo con lo que uno salga de la universidad, sino que es algo que uno va puliendo a medida de la práctica. (Comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

4.2.2.2 Actualización de nuevas técnicas y estrategias

En cuanto a la actualización de nuevas técnicas y estrategias, algunos de las y los sujetos partícipes de la investigación señalaron que cuentan con estudios de postgrado, también que existe un aprendizaje interdisciplinario, como también su contraste que es la autonomía y algo interesante es el uso de las redes sociales como herramienta profesional al igual que las plataformas digitales.

Me mantengo actualizada a través de la lectura y también el aprender de otros profesionales. (Comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023).

Uno tiene que mantener siempre plataformas profesionales, ese es mi consejo, uno tiene que siempre estar en alguna plataforma profesional, ya sea LinkedIn, ya sea una página de Facebook, ya sea una página de Instagram, a través de la página de la

universidad, porque esa es la mejor manera en la que a ti te va a llegar información que te pueda ayudar a mejorar como profesional. (Comunicación personal 2, 4 de mayo, 2023).

Respecto a la actualización de nuevas técnicas y estrategias en postgrados varios mencionan que fue gracias a diplomados o magister que se mantuvieron al día con sus conocimientos en el área social.

Hice un diplomado de mediación familiar [...] Yo estudié el diplomado de mediación, después de la U abierta, no me acuerdo si era de la U de Chile o de la U Católica que te hacen gratis y tú vas siguiendo módulos y estuve mucho tiempo así, hice el magíster cuando mi hija tenía 6 meses y de ahí no he estudiado nada más (Comunicación personal 1, 2 de mayo, 2023)

Y también una egresada al ser parte de la docencia señaló que gracias a su labor se mantiene actualizada y que por esto logro conocer asignaturas que no había visto en su formación académica.

Por ejemplo, hay muchas asignaturas que yo no las vi en la Universidad y que me han enseñado para complementarme en cierto aspecto. (Comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023)

Yo también ejerzo la docencia hago clase en IPLACEX, entonces algo que me favorece de mantenerme actualizada. (Comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023).

Así como hubo egresados/as que señalaron estar actualizados en técnicas y conocimientos, también otros señalaron no estar al día con esto, un egresado indico que le gustaría volver a lo académico realizando diplomados pero que no le daba el tiempo en su trabajo.

Sinceramente estoy desactualizada como trabajadora social en mi área de trabajo no me he actualizado últimamente. (Comunicación personal 6, 18 de mayo, 2023).

Ahora estoy trabajando con familias y ya estoy visualizando el hecho de poder en un futuro cercano hacer algún diplomado relacionado a trabajo social con familia por ejemplo”. (Comunicación personal 10, 26 de mayo, 2023).

4.2.2.3 Críticas y reflexiones al sistema formativo

Existe una opinión dividida en cuanto a las críticas al sistema formativo, puesto que algunas y algunos de los participantes del estudio mencionan que la universidad cuenta con un enfoque bastante teórico e investigativo, quedando al debe de la praxis, entendiendo la praxis como la puesta en práctica de la profesión aplicando cada una de las capacidades y conocimientos que se adquieren en un proceso formativo, mientras que otras y otros egresados hacen alusión a todo lo contrario haciendo saber que bajo su experiencia la universidad posee una mirada mucho más interventora.

Yo creo que los conocimientos que uno va adquiriendo o ha adquirido tienen relación a la experiencia, al quehacer más que la teoría en la universidad a nosotros nos pasan mucha teoría siempre, la investigación, que el diagnóstico y claro son situaciones que a nosotros nos preparan teóricamente, académicamente, pero el quehacer es lo que uno cree y hay cosas que por ejemplo con todas las tareas a realizar a través de las prácticas o en el mismo trabajo he aprendido cosas que en la universidad jamás me han explicado, jamás, porque claro a uno le enseñan los lineamientos de la profesión, pero ya lo demás, los conocimientos uno mismo los va desarrollando a través de la experiencia de lo que se propaga cuando uno realiza una acción, realiza algún tipo de trabajo y reflexionando qué conocimientos uno adquiere. (Comunicación personal 2, 4 de mayo, 2023).

En cuanto a las reflexiones que hacen las y los sujetos en el estudio se puede recuperar:

Desde la Universidad siempre se está instando a este tipo de cosas, siempre hay charlas, mantener como actualizados, me recuerdo que me llegaban correos de responder cosas o de participar en actividades en la universidad, así que sí, yo creo que es súper importante generar este trabajo colaborativo entre todos los que ya egresaron y también con las profesoras porque las profesoras de la universidad también tienen esa disposición y la disponibilidad de que cualquier duda o consulta siempre están. También en el ámbito, por ejemplo, laboral, si existen ofertas laborales, ellas también están como socializando esta información. (Comunicación personal 1, 2 de mayo, 2023).

Discusión de resultados: Se entiende por habilidades personales en la formación académica a las competencias que pudieron desarrollar en la trayectoria estudiantil las y los egresados,

es por ello que los nuevos profesionales mencionan dentro de dicha categoría ciertas críticas y reflexiones hacia la casa de estudios, puesto que dependiendo de cada cohorte existe una visión distinta en cuanto al método de enseñanza que fue y está siendo aplicado, sin embargo, de acuerdo al Decreto Exento de la carrera (2014), se cuenta con el programa de cada asignatura, que sirve como guía para objetivar el curso de las asignaturas, es por ello que se debiese estudiar el cumplimiento de aquellos programas en consideración de la opinión de las y los egresados, para así entender el porqué de las distintas miradas hacia la enseñanza.

Se logró identificar que cada egresado y egresada maneja el concepto de la comunicación asertiva como algo que utilizan en su ejercicio profesional, algunos/as de estos señalando que fue gracias a la universidad que tienen la habilidad de escuchar y respetar a sus compañeros/as y sujetos/as de intervención, y otros (as) mencionan que esta habilidad la fueron desarrollando a medida que fueron desarrollando su ejercicio, en una especie de práctica y error para llegar al nivel actual.

Ahora bien, acerca de cómo fue la actualización de nuevas técnicas y estrategias, varios/as egresados/as hablaron acerca de la actualización mediante diferentes plataformas como lo puede ser LinkedIn o incluso por grupos de Facebook donde se reúnen otros/as profesionales de otras áreas para compartir sus conocimientos y experiencias. También se menciona la realización de estudios de postgrados como una forma de mantenerse actualizados en sus diferentes áreas de ejercicio. Y por último el aprendizaje interdisciplinario, que fue presentado como una forma de actualización en su área para nuevas estrategias fue algo que interesante, ya que, algunos egresados y egresadas presentaron esto como un intercambio de conocimientos con profesionales que tienen otro tipo de ejercicio a lo que es el trabajo social.

El Trabajador Social necesita conocer perfectamente el área en la cual interviene y, sobre todo, identificarse con ella. Ello le permitirá actualizarse constantemente en los avances científico-sociales, y enriquecer su participación. (Universidad Rafael Landívar, 1995, p.131).

4.2.3 Experiencia adquirida en las prácticas universitarias

Figura 18

Diagrama de experiencia adquirida en las prácticas universitarias



4.2.3.1 Relación prácticas-realidad laboral

Este código se divide en dos grandes subcódigos referidos a las similitudes y a las diferencias que existieron entre las prácticas realizadas en la universidad con la realidad laboral en la que hoy en día se encuentran insertas e insertos como profesionales.

Yo siento que es muy completa la práctica que uno hace en la universidad porque tú vas y vas a la vida, vas a lo mismo que vas ahora en el trabajo y a veces ahí quizás uno no sabe mucho que hacer y lo consultas, lo estudias, entonces vas adquiriendo ciertas herramientas. Te dan muchas habilidades, te refuerzan habilidades, te sirve para tener quizás la seguridad de que tú tienes estas habilidades, que tienes estas capacidades, que de alguna manera viste algo parecido a lo que estás viviendo y te

da un parámetro para saber qué hacer y siempre considerando que puedes como consultar y consultar con las redes." (Comunicación personal 1, 2 de mayo, 2023).

En mi caso creo que las prácticas que realicé si se acercaban a la realidad, mi primera práctica fue en la gobernación provincial, donde me tocó trabajar para el segundo aluvión que hubo acá en la región, entonces la responsabilidad también fue muy grande" (Comunicación personal 4, 13 de mayo, 2023).

En el siguiente caso, la persona entrevistada menciona que en la actualidad no hace uso de lo aprendido principalmente en sus procesos de prácticas universitarias.

Cuando hice prácticas hacía diagnósticos, planificaciones no sé otras cosas que ahora en esta área laboral no me lo solicitan entonces no nos han puesto en práctica sinceramente, yo creo que, en la comunicación, en la relación con las personas, con la gente, el estar, el ponerse como te decía la empatía. (Comunicación personal 6, 18 de mayo, 2023)

4.2.3.2 Habilidades y conocimientos adquiridos durante las prácticas

Dentro de las habilidades y conocimientos adquiridos durante las prácticas de las y los egresados se repetía el control de la frustración, habilidades comunicativas y relacionales, instrumentos, potenciamiento de habilidades y la empatía.

Gracias a mi práctica profesional tengo manejo de grupos, hacer un focus group, por ejemplo, lo puedo hacer bien, sin problemas, no me pongo nerviosa, sé manejar los tiempos" "creo que antes de saber si una práctica te sirve o no te sirve deberíamos saber a qué área o a qué línea se quieren tirar los estudiantes para que la práctica realmente sea certera. (Comunicación personal 2, 4 de mayo, 2023).

Yo creo que en la comunicación, en la relación con las personas, con la gente, el estar, el ponerse como te decía la empatía" "te relacionas con distintos tipos de persona que eso ahora me ayuda, porque ahora tengo adulto mayor, tengo menores de edad, tengo adulto joven, entonces toda la comunicación es distinta, con un adulto mayor les cuesta mucho más entender, tienes que hablar de una manera distinta hay muchas personas que no sé, no tienen mucho conocimiento de una red

social [...] Saber relacionarse, la empatía, las habilidades blandas, pero siempre destaco demasiado la empatía, el saber relacionarse con las personas, el ponerse en el lugar del otro, más que nada eso es como lo que más destacó el respeto hacia la otra persona. (Comunicación personal 4, 13 de mayo, 2023).

Discusión de resultados: Las prácticas universitarias son un espacio de aprendizaje en el que cual se aplica lo ya aprendido a medida que se van adquiriendo nuevas herramientas y conocimientos complementarios a la formación, es por ello que la Universidad de Atacama en su carrera de Trabajo Social cuenta con prácticas intermedias y profesionales, donde las y los estudiantes puedan desempeñarse de manera temprano como profesionales en formación, lo cual, como mencionan las y los egresados es una excelente instancia de aprendizaje, aunque no todos corren con la misma suerte debido a factores que no pueden ser controlados.

Respecto a la relación entre la práctica y su actual realidad laboral, la mayoría de egresados y egresadas destacó como su experiencia en práctica fue similar a lo que es en la actualidad su ejercicio profesional o también como esta les ayudó a adaptarse de mejor manera a su empleo actual, señalando como esta trajo consigo experiencias en el trabajo con las personas y compañeros en el ámbito laboral. De igual manera hubo casos en los que esto no fue así, indicando como sus prácticas no fueron de ayuda al tener un trabajo en el que no aplican el 100% de lo aprendido u otro caso en donde su práctica se vio afectada por diferentes factores como conflictos sociales y pandemia, y debido a esto fue difícil su situación en el desarrollo de práctica.

Pasando a las habilidades y conocimientos que las y los egresados adquirieron en sus prácticas, hacen mención a cómo gracias a esta lograron conocer técnicas e instrumentos para la intervención, nombrando algunos como NCFAS o E2P entre otras, de esto se puede inferir que fueron capaces de aplicar estos o de observar de primera mano cómo aplicarlos y cómo funcionan en sus prácticas. También se señala como en sus lugares de práctica fueron capaces de desarrollar o potenciar habilidades como lo puede ser las comunicativas o habilidades sociales.

Son múltiples las áreas en las que debería contemplarse la prevención del desgaste profesional. En primer término, en la formación básica de los estudiantes de Trabajo Social. Según Lázaro Fernández (2004).

Una adecuada formación práctica que permita el conocimiento realista del futuro campo profesional acompañada de supervisiones docentes en las que se realice un trabajo de análisis en profundidad de los aprendizajes realizados y una labor de entrenamiento en habilidades de comunicación, control de estrés y manejo eficaz de las emociones; es decisiva para la buena preparación de los futuros trabajadores sociales. (p. 504).

En algunos casos donde los egresados y egresadas señalaron haber tenido problemas o dificultades en sus instituciones de prácticas, destacaron como estas situaciones les ayudaron tener un buen control en su frustración, ya que, aprendieron que no todas las personas adhieren de buena manera al proceso de intervención.

4.3 Resultados análisis cualitativo (sistema laboral)

En el segundo objetivo de la investigación se estudiaron 6 categorías relacionadas al sistema laboral, en las cuales se habló sobre:

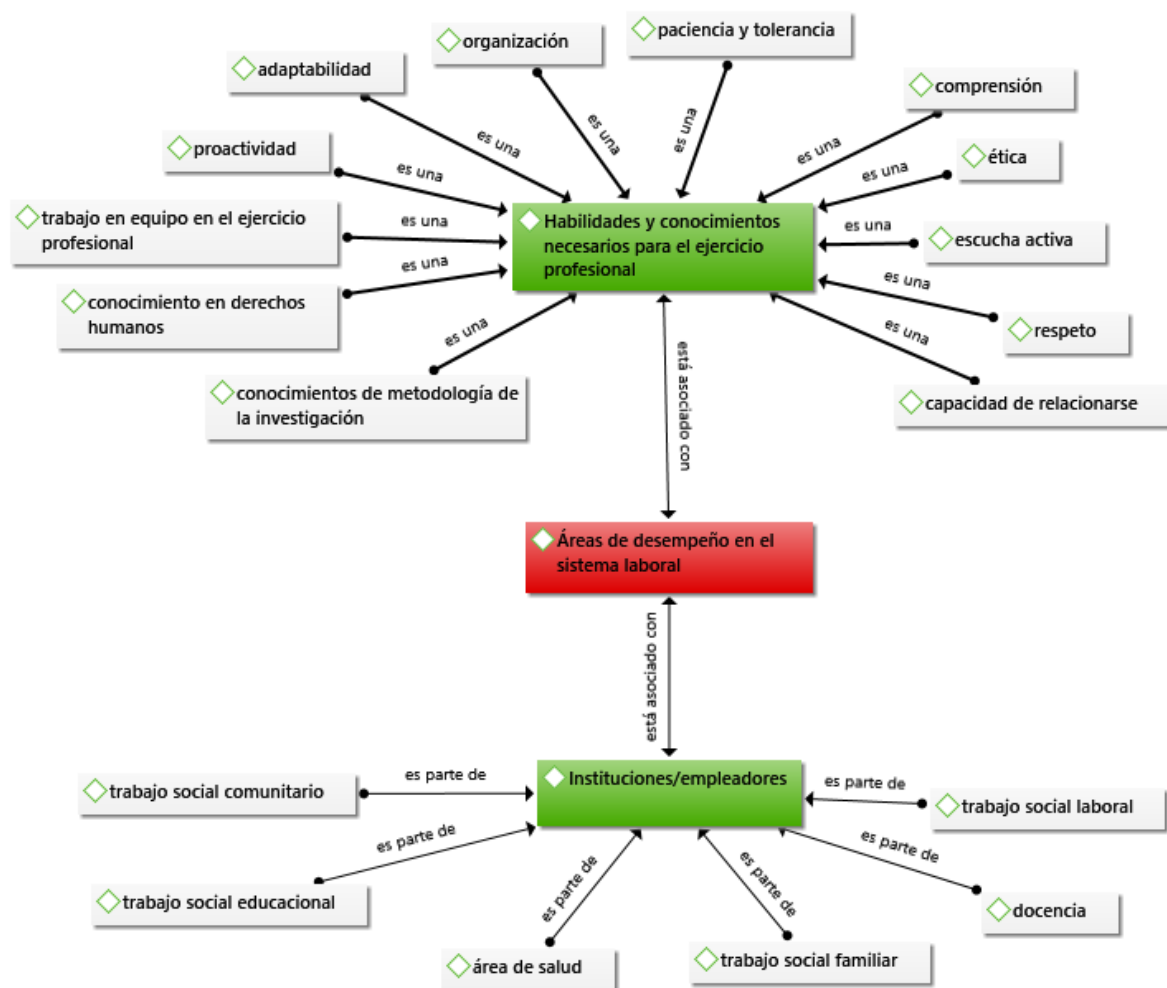
1. Áreas de desempeño en el sistema laboral
2. Funciones en el ejercicio profesional
3. Método de trabajo en el ejercicio profesional
4. Hábitos cotidianos en el quehacer profesional
5. Control de emociones personales en el ejercicio profesional
6. Maduración en el ámbito laboral

Estas categorías fueron entendidas como parte de un todo dentro del sistema laboral, comprendiendo sus distintas áreas, funciones, metodología, sus hábitos, emociones y la maduración en lo laboral.

4.3.1 Áreas de desempeño en el sistema laboral

Figura 19

Diagrama de áreas de desempeño en el sistema laboral



4.3.1.1 Instituciones/empleadores

En cuanto al ámbito laboral en el cual se desempeñan las y los egresados, se encuentra: Trabajo Social comunitario, Trabajo Social educativo, área de salud, Trabajo Social familiar, docencia y Trabajo Social laboral.

Yo actualmente estoy trabajando de manera formal en el PIE Copiapó que es un programa de la red de Mejor Niñez que trabaja con adolescentes y niños también que mantienen conductas un tanto destructivas, inicio de carga moral, pero que aún no han sido formalizados, es decir, no han sido detenidos por ningún delito, pero si se mantienen antecedentes. (comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

Estoy en un programa, como te había dicho antes, que se denomina habilidades para la vida uno. Trabajo con pequeños desde pre kínder a cuarto básico, el programa es de JUNAEB, pero administrado por el servicio local de educación, tenemos a cargo todas las escuelas que pertenecen al SLEP, todas las escuelas básicas, particularmente yo tengo cuatro escuelas a cargo. (Comunicación personal 8, 26 de mayo, 2023).

4.3.1.2 Habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio profesional

Lo que más se repitió entre las personas entrevistadas al hablar sobre habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio profesional fue: conocimiento de metodología de investigación, conocimiento en derechos humanos, trabajo en equipo en el ejercicio profesional, proactividad, adaptabilidad, organización, paciencia y tolerancia, comprensión, ética, escucha activa, respeto y capacidad de relacionarse.

La paciencia, el saber escuchar, claro, la paciencia, el respeto, la comunicación, saber relacionarse, saber escuchar, saber entender, ponernos en el lugar de ellos y todo eso en general si me pregunta sobre mi trabajo ahora enfocado totalmente en esos puntos en esas habilidades. (Comunicación personal 6, 18 de mayo, 2023).

Como se mencionaba con anterioridad, el trabajo en equipo es una competencia desarrollada fuertemente a lo largo de la carrera en la Universidad de Atacama y es por ello que no queda excluido de las habilidades y conocimientos que deben tener los profesionales según las y los egresados entrevistados y entrevistada.

El trabajo en equipo, la comunicación con sus compañeros de trabajo, ser organizada y la proactividad, porque uno tiene que estar siempre adelante y no esperar a que lleguen las soluciones. (Comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023).

Discusión de resultados: El Decreto Exento de la carrera de Trabajo Social de la UDA cuenta con un lista del campo ocupacional para los y las profesionales, en la cual se mencionan las distintas funciones que pueden desempeñar sus egresadas y egresados, tales como dirigir direcciones u organizaciones, coordinar equipos de trabajo, ejercer la docencia, ser consultores/as o bien investigadores/as, cuyas funciones se pudieron ver

presentes en las entrevistas realizadas a las y los egresados, por ende, se cumple lo dicho en el documento oficial.

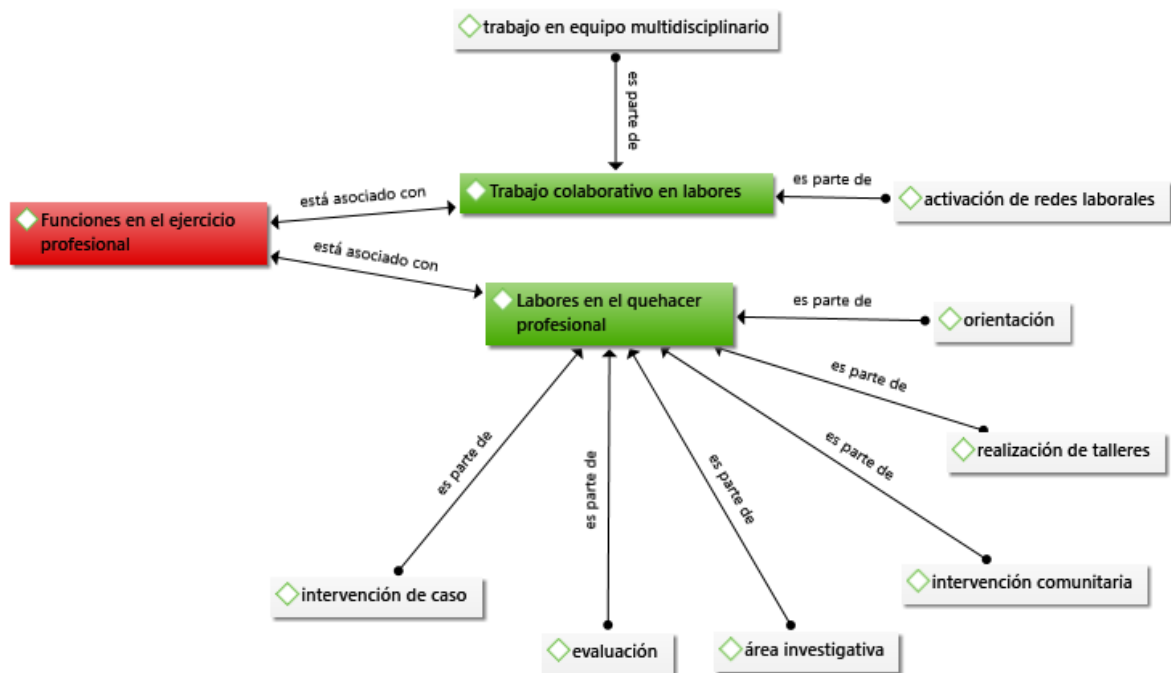
Las instituciones en la cual los egresados y egresadas se encuentran inmersos estaban relacionadas al área de educación, salud, comunidades, familias y de investigación. Se identifica de manera casi inmediata como de amplio es el ejercicio de cada uno de los entrevistados y entrevistadas, estando algunos/as dentro de JUNAEB, en programas de salud, algunos/as ejercen incluso como docentes en instituciones de educación superior compartiendo sus conocimientos con lo que serán en el futuro nuevos/as profesionales. Todos en diferentes áreas, pero dando como resultado una variedad de profesionales y de ejercicios.

Los mismos egresados y egresadas señalan como para sus ejercicios se necesitan distintas habilidades y conocimientos dependiendo de su área, pero en la mayoría de los casos se repite el trabajo con otros y otras profesionales, refiriéndose a la capacidad para relacionarse, el respeto, trabajo en equipo, adaptabilidad entre otros. Así como también nombran la ética, la paciencia, conocimiento en derechos humanos, escucha activa para el trabajo con sujetos/as de intervención. Podemos identificar como la mayoría de egresados y egresadas en su labor deben de ejercer estas relaciones con otros profesionales y/o usuarios/as dando como resultado en su ejercicio el contacto con las personas y cómo tratar con ellas para que este sea óptimo.

4.3.2 Funciones en el ejercicio profesional

Figura 20

Diagrama de funciones en el ejercicio profesional



4.3.2.1 Labores cotidianas en el quehacer profesional

Dentro de las labores cotidianas en el quehacer profesional se encuentran la intervención de caso, evaluación, el área investigativa, intervención comunitaria, realización de talleres y la orientación.

Soy encargada de los estudios cualitativos del observatorio laboral, solamente desde un área cualitativa y soy coordinadora de los estudios. (Comunicación personal 2, 4 de mayo, 2023).

Mis principales funciones son trabajar con diversos campamentos de la región y cada cierto tiempo se van realizando asambleas en los campamentos catastrados. (Comunicación personal 4, 13 de mayo, 2023).

4.3.2.2 Trabajo colaborativo en labores

De acuerdo al trabajo colaborativo en labores es fundamental según varios de los y las egresadas, el trabajo en equipo multidisciplinario y la activación de redes laborales.

Los conceptos que más se repetían era el trabajo en dupla psicosocial o equipo multidisciplinario que consta de tres profesionales comúnmente, trabajador o trabajadora social, psicólogo o psicóloga y otro profesional del área de las ciencias sociales y/o humanidades.

Había un psicólogo laboral y yo que era el trabajador social y bueno, valga la redundancia, colaboramos para que la persona tuviese una mejor intervención, tanto él con la parte psicológica, con la parte de las entrevistas, tanto como yo con el tema de la intervención y conocer más con acerca del perfil de la persona. (Comunicación personal 7, 19 de mayo, 2023).

Yo estoy en un programa sobre salud mental para los pequeños y trabajan psicólogos, psicopedagogos y trabajadores sociales, en donde también en ese aspecto es fundamental el hecho que haya uno o dos trabajadores sociales en el grupo. Todos condicionamos nuestros talleres según nuestra profesión, por ejemplo, yo me preocupo mucho o tengo una labor bien particular que tiene que ver con la situación socioeconómica de los niños, y cómo se vulneran esos derechos de los niños, niños y adolescentes, en caso de ser así, se derivan de inmediato al psicólogo del equipo multidisciplinario y él revisa específicamente el caso, particularmente todos los niños que son parte de las habilidades para la vida, tienen un nivel socioeconómico muy bajo, y además le sumas que tienen problemas socio afectivos, tienen problemas de vulneración de derechos, tienen problemas con padres. (Comunicación personal 8, 26 de mayo, 2023).

Discusión de resultados: Como se menciona en la categoría anterior, existen distintas funciones que pueden llevar a cabo las y los egresados de la carrera, pero en el caso de las personas entrevistadas, las respuestas cobraron otro sentido, explicando así las labores que deben realizar de manera específica y/o el rol que cumplen en sus empleos. Las cuales fueron bastante variadas dependiendo del área de desempeño del entrevistado o entrevistada, ya que, algunas y algunas tenían labores de gestión, coordinación,

orientación, atención, seguimiento de casos, realización de talleres, etc. pero todas se vinculan entre sí, ya que, cada una tiene que ver con un tipo de intervención hacia un grupo determinado de personas y en cada uno de esos contextos, todo trabajador o trabajadora social debe realizar labores y/o funciones similares a la larga, ya sea de gestión de redes, seguimiento de uno o más casos, orientar, etc.

Según Díaz Herráiz (2003)

Las funciones genéricas del Trabajo Social van a estar condicionadas, y, por tanto, requieren su adaptación a los diferentes ámbitos y colectivos en los que se desarrolla la intervención. Sin embargo, disponer de unas funciones genéricas permite, no sólo orientar la intervención, sino sobre todo homogeneizar el desempeño profesional independientemente de los diferentes espacios en los que el Trabajo Social se desarrolla. (p. 8)

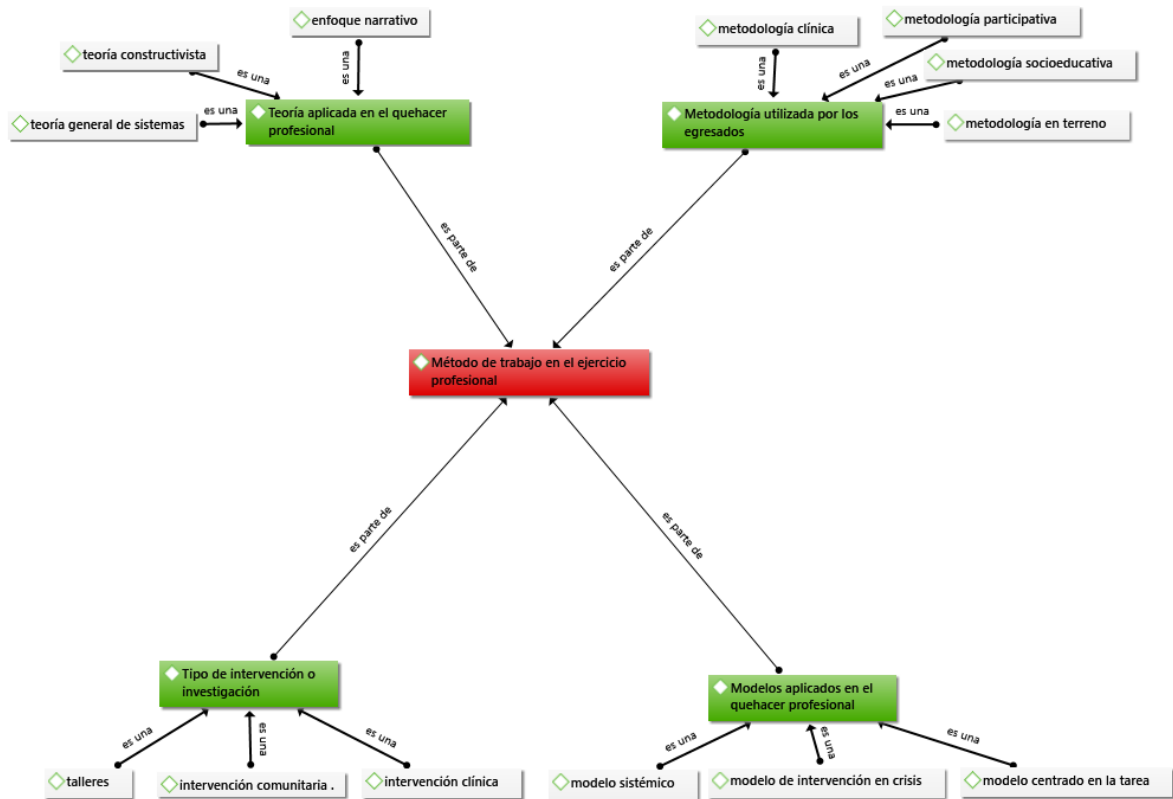
También, dentro de las labores que debían cumplir, existía el trabajo colaborativo, en el cual expresaban algunos trabajar mediante duplas psicosociales, equipos multidisciplinares y/o aprendizaje interdisciplinario (o activación de redes).

Las labores mencionadas anteriormente y el trabajo colaborativo dentro de las mismas son sumamente importantes dentro de la disciplina del trabajo social, considerando que él o la trabajador/a social no trabaja en solitario, la mayor parte de las veces trabaja en conjunto con otros profesionales buscando como objetivo la intervención social y esta no podrá hacerse si el/la profesional no realiza su ejercicio en relación a sus funciones.

4.3.3 Método de trabajo en el ejercicio profesional

Figura 21

Diagrama de método de trabajo en el ejercicio profesional



4.3.3.1 Metodología utilizada por las y los egresados

Desde la universidad enseñan a cómo trabajar siguiendo ciertas metodologías, tipos de intervenciones, teorías y modelos. Y es aquí donde algunos egresados y egresadas señalan la metodología que utilizan en su ejercicio profesional.

Yo creo que todas las metodologías sirven, ¿no?, pero a mí me gusta más el terreno y estar en contacto con las personas, entonces la metodología que me gusta a mí, me acomoda es estar en contacto con las personas, a pesar de que a veces no se pueda, entonces también uno va buscando estrategias. (Comunicación personal 4, 13 de mayo, 2023).

Entonces hacer intervención socioeducativa en este tipo de programa es complejo porque los adultos o las personas en este caso que ingresan muchas veces no vienen

con disposición al cambio, entonces uno tiene que sensibilizar la situación y tiene que concientizar a la persona respecto a, entonces lo que más cómodo o lo que más caracteriza este tipo de trabajo es la atención clínica. (Comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

También existió el caso en el cual la persona entrevistada no se encontraba familiarizado/a actualmente con el término “metodología” por lo cual menciona que:

Hablar de metodología ya como que no me acuerdo mucho en realidad de lo que era porque en realidad lo hacemos en la Universidad y ahí lo sabemos todo, pero después uno va ocupando su propio método y te vas olvidando un poco de lo que es. (Comunicación personal 6, 18 de mayo, 2023).

4.3.3.2 Teoría aplicada en el quehacer profesional

La famosa teoría general de sistemas o sus derivados fueron lo que más mencionaron las y los egresados al escuchar la palabra teoría durante la entrevista, pero también estuvo presente la teoría constructivista y el enfoque narrativo, este último perteneciente a casos donde no existió ninguna asociación inmediata a alguna teoría e hicieron una relación a métodos o enfoques.

Diría la teoría de los sistemas en verdad o quizás esto también esta asociación inmediata, quizás tiene que ver porque con el modelo que más me quedé en la universidad, pero sí porque al final es lo que te decía recién la comunidad es este sistema, dentro de este sistemas están las familias que son subsistemas y dentro de estas familias están las personas que también son otros sistemas, entonces yo creo que es lo que más o para mí es como lo más coherente independiente de ser, respetando siempre las características de cada sistema, lo que te decía, por ejemplo el estado emocional del barrio, de la familia, de la persona en sí misma, yo diría que ese es el modelo que yo visualizo como de manera inmediata. (Comunicación personal 1, 2 de mayo, 2023).

Yo creo que la teoría relacional sistémica que es la que todo trabajador social que interviene en esta área va a utilizar de manera consciente o no consciente, sabiendo o no conociéndola incluso porque es una teoría que en este caso habla acerca de las

interacciones tanto a nivel individual como a nivel grupal y socio comunitaria. Ahora la teoría relacional sistémica viene siendo un derivado de este caso la teoría sistémica que es la que predomina ante todas, bueno nace también del tema de las matemáticas, conceptos de biología y toda esa cuestión, pero el derivado de esta teoría relacional sistémica yo creo que se acopla todo tipo de tratamiento clínico, tanto del trabajador social como del psicólogo. (Comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

No sé si se aplica como tal en el ejercicio profesional, pero soy muy parte de que el conocimiento el aprendizaje se construye de manera mutua, se podría decir así del constructivismo. (Comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023).

4.3.3.3 Tipos de intervención y/o investigación

Las respuestas sobre el tipo de intervención y/o investigación realizada por las y los profesionales fueron: talleres, intervención comunitaria e intervención clínica.

Hacemos intervenciones, no sé si intervenciones clínicas, pero igual cumplimos ese rol de escucharlas, de contenerlas, de abordar algunas temáticas que son complejas. (Comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023).

Hacemos intervención comunitaria, yo creo que en el programa y siempre lo he dicho, aplicamos todas las áreas del Trabajo Social y es sumamente interesante, o sea como que es muy dinámico el trabajo en campamento, entonces uno aplica todo. (Comunicación personal 4, 13 de mayo, 2023).

Entonces uno tiene que sensibilizar la situación y tiene que concientizar a la persona respecto a, entonces lo que más cómodo o lo que más caracteriza este tipo de trabajo es la atención clínica. (Comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

Cabe mencionar que de igual forma hubo egresadas y egresados que no recordaban información acerca de los tipos de intervención o que simplemente en su área pasan por alto el concepto, debido a esto algunos de las y los egresados omitieron esta pregunta.

Intervención, intervención ahora última como que no hemos tenido mucho. (Comunicación personal 6, 18 de mayo, 2023).

Discusión de resultados: Existen distintas percepciones del método de trabajo, pero en esta ocasión las y los egresados pudieron expresarse sobre la metodología utilizada, modelos aplicados y teorías. Donde la mayoría no recordaba automáticamente a que se referían los entrevistadores (as) con teoría, pero resultó que a medida que fluía la entrevista algunos egresados y egresadas señalaron la teoría general de sistemas recordándola con distintos nombres o derivados y es ahí cuando nos percatamos que los egresados y egresadas hacen uso de esta teoría de manera inconsciente.

Según Teater y Hannan (2021)

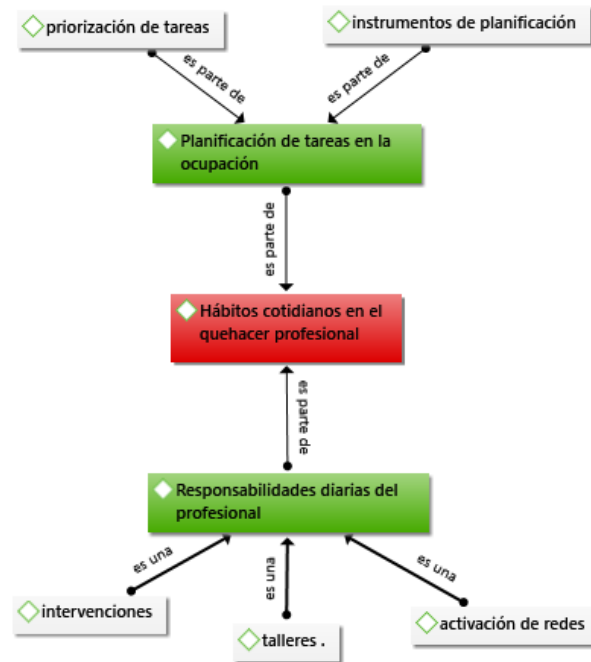
Las teorías utilizadas en la intervención del trabajo social han evolucionado a partir del conocimiento desarrollado dentro del propio trabajo social, así como desde las teorías de otras ciencias humanas. La teoría juega un papel fundamental en la intervención del trabajo social y las/os trabajadores sociales deben ser conscientes, analíticos y meticulosos en su conocimiento y uso. (p.125).

La misma situación sucedió en los apartados de metodología y tipos de intervención, pero respecto a la metodología una buena cantidad logro reconocer que en sus ejercicios se guiaban por la metodología socioeducativa, clínica y participativa, dando cuenta cómo sus conocimientos estaban más centrados a la método de trabajo que tenían, a diferencia del tipo de intervención que hacían, ya que, varios no supieron qué responder en este apartado o simplemente al no intervenir hace mucho tiempo ignoraba esta información.

4.3.4 Hábitos cotidianos en el quehacer profesional

Figura 22

Diagrama de hábitos cotidianos en el quehacer profesional



4.3.4.1 Planificación de tareas en la ocupación

A pesar de no tener el mismo método, todas y todos los entrevistados mencionaron que existe una priorización de tareas en la ocupación, que, si bien las planificaciones no logran cumplirse al pie de la letra, la estrategia de priorizar tareas es útil a la hora de hablar sobre hábitos cotidianos en el quehacer profesional. En algunos casos se hace uso de instrumentos de planificación, ya sea los que fueron brindados por la universidad y adaptados a la actualidad laboral o bien, instrumentos que les proporcionan las instituciones o que crea el mismo o la misma profesional.

No siempre se logra la planificación. Si bien uno, al menos con mi equipo tenemos la costumbre de que el primer día de cada mes o el último día de cada mes planificamos el mes completo y ahí vemos los días en que atenciones vamos a realizar, a qué usuarios, en qué horarios, también se revisa en este caso la plataforma de Poder Judicial si tenemos alguna audiencia o diagnóstico, informe de proceso, clave de

intervención por enviar también, entonces todo eso se ve en la planificación mensual y es el primer día de cada mes o el último día de cada mes para el próximo mes y en el día a día nosotros transformamos esto si tratamos de seguir la pauta que organizamos a principio de mes además de generar las coordinaciones o reuniones o cualquier otro espacio de trabajo, tratamos de generarlo de una semana para otra. (Comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

Nos envían los casos el día anterior que tenemos que visitar y lo planificamos en la mañana. En la mañana hacemos nuestra ruta porque tenemos casos, nosotros a veces tenemos que viajar a Vallenar, Diego de Almagro, Salvador, Chañaral, Caldera, abarcar todo lo que es la región de Atacama, entonces en la mañana o bueno cuando viajamos, el día anterior dejamos planificada nuestra ruta y a qué sector vamos a ir primero, qué vamos a hacer primero. (Comunicación personal 6, 18 de mayo, 2023).

Hago esas tablitas de planificación de sesiones, yo todavía las utilizo, hasta el día de hoy, de hecho, uso el mismo modelo de las que nos dieron, planifico en esa tabla todas mis actividades en el día. (Comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023).

4.3.4.2 Responsabilidades diarias de las y los profesionales

De acuerdo a la información proporcionada por las y los profesionales sobre sus responsabilidades diarias se obtuvieron respuestas primordialmente sobre intervenciones, talleres y activación de redes.

Rol de orientador, informante, facilitadores. (Comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023).

En el caso del Trabajo Social laboral, la persona entrevistada menciona que:

Se le hacía un perfil a la persona, se le hacían talleres sobre apresto laboral se le hacían entrevistas laborales simuladas, bueno y luego de eso se hacía un vínculo con alguna empresa que nosotros teníamos dentro de nuestro repertorio y que normalmente colaboraban con nosotros y nos mandaban ofertas laborales y referimos a esa persona a la empresa y se le acompañaba en todo el proceso hasta

que empezaba a trabajar, ese era el trabajo que yo desempeñaba. (Comunicación personal 7, 19 de mayo, 2023)

Las últimas tareas que yo realicé en general eran llamar por teléfono a los dirigentes y hablar con todas las personas que son dirigentes, también comunicarme con otros profesionales, con empresas, con distintos funcionarios para hacer la redacción de los proyectos, tenía también que hacer reuniones con otros profesionales para poder ir viendo la base de los proyectos que estábamos realizando, también atender a personas, dirigentes, a los usuarios explicar de qué se trataba el proyecto, o sea hacer como toda la introducción de lo que quería, de que se trataba en general y la redacción. (Comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023)

Discusión de resultados: Como principal hábito de las personas entrevistadas se halló el uso de la planificación, bien sea, diaria, semanal o mensual, siempre considerando las modificaciones que esta puede tener, lo cual es un método de organización que como se mencionaba en las entrevistas en su mayoría se hacía en conjunto al equipo de trabajo para generar un trabajo colaborativo y desempeñarse de mejor manera. Además de utilizar diversos instrumentos para la planificación de tales tareas. Así como también algunos de los egresados reconocieron que su manera de orden de tareas consistía en la priorización de tareas, señalando que ordenaban las actividades dependiendo de la importancia que tuviera cada una dentro de su trabajo.

Según Ramírez (2000)

El objeto formal del trabajo social es el ser humano en la búsqueda del óptimo vital, mediante la satisfacción de sus necesidades fundamentales. Ello implica la planificación, la organización y la movilización de los recursos necesarios para dichos propósitos, como las capacidades de las personas, todo tipo de bienes, de servicios y de oportunidades para que aquellas alcancen el mayor desarrollo posible, dentro de la sociedad a la cual pertenecen. (p.360)

Pasando al apartado de las responsabilidades que tenía cada egresado y egresada en su ejercicio, varias/os nombraron la intervención, siendo este la principal acción que realiza un trabajador(a) social en su empleo. También la realización de talleres algo que se repite

Según la Universidad Rafael Landívar (1995) agente de cambio: “Persona que intenta influir en los comportamientos actitudes, ideas y decisiones de otras personas, grupos o sectores en una dirección cuyo cambio es considerable, deseable, posible o realizable.” (p.134).

Figura 23

```

graph TD
    E[Emociones y afectación en la intervención]
    R[responsabilidad como profesionales] -- es parte de --> E
    O[objetividad] -- es parte de --> E
    SM1[salud mental] -- está asociado con --> E
    C[costumbre] -- está asociado con --> E
    FE[fortalecimiento emocional] -- está asociado con --> E
    H[humanismo] -- es causa de --> E
    IE[interferencia de emociones] -- es una --> E
    TP[tomar a personal] -- es parte de --> E
    P[profesionalismo] -- está asociado con --> E

    E -- es causa de --> CEP[Control de emociones personales en el ejercicio profesional]
    E -- es causa de --> PS[Presión en situaciones complejas]

    PS -- es causa de --> DP[despersonalización profesional]
    PS -- es causa de --> D[descanso]
    PS -- es causa de --> E2[estrés]
    PS -- es causa de --> DH[desahogo]

    CEP -- es causa de --> ETVP[Equilibrio trabajo-vida personal]

    ETVP -- es causa de --> OT[organización del tiempo]
    ETVP -- es causa de --> V[vacaciones]
    ETVP -- es causa de --> HL[horario laboral]
    ETVP -- es causa de --> SM2[salud mental]
    ETVP -- contradice --> CL[carga laboral]
    ETVP -- es causa de --> TT[tomar terapia]
  
```

4.3.5.1 Equilibrio trabajo-vida personal

Las y los entrevistados mencionaron que para mantener un equilibrio entre su trabajo y su vida personal debe existir organización del tiempo, tomar sus vacaciones correspondientes, controlar el horario laboral, su salud mental y la carga laboral, como también tomar terapia. Sin embargo, muchas y muchos mencionan que es imposible llegar a desagregar cada uno de los ámbitos.

El día en el que tú dejes de sensibilizarte por lo que a un otro le pasa, o sea no, no puede ser porque eres trabajador social y tienes que sensibilizarte con lo que algún otro le pasa, quizás el trabajo de uno es cómo controlar la emoción que eso te genera en el momento para poder quizás contener de mejor manera, abordar de mejor manera la situación, pero yo creo que es súper difícil no separar, es sano sí. (Comunicación personal 1, 2 de mayo, 2023).

La salud mental es algo súper importante que necesita mucha priorización en nuestras vidas, entonces, yo como ejercicio intento, intento nada personal mezclarlo con el trabajo y el trabajo no llegar a que vaya a interrumpir mi vida personal, no tomármelo a personal, eso es la clave para mí, no tomarme nada personal. (Comunicación personal 2, 4 de mayo, 2023).

Creo que es muy necesario tomar terapia y estar muy consciente de lo que uno como trabajador social. Al menos a mí lo que me ha funcionado es tomar terapia, eh, yo he tomado terapia psicológica desde antes también de entrar a trabajar y claro una vez también encontrándome en el trabajo me he visto enfrentado a situaciones que claro te desgastan emocionalmente y en ese sentido las herramientas que he adquirido en terapia me ha servido mucho, me han servido mucho a la hora de que eso ya no termine por traspasar a mi vida personal y me termine afectando a mi cabeza entonces yo creo que es súper importante tener en cuenta eso, que uno siempre es persona, que uno es ser humano ante todo y hacer prevalecer eso. (Comunicación personal 10, 26 de mayo, 2023).

4.3.5.2 Presión en situaciones complejas

En el caso de la presión en situaciones complejas se menciona que debe existir una despersonalización profesional, es decir, no tomarse las cosas como algo personal, también se habla de tener el debido descanso en estas situaciones, ya que esta conlleva a estrés y debe existir una manera de desahogo.

En uno de los casos se habla sobre la preferencia de trabajar bajo presión, puesto que es una manera de rendir más en el trabajo, por lo cual se menciona que depende del estrés y la presión que está prevaleciendo.

Dependiendo del estrés, a mí me gusta trabajar así bajo presión, creo que rindo mucho más bajo presión que cuando me dicen no se *“esto tienes que entregarlo en dos semanas más”* pero, es priorizar y conversar, si se puede, o sea *“esto no se puede tener para ahora, pero si te lo puedo tener para un rato más porque ahora estoy sacando algo más importante”*, entonces va a depender también de lo que esté solicitado para ese día, entonces como que trato de organizarme y de responder a lo que me piden. (Comunicación personal 4, 13 de mayo, 2023)

Caso contrario es cuando la persona busca la solución a las situaciones complejas con la finalidad de no llegar a un punto excesivo de estrés.

Trato como de buscarle una solución a todo, de no estresarme tanto, eso a veces igual es como un poco imposible, me estreso igual, pero trato de evitarlo y las cosas como la presión y eso, no sé, un buen profesional tiene competencias como para sobrellevar ese tipo de cosas, yo siento que igual depende mucho de lo que uno haga. (Comunicación personal 8, 26 de mayo, 2023)

4.3.5.3 Emociones y afectación en la intervención profesional

Frecuentemente se hablaba de la interferencia de emociones, de tomar las cosas a personal, presencia de profesionalismo y las responsabilidades que se tienen como profesional, como también de la objetividad, la salud mental, costumbre, el fortalecimiento emocional y el humanismo.

Es complejo, yo creo que hay dos tipos de profesionales, uno que te afecta emocionalmente y te va desgastando tanto que al final te colapsa o el otro que es un profesional que ya está tan acostumbrado a la red que no mezcla o sabe separar este caso de su vida personal, las emociones del trabajo. Ahora, hay temas que siempre nos van a tocar la fibra por así decirlo y así también la teoría sistémica relacional que uno siempre va a proyectar las carencias que uno tiene, entonces siempre en algunas temáticas va a haber algo, algún hecho puntual que va a tocar tu fibra pero uno tiene que tratar de objetivar todo, de poner objetiva la situación, entender que los usuarios necesitan más que un eje castigador o enjuiciador como te lo decía recién, un tipo de apoyo, pero no siempre se logra, siempre la paciencia se termina, uno también es persona entonces tiene malos días, eso también influye en las intervenciones, no existe esa capacidad de separar emoción y atención, va muy entre la mano, va muy entrelazado, hay veces que se ganan el afecto del profesional, como hay veces que hay personas que se ganan todo el rechazo del profesional y uno hace la pega porque le pagan para eso pero por dentro uno está totalmente en contra de lo que está pasando o está muy ensimismado o muy caliente por la situación por la persona que está atendiendo, pero no es algo que se pueda lograr creo yo, siempre para bien o para mal las emociones personales van a influir en el trabajo. (Comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023)

Siempre trato de separar mis emociones del ejercicio profesional, trato de separar un poco ahí porque generalmente uno, no se po', es humano, uno se siente mal. Igual ahí hay que hacer una separación porque de repente no podemos dejar que eso afecte nuestro quehacer profesional. Al final nos afecta a nosotros mismos como profesionales y a las personas también porque no nos deja hacer un trabajo seguro y como corresponde. (Comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023).

En mi auto ya puedo estar muy triste, pero me bajo y siempre la persona va a recibir un buen trato, una sonrisa porque creo que no debemos de mostrar nuestro problema a las personas, nosotros la vamos a ayudar esa es nuestra intención ayudarlas, sacarlas de dudas y creo que tenemos que llegar con esa parada ahí a la puerta de su

casa, una sonrisa, aunque por dentro estemos mal. (Comunicación personal 6, 18 de mayo, 2023).

Discusión de resultados: El control de emociones es un tema que no solo está presente en el Trabajo Social, esto es algo por lo cual pasan todos los profesionales y personas naturales también, pero en el caso del ejercicio de la profesión de las y los egresados, se mencionaba el hecho de saber hacer una división entre trabajo y vida personal, lo cual nunca se puede lograr en su totalidad, pero que si es sano delimitar espacios y tiempos, al igual que dedicar tiempo a la salud mental, puesto que sin salud mental, no hay buena salud física, por ende, iría en aumento los casos de profesionales con problemas de salud y así también usuarios que no podrían ser intervenidos.

Según Moreno-Jiménez et al. (2010)

Un manejo inadecuado de las emociones de la vida en general, y en el ámbito laboral en particular, supone un riesgo para la salud física y mental de la persona. En general, parece que un excesivo control de las emociones negativas está asociado a sintomatología física, de forma especial, a patologías cardiovasculares (Richards & Gross, 1999) y a estados de ansiedad (Wong, Pituch & Rochlen, 2006). (p. 64)

Los mismos egresados y egresadas relatan cómo desde un inicio su trabajo era muy invasivo, en el sentido de que se llevaban este al hogar, pensando en cómo realizar una intervención incluso hasta antes de dormir, pero llegado a un punto se daban cuenta de lo agotador que era esto y como no podían ya dejar de pensar en el trabajo.

Citando a Rodríguez y Dabos (2017) comentan que

Por otro lado, también existe evidencia de que la carga laboral tiene un impacto significativo en la gestión individual del equilibrio trabajo-vida. En este sentido, Sonnentag et al. (2010) demostraron que la sobrecarga laboral está asociada positivamente con altos niveles de agotamiento emocional y con la necesidad del individuo de recuperarse, al mismo tiempo que se relaciona con un bajo nivel de distanciamiento psicológico del trabajo durante el horario no laboral. Estos

resultados muestran que la sobrecarga laboral impide a los empleados establecer tácticas que les permitan lograr el distanciamiento psicológico necesario para poder recuperarse de las tensiones ocasionadas por el trabajo. (p. 235)

Esto significaba un desequilibrio entre su ejercicio profesional y su vida personal llevándolos(as) a un quiebre en su salud mental, aumento en su carga laboral, tomando la decisión de tomar terapia como solución al problema que les conlleva el no lograr fácilmente un equilibrio saludable con su trabajo.

Si bien los y las egresadas relatan que como trabajadores y trabajadoras sociales deben de ser profesionales, esto no podía ocurrir siempre dado que sus propias emociones de vez en cuando afectaban en su intervención, señalando que buscaban a toda costa lograr que los sujetos adhieran a la intervención, utilizando ya sea los recursos de la institución o personales, dejando en claro como interfirieron sus emociones al tomarse de manera personal la intervención.

Algunos señalan que para que esto no ocurra es necesario hacer su ejercicio lo más profesional posible, introduciendo aquí la objetividad y el profesionalismo como guías de una buena intervención. Como último los egresados y egresadas reconocen que existe esta debilidad de tomarse la intervención personalmente pero que cuando se llegue a este punto se debe de descansar y desahogarse para que no exista esto.

Aprendí mucho en la universidad, no deja de valorarse, pero donde realmente aprendí fue ya en el desarrollo de la carrera, en el ejercicio profesional. (comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

4.3.6.2 Maduración ética profesional

Las y los egresados mencionaron que en el ámbito laboral es imprescindible el profesionalismo, entender lineamientos de empleo, que exista la capacidad de tomar de decisiones, estar en una constante actualización de conocimientos, tener siempre presente la responsabilidad, moral, sensibilidad y empatía. Todo aquello es un conjunto que guía al camino hacia una maduración ética en las y los profesionales.

A veces cuesta tomar algunas decisiones que quizás tú como persona no las tomarías, pero profesionalmente lo tienes que hacer. (comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023).

Siempre aplico la ética, el profesionalismo, el profesionalismo no aplica en todos los casos, pero tratar de hacerlo lo mayor posible, hay casos en los que uno sí se involucra, se involucra demasiado y cuesta salir de allí, pero la idea es hacerlo, la idea es que tu cumplas tu rol profesional, que no te ganen las emociones. (Comunicación personal 8, 26 de mayo, 2023)

4.3.6.3 Conflictos entre creencias personales y necesidades del quehacer

Según los resultados de la entrevista, se debe generar un espacio de aprendizaje en el quehacer profesional como resultado de conflictos entre creencias personales y necesidades del quehacer, es por ello que como profesionales destacan el compromiso y el enfoque profesional que deben adquirir las intervenciones con usuarios/as para evitar dichos conflictos.

En realidad, uno puede tener muchas convicciones, pero uno está trabajando, tú no puedes imponer tu forma de pensar o de ver las cosas porque ahí se perdería el respeto hacia la persona con la que tú estás trabajando. (Comunicación personal 1, 2 de mayo, 2023).

La forma que yo veo o la cosmovisión de la familia puede que no sea, y o va a ser nunca mejor dicho de la otra persona, entonces claro siempre está el choque o el conflicto entre que es lo normativo o lo saludable para tratar con la familia; afortunadamente para eso existe lo que son ejes teóricos o los lineamientos de tratamiento en este caso lo que yo desarrollo que son prácticamente como orientaciones o guías que te dicen por dónde entrar a intervenir. (Comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

Yo siempre digo que nadie más sabe lo que necesita que la persona que lo está viviendo [...] y yo no puedo venir y decir “sabe que usted no necesita eso, usted necesita otra cosa” porque yo no vivo en esa realidad, entonces lamentablemente yo me trago mis creencias y escucho. (Comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023)

4.3.6.4 Especialización laboral

Los tipos de especialización laboral que predominaron entre las y los egresados fueron en temas de familia y en temas de infancia y adolescencia, los cuales se relacionan a una constante innovación.

Mi área siempre ha sido en temas de familias, mi especialización es en el área de familias, tengo diplomado respecto a eso, he tomado cursos, entonces actualmente como mi fuerte en sí en desarrollo profesional ha sido en familias y en este caso también relacionado con lo que es el área socio jurídica, tribunal de familia, la ley de protección, la ley de familias, ley de, en este caso de vulneración de derechos 19.068 que es la ley central en este caso de trabajo, entonces mi área de especialización, ha sido en esa área, en ese enfoque.”(Comunicación personal 5, 16 de mayo, 2023).

Figura 25

Diagrama de maduración en el ámbito laboral (parte 2)



4.3.6.5 Capacidad profesional del trabajo con grupos-sujetos

Los resultados de este apartado demuestran que las y los entrevistados relacionan la capacidad profesional del trabajo con grupos-sujetos a la cercanía con las personas, a la

adaptabilidad al grupo de intervención, comunicarse de manera efectiva y contar con herramientas comunicativas fundamentales para los profesionales.

La otra vez me tocó ver a una usuaria que estaba hospitalizada, que estaba recibiendo un tratamiento médico, entonces también tuve que hacerlo a través de una videollamada, entonces también uno va adaptándose. (Comunicación personal 4, 13 de mayo, 2023)

Por ejemplo, en el CPECH van de todos los colegios, colegios municipales, colegios privados, colegios de fundación, subvencionado particular, y que son muy diferentes unos con otros, que te cuentan realidades muy distintas unos de otros, entonces tú también ahí ves la calidad, por ejemplo, no de alumnos, sino que de la educación que reciben estos niños. Entonces yo siento que eso me ha ido como moldeando, acostumbrando un poquito a la situación a la que me tengo que ir enfrentando día a día como profesional" (comunicación personal 8, 26 de mayo, 2023)

4.3.6.6 Maduración de la expresión oral

En el caso de la maduración de la expresión oral se vuelve a repetir la presencia de una comunicación efectiva, la cercanía con las personas y el uso de herramientas comunicativas. La mayoría de las personas entrevistadas indican que esta maduración es algo que se da en el transcurso de su ejercicio profesional, lo cual es resultado de una práctica constante.

Tener tino para decir las cosas, abordarlas con cuidado si yo sé, si yo no sé cómo abordar eso ni lo intento, pero yo creo que el ejercicio profesional se trata de eso, del respeto, de la empatía, de la vocación, de la responsabilidad. (Comunicación personal 3, 5 de mayo, 2023).

Usar todas las herramientas posibles para que el mensaje que yo quiero entregar se entienda lo más claro posible. (comunicación personal 9, 26 de mayo, 2023).

4.3.6.7 Cuestionamiento personal del ejercicio profesional

Respecto al auto cuestionamiento por parte de los profesionales destaca la importancia de la profesión en el ámbito personal y las capacidades del o la profesional, tanto las que se está consciente, como de las que se considera que debieran ser reforzadas.

Igual esta carrera es algo que significa mucho para mí, yo soy de los primeros, el primer profesional de mi familia entonces no me gustaría dejar esto de lado. Si es que tomé esta decisión es porque en esta empresa yo me encontraba muy saturado, se me asignó mucha carga laboral que no era de mi área, entonces colapsé y decidí renunciar y coincidió con que un amigo estaba necesitando a una persona en su área de trabajo y yo cumplía con el perfil así que altiro” (comunicación personal 7, 19 de mayo, 2023)

Me ha pasado muchas veces en donde yo pienso, digo, porque estoy aquí, me hace mal ver, por ejemplo, pequeños que están sufriendo, que están vulnerados sus derechos, cómo uno los puede ayudar, pero lamentablemente el profesionalismo a veces va más allá, eso no quiere decir que uno deje de ser humano básicamente. (Comunicación personal 8, 26 de mayo, 2023)

4.3.6.8 Prejuicios externos hacia el profesional

Dentro de los prejuicios externos hacia las y los profesionales, existen críticas de otros profesionales, específicamente de otras áreas profesionales que deben generar un trabajo en conjunto para llevar a cabo algún programa o misión encomendada por sus empleadores.

Se menciona mucho la precarización laboral que sufren las y los trabajadores sociales, entendiéndolo como los bajos salarios, tipo de contratos y condiciones laborales, lo cual se encuentra en estrecha relación con la estabilidad laboral.

Por ejemplo, trabajé y estuve muy precarizada, bueno, nosotros en general los trabajadores sociales trabajamos de forma precarizada porque siempre es como a honorarios y etc. (Comunicación personal 1, 2 de mayo, 2023).

Nuestra pega está, nuestra profesión por así decirlo está un poco mal vista, entonces no tenemos estabilidad laboral, por ejemplo, tú entras y entras trabajando a

honorarios, qué es lo peor que nos puede suceder. (comunicación personal 8, 26 de mayo, 2023).

Discusión de resultados: La maduración en el ámbito profesional fue una de las temáticas que más subtemas desarrolló, lo cual bien podría generar una tesis por sí sola sobre la maduración de las y los egresados.

La maduración como tal, fue entendida como la progresión que tienen las y los egresados desde el sistema académico al sistema laboral y cómo se desenvuelve en su ejercicio profesional, que lamentablemente de acuerdo a los datos recolectados está siendo precarizado y como dice (Wong, 2001, como se citó en Hernández, 2017) “En cualquier caso, los trabajadores sociales necesitan mejorar su reconocimiento profesional en forma de condiciones de trabajo y de salario.”

Las y los profesionales expresaron que su maduración de conocimientos fue desde la ética profesional, la expresión oral hasta la capacidad de trabajar con sujetos y/o grupos, las cuales son consideradas fundamentales para un trabajador o trabajadora social, ya que, es necesario cada una de ellas para las funciones que deben cumplir como profesionales, ya sea intervenir, investigar, educar, orientar y/o acompañar a usuarios.

Además, lo que varias egresadas y egresados resaltaron fue el mejoramiento profesional educacional, es decir, mediante estudios de postgrado, cursos y/o capacitaciones laborales, las cuales consideraban bastante importantes dentro de la práctica de la profesión, el permanecer actualizado y/o especializado sobre temáticas relacionadas y no relacionadas a la carrera también, como el tener conocimientos sobre otras áreas con el fin de poder obtener una mejor oferta laboral, ya que, varios y varias profesionales se refieren a los estudios de postgrado como una “inversión” que podría retribuirse con ofertas laborales, dándole sentido a lo que dicen Castillo y Rodríguez (2016) “Residualmente, se instala una mayor presión por la sobre capacitación a través de estudios adicionales que certifiquen competencias para una mejor inserción laboral.” (p. 40)

Si bien los y las profesionales se relacionan con equipos multidisciplinarios, duplas psicosociales o compañeros de trabajo sin llegar a ser un equipo multidisciplinario, no

están exentos de recibir constantemente críticas o prejuicios externos en el ambiente laboral, ya sea por su actuar, su profesión o labor que cumplen, pero es relevante el hecho de que los profesionales son capaces de superar esto y de encontrar soluciones en todo momento a cualquier situación que pueda presentarse.

De acuerdo con Quintero (2005)

La Resiliencia implica un cambio de paradigma, porque enfatiza en las fortalezas y en las soluciones, no en las carencias o los problemas. Permite que los recursos internos que tienen todos los sistemas humanos (individuos, familias, comunidades, organizaciones, etc.), sean tenidos siempre en cuenta y activados ante situaciones adversas o críticas de diversa índole.

Continuando con lo anterior, también al hablar de prejuicios externos se relaciona a la precarización laboral que experimentan la mayoría de profesionales de trabajo social en relación a sus salarios, contratos de trabajo, jornadas y condiciones laborales, es por eso que de acuerdo con Echegaray (2017)

La precarización laboral crea un mercado dual de trabajadores sociales, y un número alto de desempleo y subempleo. La precarización es una tendencia creciente en la contratación en el sector público y en el privado. La precarización de las condiciones laborales tiene que ver con la estabilidad, la duración de las jornadas y los salarios, circunstancias coincidentes con el contexto internacional (Wong, 2001; Rullo, 2001). (p. 133)

La misma autora también dice que

El desempleo, que afecta a los trabajadores sociales más jóvenes, les moviliza a subemplearse, lo que implica una pérdida de capital activo para la profesión. La desregulación de los puestos de trabajo y la oferta de puestos de trabajo genéricos equiparan para los mismos puestos de trabajo no sólo a profesiones universitarias entre sí, sino también a universitarios con técnicos en formación profesional y con otras titulaciones inferiores. (p.133)

Finalmente, además de lo mencionado anteriormente, los y las egresadas se refirieron a los conflictos sobre sus creencias personales y las necesidades de los sujetos/as de intervención, dándole mayor relevancia al mantener el enfoque profesional, es decir, considerar en todo momento los lineamientos de la institución en la que se encuentran, también resaltaron el hecho de que quien está siendo intervenido es quien más conoce a fondo su situación y las posibles soluciones que podrían tener a sus necesidades. Además, se resalta el auto cuestionamiento que presenta cada uno de los egresados y egresadas entrevistadas, ya que, eran capaces de tener periodos de reflexión sobre sus procesos de intervención, investigación, etc.

Según García (2007)

Si l@s trabajador@s sociales se desenvuelven en un modelo de trabajo en el que prima la burocracia, se transformarán en profesionales defensivos y adaptativos que siguen únicamente normas de la institución sin reflexionar ni cuestionarse. Así nunca tendrán dilemas en consensuar lo que piensan con lo que sienten, dicen y hacen. Si, por el contrario, se cuestionan la validez ética de sus intervenciones profesionales se convertirá en profesionales reflexiv@ y transformador@s. (p.187).

CONCLUSIONES

Como resultado del objetivo general que era “analizar el ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022.” se puede evidenciar que gracias a la utilización del programa Atlas. TI, se logró realizar el análisis de datos cualitativos recuperados de las entrevistas realizadas a la población objetivo, donde se pudo dar cuenta del ejercicio profesional de las y los egresados, al igual que con el uso de SPSS V.29 para agrupar y ordenar los datos cuantitativos de la investigación.

En cuanto al objetivo específico 1: “estudiar la influencia de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022.”, pudo ser alcanzado al dar cuenta de la influencia que tuvo la universidad, como sistema formativo del egresado, al hacer entrega de conocimientos a sus estudiantes ya profesionales.

Por otra parte, el objetivo específico 2: “interpretar la profundización y maduración de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022 aplicados en el sistema laboral y/o post egreso.”, resultó ser un buen material de análisis, puesto que existieron diversas maneras de interpretar la profundización y maduración de conocimientos, donde surgieron variados códigos y subcódigos del análisis de datos.

En consecuencia, los resultados de análisis cuantitativos fueron expuestos en gráficos de rápida interpretación, que contenían información de carácter personal de acuerdo a datos como permanencia en el empleo o rango salarial, por decir algunos, mientras que los resultados del análisis cualitativo se ilustraron mediante diagramas por categorías recuperados del programa Atlas. TI.

Dentro de los principales hallazgos de la investigación se encontró que ha existido una predominancia femenina en las entrevistas como en la carrera, también que los ingresos de estudiantes fueron en aumento con el pasar de los años y que el tipo de financiamiento más común es la gratuidad del Estado y en cuanto al sistema laboral, se presentó una

predominancia en la contratación a honorarios y un tiempo promedio en conseguir empleo de 6 meses, debido a la división del 50% que tardó menos de 6 meses en encontrar trabajo y 50% que tardaron entre 6 meses a 1 año. En cuanto a la permanencia en los actuales empleos se pudo apreciar que el 40% ronda entre 1 a 2 años de permanencia y solo el 10% en 3 años o más.

Mientras que, en el caso de los resultados recuperados de la entrevista, se fueron generando subdivisiones de las categorías, a las que denominamos grupo de códigos, que contenían sus respectivos códigos y aquellos sus subcódigos.

En base a las categorías, códigos y subcódigos se pudo realizar un análisis importante acerca del sistema formativo y el ejercicio profesional de las y los egresados en su labor. Algunos de estos elementos abarcan desde habilidades adquiridas durante su estancia en la universidad hasta la experiencia vivida en el entorno laboral.

Como sistema formativo, la universidad permitió el desarrollo de competencias que fueron destacadas por las y los egresados como, por ejemplo, el compromiso, la responsabilidad, el pensamiento crítico, la capacidad de análisis, entre otras. Estas competencias, como indicaron algunos profesionales, se encuentran presentes en los desafíos que estos enfrentan en su entorno laboral. Además, se resaltan competencias sobre el trato directo con las personas, sean usuarios o compañeros de trabajo, como el trabajo en equipo, empatía y comunicación asertiva que son fundamentales para el trabajo colaborativo y las relaciones profesionales con los usuarios.

Respecto a la actualización de técnicas y estrategias de los egresados y egresadas, varios/as nombraban que realizaron, están realizando o realizarán diplomados o magister para fortalecer sus conocimientos y estar actualizados en ciertas áreas. También destacar la utilización de redes sociales para estar en contacto con otros profesionales y así intercambiar conocimiento.

La experiencia en práctica fue algo por lo que todas y todos los egresados pasaron, y esto fue algo importante para establecer vínculos entre lo teórico y la realidad laboral. Se logró observar cómo en algunos casos no hubo una semejanza entre su lugar de práctica y su

actual trabajo o en otros casos sus prácticas fueron más complicadas por ciertos factores sociales que acontecieron durante sus años de universidad, pero en ambos casos destacan que esto los ayudó a adaptarse a diversas situaciones.

En cuanto a las funciones que estos desempeñaban, se observa que se desempeñan en la docencia, intervención comunitaria y de caso, realización de talleres, orientación, investigación, entre otras. Algunos aún reconocían las metodologías con las que se llevan a cabo las labores interventivas, así como con las teorías que fueron vistas en el sistema formativo.

En relación al sistema personal y laboral del egresado, estos señalan cómo deben de equilibrar su vida diaria y profesional gestionando sus tiempos, priorizando algunas tareas, para así poder cuidar su salud mental. Además, siguiendo con el control de emociones, en algunos casos se veían sobrepasados emocionalmente por su labor, esto deja en claro que a pesar de la ética profesional que se sigue, los profesionales aun así no pueden evitar el no familiarizarse con sus usuarios, llevándolos a cuestionarse personalmente sobre su ejercicio, donde dudan si son o no buenos profesionales por esto último, pero que a pesar de todo esto han logrado sobrellevar su ejercicio profesional como trabajadores sociales.

A medida que las y los egresados avanzan en su trayectoria profesional, se destaca esta maduración en sus conocimientos, ya sean académicos o laborales. Esto debido a que su sistema formativo y su sistema laboral, contribuyeron a un mayor conocimiento y comprensión del sistema actual. En conclusión, para el ejercicio del trabajo social se requieren de una serie de capacidades, conocimientos y técnicas, que son aprendidas en su paso por la universidad, proporcionando una base para los profesionales, y mientras que en la práctica del ejercicio se logra un aprendizaje entorno a su ambiente laboral permitiendo así un desarrollo continuo como profesionales, siendo capaces de adaptarse a distintas situaciones, métodos de trabajo y técnicas interventivas. Así mismo se debe de priorizar el mantener un equilibrio entre lo laboral y personal, cuidar la salud mental y promover los valores éticos y el bienestar de las personas.

En relación a la proyección investigativa, se estima que podría existir la realización de una nueva tesis de pregrado que pueda estudiar en concreto algunas de las categorías estudiadas

en el presente estudio, como recomendación, la categoría enfocada en maduración en el ámbito laboral, se trata de una categoría bastante amplia como se menciona con anterioridad, puesto que de ella surgieron los siguientes códigos: maduración ética profesional, conflicto entre creencias personales y necesidad del quehacer, profundización de conocimientos, especialización laboral, capacidad profesional del trabajo con grupos-sujetos, prejuicios externos hacia el profesional, maduración de la expresión oral, cuestionamiento personal del ejercicio profesional de los cuales surgieron subcódigos relacionados a la maduración que adquieren las y los profesionales al momento de desarrollarse en el sistema formativo. El objetivo de una nueva investigación, recaería en Analizar o interpretar los diversos ámbitos de la maduración profesional de las y los profesionales trabajadores/as sociales de la Universidad de Atacama en su sistema laboral.

Debido a la existencia del programa de vinculación con medio con enfoque en las y los egresados, dirigido por el profesor Alfredo García se cree que esta investigación podrá servir como base para comenzar a generar una red de egresados de la carrera, siendo esta una excelente instancia de contribuciones mutuas luego del egreso de los estudiantes, ya que se tiene conocimiento de que normalmente las y los egresados dejan de tener contacto con la casa de estudio y lo que busca el programa es todo lo contrario, por lo cual este estudio puede ser un pilar fundamental para el logro del objetivo.

El Trabajo Social, como se menciona en el estudio, es una carrera y a la vez una disciplina que va en busca del desarrollo social y en promoción del bienestar de las personas, por lo cual, este estudio ha sido relevante para identificar falencias que pueden existir en el sistema formativo y en sistema laboral, a las cuales se les debiese buscar soluciones para que, la Universidad de Atacama siga con la tarea de formar profesionales íntegros, actoras y actores sociales que contribuyan en la localidad y en la resolución de problemáticas sociales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abreu, J. (2014). El método de la investigación Research Method. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 9(3), 195-204. [http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9\(3\)195-204.pdf](http://www.spentamexico.org/v9-n3/A17.9(3)195-204.pdf)
- Arriaga, E. (2003). La Teoría de Niklas Luhmann. Convergencia. *Revista de Ciencias Sociales*. 10(32), 277-312. <http://ri.uaemex.mx/handle/20.500.11799/38310>
- Berenguera A, Fernández de Sanmamed MJ, Pons M, Pujol E y Rodríguez D, Saura S. (2014) Escuchar, observar y comprender. *Recuperando la narrativa en las Ciencias de la Salud. Aportaciones de la investigación cualitativa*. Institut Universitari d'Investigació en Atenció Primària Jordi Gol (IDIAP J. Gol). <https://saludcomunitaria.files.wordpress.com/2014/12/escucharobservarcomprender.pdf>
- Bilbao, R. (2018). *Impacto del financiamiento de la educación universitaria en estratos socioeconómicos de clase media en chile. Análisis del cae en estudiantes de la universidad del pacífico de chile* [Tesis de doctorado, Universitat de Barcelona]. https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/123334/1/RRB_TESIS.pdf
- Cabana, R. et al. (2021) Modelo de vínculo relacional de egresados con una universidad regional del estado en Chile. *Formación universitaria*, 14 (5), 53-64. <https://www.scielo.cl/pdf/formuniv/v14n5/0718-5006-formuniv-14-05-53.pdf>
- Castañeda, P. y Salamé, A. (2010) Perspectiva histórica de la formación en Trabajo Social en Chile. <https://docplayer.es/8686037-Perspectiva-historica-de-la-formacion-en-trabajo-social-en-chile.html>
- Castillo, V. y Rodríguez, C. (2016). Los problemas del stock en campos profesionales difusos: Oferta educativa en Trabajo Social. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-07052016000100003&script=sci_arttext&tlng=en
- Decreto exento n°11. (2014, 10 de marzo). Universidad de Atacama (Departamento recursos humanos). https://drive.google.com/file/d/1yWgHA-0RswYUGw2nxwnydoXr4oUqlG0/view?usp=share_link

- De Vries, W., Vázquez, R. y Ríos, D. (2013). Millonarios o malparados: ¿de qué depende el éxito de los egresados universitarios? *Revista iberoamericana de educación superior*, 4(9), 3-20.
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2007287213719139>
- Díaz Herráiz, E. (2003). Los ámbitos profesionales del trabajo social. En Fernández García, T. y Alemán Bracho, C. (Coords.). *Introducción al Trabajo Social* (pp. 515-554). Madrid: Alianza. ISBN 84-206-4321-1 https://www.researchgate.net/profile/Eduardo-Diaz-Herraiz/publication/261364198_Los_ambitos_profesionales_del_Trabajo_Social/links/5e46a19fa6fdccd965a41dc8/Los-ambitos-profesionales-del-Trabajo-Social.pdf
- Dirección del Trabajo de Chile. (2011). Una Mirada a la Realidad Laboral de Trabajadoras y Trabajadores. Informe de Resultados: Séptima Encuesta Laboral.
https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-101449_recurso_1.pdf
- Dirección del Trabajo de Chile. (2019). Encuesta Laboral (ENCLA). Informe de resultados: Novena encuesta laboral. https://www.dt.gob.cl/portal/1629/articles-119454_recurso_1.pdf
- Duarte, C. (2013). Procesos de construcción del trabajo social en Chile de historia, feminización, feminismos y ciencias. *Revista Eleuthera*, 8, 253-270.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=585961837015>
- Duarte, C. y Mora, A. (2016). Renovación curricular, una oportunidad para repensar el Trabajo Social en la Universidad de Atacama. *Revista de docencia Universitaria*.
<https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/126604/5763-20557-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Echaiz, C. (2018) Taller de tesis I.
<https://www.usmp.edu.pe/iced/instituto/organizacion/contenido-web/de5-taller%20-tesis-I.pdf>
- Echegaray, A. (2017). La precarización laboral como factor de la desprofesionalización del trabajo social: análisis y propuestas desde la perspectiva experta. Documentos de trabajo social: *Revista de trabajo y acción social*, (59), 117-139.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6588968>

- Emanuel, E. (2003). *Pautas Éticas de Investigación en Sujetos Humanos: Nuevas Perspectivas*. Programa Regional de Bioética OPS/OMS. <https://doi.org/10.34720/r5e6-gh95>
- Fernández, S. (2008). Identidad y formación en el Trabajo Social: Desafíos corporativos del practicum para la docencia y el ejercicio profesional. *Portularia* 8 (2), 153-164. <https://www.redalyc.org/pdf/1610/161015991008.pdf>
- Floresvillar, M. (2014). ¿Dónde están los egresados? *Revista COEPES* 11. <http://www.revistacoepesgto.mx/revistacoepes11/donde-estan-los-egresados>
- García, B. (2007). Los profesionales del Trabajo Social y la ética profesional ante los nuevos retos y necesidades sociales. Humanismo y trabajo social. <https://buleria.unileon.es/bitstream/handle/10612/1486/garc%C3%adaalvarez.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- García Ferrando, M. (1993). La Encuesta. En M. García Ferrando, J. Ibáñez y F. Alvira (Comp.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (pp. 123-152). Madrid, España: Alianza Universidad. <http://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2020/09/Garc%C3%ADa-Ferrando.pdf>
- Gómez-Rojas J. (2015) Las competencias profesionales. *Revista Mexicana de Anestesiología*. 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=55675>
- González, G., Díez, L., Zapa, E. y Eusse, D. (2019). Evaluación de impacto académico y social en egresados universitarios. *Revista Complutense de Educación*, 30 (3), 695-712. <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/193006/Gonz%C3%A1lez.pdf?sequence=1>
- González, L. E. (Ed.). (2017) *Evaluación del logro de perfiles de egreso: experiencias universitarias*. CINDA. <https://cinda.cl/publicacion/evaluacion-del-logro-de-perfiles-de-egreso-experiencias-universitarias/>

- González, L. E. (Ed.). (2012) *Seguimiento de egresados e inserción laboral: Experiencias universitarias*. CINDA. <https://cinda.cl/publicacion/seguimiento-de-egresados-e-insercion-laboral-experiencias-universitarias/>
- Guzmán, D. (2021). Brechas de género en la educación superior en Chile y su impacto en la segregación laboral. Una revisión sistemática de la literatura. *International Journal for 21st Century Education*, 8(1), 47-67.
- Hernández, M. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 187-210. <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/36261/La%20investigacion%20cualitativa%20a%20traves%20de%20entrevistas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández-Sampieri, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Instituto de Seguridad Laboral. (2021). Caracterización del Trabajo Independiente en Chile. Elementos para la prevención, orientados a quienes trabajan emitiendo boleta de honorarios. <https://www.isl.gob.cl/wp-content/uploads/2019-2021-Investigacion-Characterizacion-Trabajo-Independiente-a-Honorarios-1.pdf>
- Iturrieta, S. (2012). Desafíos del Trabajo Social en un campo laboral con límites profesionales difusos. *Revista Katálisis*, 15(2), 163-172. <https://www.redalyc.org/pdf/1796/179624760002.pdf>
- Iturrieta, S. (2017). Entre burbujas, sensaciones y realidades de la profesión más masificada en Chile: El Trabajo Social. *Revista cuaderno de Trabajo Social*, 9(1), 9-26. <https://www.scielo.br/j/rk/a/tfFH3BrPSDYT99jy4yW8TXf/abstract/?lang=es>
- Izquierdo, A., Garro, J., y Pemán, M. (2013). Funciones profesionales de los trabajadores sociales en España/Professional functions of social workers in Spain. *Cuadernos de Trabajo Social*, 26(1), 127-138. <https://revistas.ucm.es/index.php/cuts/article/view/41664>

- Jaramillo, A., Giraldo, A., y Ortiz, J. (2012). Estudios sobre egresados: La experiencia de la Universidad EAFIT. *Revista Universidad EAFIT*, 42(141), 111–124.
https://muhaz.org/pars_docs/refs/118/117057/117057.pdf
- Luhmann, N. (1998). Sistemas sociales: lineamientos para una teoría general. Sistemas sociales, 1-445.
<http://padron.entretemas.com.ve/cursos/Epistem/Libros/Luhman-SistemasSociales.pdf>
- Moreno-Jiménez, B., Galvez Herrer, M., Rodríguez-Carvajal, R., & Garrosa Hernández, E. (2010). Emociones y salud en el trabajo: análisis del constructo "trabajo emocional" y propuesta de evaluación. *Revista latinoamericana de psicología*, 42(1), 63-73.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0120-05342010000100006
- Muñoz, C. y González, D. (2023) Seguimiento de egresados/as como estrategia de mejora de la formación profesional: percepciones de ex alumnos/as de la carrera de educación parvularia, universidad de concepción. Trabajo de titulación.
http://repositorio.udec.cl/bitstream/11594/10738/1/GONZ%c3%81LEZ1_MU%c3%91OZ2%282023%29%20SEGUIMIENTO%20DE%20EGRESADOS%20COMO%20ESTRATEGIA%20DE%20MEJORA%20DE%20LA%20FORMACI%c3%93N%20PROFESIONAL%20PERCEPCIONES%20DE%20EX%20ALUMNOS%20DE%20LA%20CARRERA%20DE%20EDUCACI%c3%93N%20PARVULARIA%20UNIVERSIDAD%20DE%20CONCEPCI%c3%93N.pdf
- Muñoz, G. (2015) Intervención social en contexto mapuche y descolonización del conocimiento. *Tabula Rasa. Bogotá - Colombia*, 23, 267-287.
<https://biblat.unam.mx/hevila/Tabularasa/2015/no23/13.pdf>
- Orellana, L. (2001) Estadística descriptiva.
https://www.dm.uba.ar/materias/estadistica_Q/2011/1/modulo%20descriptiva.pdf
- Ortúzar, P. (2019). El contrato de honorarios de funciones habituales en el sector público ¿realmente existe o es simulado? [Tesis de magíster, Universidad Finis Terrae]. Archivo digital.
https://repositorio.uft.cl/xmlui/bitstream/handle/20.500.12254/1469/Ortuzar_Paz%202019.pdf

- Otzen, T., y Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *International journal of morphology*, 35(1), 227-232. <https://scielo.conicyt.cl/pdf/ijmorphol/v35n1/art37.pdf>
- Pareja, C., Mac-Clure, O., y Pérez, C. (2021). Acceso a la educación universitaria y gratuidad: movilidad educacional y movilidad territorial en una región no metropolitana de Chile. *Calidad en la educación*, (55), 41-81. <https://www.scielo.cl/pdf/caledu/n55/0718-4565-caledu-55-41.pdf>
- Paul, R. y Elder, L. (2003) *La mini-guía para el Pensamiento crítico Conceptos y herramientas*. <https://www.criticalthinking.org/resources/PDF/SP-ConceptsandTools.pdf>
- Peláez, C. y Rodríguez, S. (2020). Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 6 (494). <http://dx.doi.org/10.24201/reg.v6i0.494>
- Pérez, L., Alonso, M., Gómez, P. y Santos, C. El ejercicio profesional del trabajador social. *Cuadernos de Trabajo Social*. 105-124. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=905490>
- Quintero, A. (2005). Resiliencia: Contexto no clínico para trabajo social. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 3(1), 73-94. http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S1692715X2005000100004&script=sci_abstract&tlng=en
- Ramírez, M. (1990). Acerca del trabajo social. Universidad de Costa Rica. <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v18n401993/art02.pdf>
- Ramírez, M. (1994). Vivencias en el ejercicio del Trabajo Social. *Revista de Trabajo Social CCSS*. 19, 531-539. <https://www.binasss.sa.cr/revistas/ts/v19n421994/art05.pdf>
- Ramón, M., Lalangui, J., Guachichullca, L y Espinoza, E. (2019). Competencias específicas del profesional de Trabajo Social en el contexto educativo ecuatoriano. *Conrado*, 15(66), 219-229. http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S1990-86442019000100219&script=sci_arttext&tlng=en

- REAL ACADEMIA ESPAÑOLA [RAE]. (2021): Diccionario de la lengua española, 23.^a ed., [versión 23.5 en línea]. <https://dle.rae.es/egresado>
- Rodríguez, A, y Zamanillo, T. (2011). El pensamiento complejo de Mary Richmond: algo más que una ventana al pasado. *Cuadernos de Trabajo Social*, 24, 69-84. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/view/36859/35673>
- Rodríguez, M. y Dabos, G. (2017). Gestión individual del equilibrio entre el trabajo y la vida personal: revisión e integración de la literatura. En: *Revista de la Facultad de Ciencias Económica: Investigación y Reflexión*. *rev.fac.cienc.econ*, 25(1). DOI: <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1055>
- Acero, C. (1988). La investigación en Trabajo Social. *Cuadernos de trabajo social*, (1)35. <https://revistas.ucm.es/index.php/CUTS/article/download/CUTS8888110035A/8653>
- Salas, V. y Gaymer, M. (2017) Política pública de gratuidad en educación superior en Chile: ¿qué falta?. Departamento de Economía, Universidad de Santiago de Chile. <https://2017.economicsofeducation.com/user/pdfs sesiones/100.pdf>
- Saravia, F. (2015). La formación de los trabajadores sociales en Chile: ¿un asunto de oferta y demanda? *Cuadernos de Trabajo Social*, 28(1), 69-81. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5113703>
- Sulbarán, D. (2012). Análisis bivariado de datos. Un resumen para el curso de estadística II. <http://caelum.ucv.ve/bitstream/10872/11400/1/An%C3%A1lisis%20bivariado%20de%20datos.pdf>
- Teater, B., y Hannan, K. (2021). ¿Dónde está lo “social” en trabajo social? Un análisis del uso de la teoría en la intervención de trabajadoras/es sociales. *Propuestas Críticas en Trabajo Social-Critical Proposals in Social Work*, 1(1), 122-144. <https://revistas.uchile.cl/index.php/RPCTS/article/view/61239>
- Universidad de Atacama [UDA]. (2020, 4 de septiembre). Beneficios internos. https://bienestar.uda.cl/index.php?option=com_content&view=article&id=779&Itemid=366

Universidad de Atacama [UDA]. (2023, 12 de julio). *Catedra abierta*.
<http://www.fcjs.uda.cl/index.php/catedraabiertatsocial/>

Urteaga, E. (2010) La teoría de sistemas de Niklas Luhmann. Contrastes. *Revista Internacional de Filosofía*. 15. 301-317. <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/3283017.pdf>

Varela et al. (2022) Estadística aplicada a ciencias de la salud: análisis estadístico descriptivo. [Tesis de grado, Universidad Complutense de Madrid] Archivo digital.
<https://docta.ucm.es/rest/api/core/bitstreams/87c5285e-62ae-4986-a7bc-5b170c2702e8/content>

Vidal, P. (2008). Una aproximación a las condiciones laborales de trabajo social: un insumo para el debate en la actualidad del ejercicio profesional. *Revista perspectivas*. 19. 129-155
<https://doi.org/10.29344/07171714.19.1240>

Weller, J. (2003). La problemática inserción laboral de los y las jóvenes. Cepal.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5391/S0312870_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

ANEXOS

Anexo 1: Ficha de información personal

FICHA DE INFORMACIÓN PERSONAL

La presente ficha está diseñada para ser respondida por egresadas y egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama que participen en la entrevista de recolección de información para la tesis "Ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama 2018-2022".

La finalidad de este documento es recabar información precisa sobre cada uno de las y los participantes de la investigación, por lo cual, los resultados que se obtengan de ella podrán ser plasmados en el documento final de la investigación, pero en ningún momento serán revelados datos de información personal de quienes participen.

Correo *

Correo válido

Este formulario registra los correos. [Cambiar configuración](#)

I. INFORMACIÓN PERSONAL

Descripción (opcional)

Nombre y Apellido *

Texto de respuesta corta

Sexo

☐ Femenino

☐ Masculino

☐ Prefiero no decirlo

Fecha de nacimiento *

Mes, día, año



II. INFORMACIÓN ACADÉMICA

Descripción (opcional)

1. Año de ingreso a la carrera *

Texto de respuesta corta

.....

2. Año de egreso de la carrera *

Texto de respuesta corta

.....

3. ¿De qué manera financió su carrera universitaria?

- ☐ a) Gratuidad
 - ☐ b) Beneficio ministerial (distinto a la gratuidad)
 - ☐ c) Financiamiento propio
 - ☐ d) CAE
 - ☐ e) Crédito (distinto al CAE)
 - ☐ f) Otro
-

III. INFORMACIÓN LABORAL

Descripción (opcional)

1. ¿Qué tipo de contrato posee?

Texto de respuesta corta

.....

2. ¿Cuánto tiempo tardó en conseguir su primer empleo como egresada/o de Trabajo Social?

- ☐ menos de 6 meses
- ☐ entre 6 meses y 1 año
- ☐ entre 1 año y 2 años
- ☐ 3 años o más

3. Seleccione el rango de tiempo correspondiente a su permanencia en su actual empleo

- ☐ menos de 6 meses
 - ☐ entre 6 meses y 1 año
 - ☐ entre 1 año y 2 años
 - ☐ 3 años o más
-

4. Seleccione el rango en el que se encuentre su salario *

- ☐ menor a \$700.000
- ☐ entre \$701.000 a \$900.000
- ☐ entre \$901.000 a \$1.100.000
- ☐ entre \$1.101.000 a \$1.300.000
- ☐ entre \$1.301.000 a \$1.500.000
- ☐ mayor a \$1.500.000

¡Muchas gracias por su participación!, esperamos contar con su apoyo en caso de presentarse otra instancia de recolección de información.

Anexo 2: Malla temática

OBJETIVOS	TEMA	SUBTEMA	EXPLICACIÓN DEL SUBTEMA	CATEGORÍAS	PREGUNTAS GUÍA
OE 1: Estudiar la influencia desde el ejercicio profesional de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022.	Sistema formativo	Estrategias	Competencias y conocimientos adquiridos durante el proceso de formación que son fundamentales en su quehacer profesional actual	Capacidades adquiridas	1. ¿Qué competencias desarrolladas en su formación académica cree que son fundamentales en su ejercicio profesional? 2. En cuanto al trabajo colaborativo o en equipos multidisciplinario, en la actualidad, ¿considera que se ha visto favorecido gracias a esta práctica adoptada a lo largo de la carrera? ej.: cómo ocurrió con su investigación en Trabajo Social (tesis)
				Habilidades profesionales	1. Según su experiencia, en el presente ¿Cómo ha trabajado para desarrollar sus habilidades de comunicación efectiva? 2. ¿Cómo maneja las

					situaciones en las que hay un conflicto entre sus propias creencias personales y las necesidades de sus usuarios (as)? 3.Actualmente , ¿cómo se ha mantenido actualizado (a) y aprende sobre nuevas técnicas y estrategias en el Trabajo Social para mejorar sus habilidades profesionales?
		Prácticas	Cómo contribuyeron las instancias de prácticas (macro, micro y profesional) en su ejercicio profesional	Experiencia adquirida	1. En el marco del ejercicio profesional, ¿considera que las prácticas se acercaban a la realidad laboral? Considerando prácticas intermedias y práctica profesional. 2. Según su experiencia, ¿qué habilidades y conocimientos adquirió durante sus prácticas profesionales que le han

					resultado más útiles en su labor actual?
OE2: Interpretar la profundización y maduración de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022 aplicados en el sistema laboral y/o post egreso.	Sistema laboral	Campo/Mercado laboral	Abarcar las áreas de desempeño en las que se encuentran insertas e insertos las y los egresados.	Áreas de desempeño	1. ¿En qué área del Trabajo Social se encuentra inserto actualmente? 2. ¿Qué habilidades y conocimientos considera esenciales para ejercer en su área de desempeño como trabajador/a social?
				Funciones	1. ¿Cuáles son sus principales funciones que realiza en su empleo? 2. ¿Cómo logra complementarse y favorecer sus funciones junto a las de otros profesionales en su labor?
		Ejercicio profesional	Referido a la manera de ejercer de las y los egresados en cuanto a metodología utilizada, teorías en las cuales	Método de trabajo	1. ¿Cuál es la metodología con la cuál usted se siente más cómodo/a trabajando? 2. Al referirnos a la teoría, ¿cuál puede ser la que más

			sustentan su quehacer y que tipo de intervención o investigación realizan.		acople a su quehacer o la que de manera consciente o inconsciente suele utilizar? 3. ¿Qué tipo de intervención o investigación realiza?
				Hábitos	1. ¿Cómo planifica y prioriza sus tareas diarias en su ocupación? 2. ¿Cuáles son sus principales responsabilidades diarias como trabajador/a social?
				Control de emociones	1. ¿Cómo se asegura de mantener un equilibrio saludable entre su trabajo y su vida personal? 2. ¿Cómo maneja el estrés y la presión en situaciones complejas? 3. ¿Cómo se asegura de que sus propias emociones no afecten negativamente sus intervenciones con los/as usuarios/as?

				Maduración de conocimiento s	1. ¿Cómo cree usted que ha ido avanzando en la profundización de sus conocimientos en el ámbito laboral (entendiéndolo como fuera de la universidad)?
--	--	--	--	---	--

Anexo 3: Clasificación de códigos de resultados de análisis cualitativo.

GRUPO DE CÓDIGOS	CÓDIGOS	SUBCÓDIGOS
Capacidades adquiridas en el sistema formativo	Competencias desarrolladas	responsabilidad
		compromiso
		pensamiento crítico
		investigación
		trabajo en equipo
		capacidad de análisis
		respeto
		empatía
		técnicas
		vinculación teoría-práctica
		expresión oral
		coordinación
		delegación de responsabilidades
	Trabajo en equipo	favorecimiento
		trabajo multidisciplinario
Habilidades personales en la formación académica	Comunicación asertiva	respeto
		ética profesional
		conflictos
		tolerancia
		escuchar
	Actualización de nuevas técnicas y estrategias	estudios de postgrado
		plataformas profesionales
		autonomía
		aprendizaje interdisciplinario
		redes sociales

	Críticas y reflexiones al sistema formativo	críticas
		reflexiones
Experiencias adquiridas en las prácticas universitarias	Relación prácticas-realidad laboral	similitudes
		diferencias
	Habilidades y conocimientos adquiridos durante las prácticas	instrumentos
		control de frustración
		habilidades comunicativas y relacionales
		empatía
Áreas de desempeño en el sistema laboral	Instituciones/empleadores	potenciamiento de habilidades
		trabajo social comunitario
		trabajo social laboral
		trabajo social educacional
		docencia
		trabajo social familiar
	Habilidades y conocimientos necesarios para el ejercicio profesional	área de salud
		respeto
		trabajo en equipo en el ejercicio profesional
		proactividad
		escucha activa
		capacidad de relacionarse
		conocimiento en derechos humanos
		paciencia y tolerancia
		adaptabilidad
		comprensión
		ética
		organización
		conocimientos de metodología de la

		investigación
Funciones en el ejercicio profesional	Labores en el quehacer profesional	intervención comunitaria
		intervención de caso
		orientación
		realización de talleres
		evaluación
		área investigativa
	Trabajo colaborativo en labores	trabajo en equipo multidisciplinario
		activación de redes laborales
Método de trabajo en el ejercicio profesional	Metodología utilizada por los egresados	metodología socioeducativa
		metodología participativa
		metodología clínica
		metodología en terreno
	Teoría aplicada en el quehacer profesional	teoría general de sistemas
		teoría constructivista
		enfoque narrativo
	Modelos aplicados en el quehacer profesional	modelo centrado en la tarea
		modelo de intervención en crisis
		modelo sistémico
	Tipos de intervención o investigación	intervención clínica
		intervención comunitaria
		talleres
Hábitos cotidianos en el quehacer profesional	Planificación de tareas en la ocupación	priorización de tareas
		instrumentos de planificación
	Responsabilidades diarias del profesional	talleres
		intervenciones
		activación de redes
Control de	Equilibrio trabajo-vida	horario laboral

emociones personales en el ejercicio profesional	personal	salud mental
		organización del tiempo
		vacaciones
		carga laboral
		tomar terapia
	Presión en situaciones complejas	desahogo
		Despersonalización profesional
		Descanso
		estrés
	Emociones y afectación en la intervención	salud mental
		responsabilidad como profesionales
		fortalecimiento emocional
		interferencia de emociones
		Costumbre
		objetividad
		profesionalismo
		humanismo
		tomar a personal
Maduración en el ámbito laboral	Profundización de conocimientos (estudios)	estudios de postgrado
		cambio de percepción del sistema formativo
		aprendizaje en el sistema laboral
	Maduración ética profesional	actualización de conocimientos
		toma de decisiones
		responsabilidad
		moral
		entender lineamientos de empleo
		profesionalismo
		sensibilidad

	empatía
Conflicto entre creencias personales y necesidad del quehacer	aprendizaje en el quehacer profesional
	compromiso
	enfoque profesional
	innovación
Especialización laboral	especialización en familia
	especialización en infancia y adolescencia
	adaptabilidad al grupo de intervención
Capacidad profesional del trabajo con grupos-sujetos	comunicación efectiva
	herramientas comunicativas
	cercanía con las personas
	comunicación efectiva
	herramientas comunicativas
Maduración de la expresión oral	cercanía con las personas
	capacidades del o la profesional
	importancia de la profesión en el ámbito personal
Cuestionamiento personal del ejercicio profesional	precarización laboral
	estabilidad laboral
Prejuicios externos hacia el profesional	críticas de otros profesionales

Anexo 4: Consentimiento informado



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA
FACULTAD DE CIENCIAS JURÍDICAS
Y SOCIALES
Departamento de Trabajo Social

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Estimado participante, este formulario de consentimiento informado se dirige a personas, tanto hombres, mujeres y disidencias que hayan egresado de la carrera de Trabajo Social en la Universidad de Atacama (UDA) durante los años 2018, 2019, 2020, 2021 y 2022 a los cuales, se les invita formalmente a participar de la investigación **“Ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama 2018-2022”**, la cual trata profundamente sobre las experiencias laborales, la influencia desde el ejercicio profesional de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo y la maduración de los conocimientos adquiridos en el sistema laboral de las y los egresados. Es por ello que se le invita a participar, dado que cumple con los requerimientos necesarios para el estudio, en el cual se espera la participación de 10 personas.

INTRODUCCIÓN

Este consentimiento será leído con el fin de clarificar toda información respecto a la investigación. Por lo tanto, usted puede preguntar todo lo que desee antes de dar firma al acta del mismo.

DESCRIPCIÓN Y FINALIDAD DEL ESTUDIO

A continuación, se detallarán los objetivos de esta investigación:

Objetivo general: Analizar el ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022.

Objetivos específicos:

1. Estudiar la influencia desde el ejercicio profesional de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022.
2. Interpretar la profundización y maduración de los conocimientos adquiridos en el sistema formativo de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama de los años 2018-2022 aplicados en el sistema laboral y/o post egreso.

Si usted decide participar en este estudio, es libre de cambiar de opinión y retirarse en el momento que usted decida.

Este estudio consistirá en la realización de entrevistas semiestructuradas para pesquisar la información correspondiente que sea de ayuda a la elaboración de esta investigación.

Quienes investigan, Belén Mejías Gallardo, José Pastene Tabilo y Fernanda Sandoval Vallejos se comprometen a resguardar su identidad.

La entrevista será grabada y posteriormente transcrita para ser plasmada en la tesis de pregrado de quienes investigan, en la cual ningún dato de identificación personal será revelado.

CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

1. Cabe destacar que la información de identificación personal será almacenada de manera segura y privada, para prevenir acceso de personal no autorizado.

2. Se requerirá utilizar información de esta investigación con fines académicos como presentar resultados obtenidos a personas externas (docentes de la universidad, conversatorio, congreso, etc.).

3. Si el estudio requiere la utilización de fotografías, videos o grabaciones de audio, Ud. como participante tiene derecho a revisar dicho material, al cual tendrá acceso el profesor que guía la investigación y los investigadores en cuestión. Cada grabación o material visual tendrá un código de identificación con el fin de no revelar en ningún momento su identidad como participante de este estudio.

CONTACTO

Cabe mencionar que, al ser partícipe de esta investigación, usted no tendrá ningún tipo de compensación económica, pero aportará al estudio de las y los egresados de la casa de estudios regional, lo cual quienes investigan agradecen ampliamente.

En el caso de tener dudas posteriores a la investigación, usted puede contactarse directamente con los investigadores vía mail a los siguientes correos electrónicos:

- belen.mejias.19@alumnos.uda.cl
- jose.pastene.19@alumnos.uda.cl
- fernanda.sandoval.19@alumnos.uda.cl

o bien contactar al profesor guía de la investigación, Mg. Alfredo García Carmona, al correo electrónico alfredo.carmona@uda.cl

Yo he leído (o alguien ha leído para mí) la información que se detalló anteriormente. Se me ha dado la oportunidad de preguntar.

Todas mis preguntas fueron respondidas satisfactoriamente.

He decidido, voluntariamente, firmar este documento para poder participar en este estudio de investigación.

Nombre del participante	Cédula	Firma	Fecha
_____	_____	_____	_____

Yo he explicado personalmente el estudio de investigación al o a la participante y he respondido a todas sus preguntas. Asumiendo que él o la participante entiende la información descrita en este documento de consentimiento informado y consiente libremente en participar en esta investigación.

Nombre del investigador	Cédula	Firma	Fecha
_____	_____	_____	_____

Anexo 5: Declaración de originalidad

DECLARACIÓN DE ORIGINALIDAD

Autores/as	Belén Alejandra Mejías Gallardo
	José Ignacio Tabilo Pastene
	Fernanda Belén Sandoval Vallejos
Profesor guía	Mg. Alfredo García Carmona
Título de la tesis	Ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama 2018-2022
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Departamento	Departamento de Trabajo Social
Fecha	27-06-2023

Por medio del presente documento los autores/as declaramos que la tesis para optar al título de trabajador/a social y el grado de licenciado/a en trabajo social denominada "Ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama 2018-2022" es un estudio original con las citas y referencias bibliográficas respectivas de la revisión bibliográfica realizada en el proyecto de tesis.

Belén Alejandra Mejías Gallardo

Autora


Firma

José Ignacio Tabilo Pastene

Autor


Firma

Fernanda Belén Sandoval Vallejos

Autora


Firma

Anexo 6: Autorización de publicación en repositorio académico



UNIVERSIDAD
DE ATACAMA

Biblioteca Vicente Rodríguez Buel

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DEL TRABAJO DE FINALIZACIÓN DE ESTUDIOS

1.- Identificación del autor (a) (es) (as):

Nombre del autor (a) (es) (as): Belen Mejías Gallardo, Jose Pastene Tabilo y Fernanda Sandoval Vallejos

Correo Electrónico: belen.mejas.19@champos.uda.cl - jose.pastene.19@alumnos.uda.cl - fernanda.sandoval.19@alumnos.uda.cl

2.- Identificación del Trabajo de Finalización de Estudios

Título del Trabajo de Finalización:

Ejercicio Profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama 2018 - 2022

Facultad y Departamento: Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Departamento de Trabajo Social

Carrera: Trabajo Social

Título y Grado al que opta: Trabajador/a Social

Licenciado/a en Trabajo Social

Profesor(a) (es) (as) Guía:

Mg. Alfredo García Carmona

Fecha de entrega: 21-08-2023

3.- Autorización de Publicación:

Por intermedio de este documento, comunico a la Biblioteca de la Universidad de Atacama, mi decisión respecto a autorizar la publicación de mi Trabajo de Finalización de Estudios en formato digital, en el Repositorio Académico UDA.

Marque la alternativa con X

Enseriada:



A partir de la fecha que usted indique



No autorizo su publicación



Firma del autor (a) y/o (es) (as)

Anexo 7: Autorización de uso de datos y publicación

AUTORIZACIÓN DE USO DE DATOS Y PUBLICACIÓN

Autores/as	Belén Alejandra Mejías Gallardo
	José Ignacio Tabilo Pastene
	Fernanda Belén Sandoval Vallejos
Profesor guía	Mg. Alfredo García Carmona
Título de la tesis	Ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama 2018-2022
Facultad	Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales
Departamento	Departamento de Trabajo Social
Fecha	27-06-2023

Por medio del presente documento los autores/as autorizamos que la tesis para optar al título de trabajador/a social y el grado de licenciado/a en trabajo social denominada "Ejercicio profesional de las y los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Atacama 2018-2022" sea publicada y que sus datos sean utilizados debidamente con las citas y referencias bibliográficas que correspondan.

Belén Alejandra Mejías Gallardo

Autora


Firma

José Ignacio Pastene Tabilo

Autor


Firma

Fernanda Sandoval Vallejos

Autora


Firma

