

UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO
ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL



**"SITUACIÓN LABORAL PROFESIONAL DE LOS GRADUADOS Y
TITULADOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO ENTRE LAS GESTIONES
2009 - 2015"**

**TRABAJO DIRIGIDO PARA OPTAR AL GRADO ACADÉMICO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

AUTOR: CARLOS MARADEY VIERA

TUTOR: ING. FADER CABRERA ARANDIA

**PANDO – BOLIVIA
2016**

DEDICATORIA

Dedico este trabajo primeramente al grande arquitecto del universo, por su inmenso amor y haberme dado toda la paciencia y sabiduría para alcanzar una meta más en mi vida.

También dedico a toda mi familia que siempre me estuvo apoyando y que acompañaron de cerca, el desarrollo de mis estudios.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a todo los docentes del Programa de Trabajo Social, que han contribuido con la formación de mis conocimientos en el campo de las Ciencias Sociales.

Agradezco también a las autoridades Académicas – Administrativas del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas por su colaboración y orientaciones dadas durante estos cinco años en el que me toco visitar las aulas como estudiante.

Un agradecimiento muy especial a la Lic. Miladis Marilia Conde Herrera, Coordinadora del Programa de Trabajo Social por permitir que desarrolle mi Trabajo Dirigido, brindándome todo el apoyo y toda la información requerida para poder alcanzar los objetivos trazados.

RESUMEN EJECUTIVO

El Trabajo Dirigido se desarrolló en el Programa de Trabajo Social dependiente del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad Amazónica de Pando, el tiempo programado fue de trecientas horas Académicas el cual por la magnitud y la importancia del trabajo sobre paso lo planificado.

El objetivo es responder a un indicador del proceso de acreditación, a través del seguimiento a graduados y/o titulados del Programa de Trabajo Social, gestión 2009 – 2015, para conocer su situación laboral profesional, sus Fortalezas y debilidades. Esto permitirá validar la calidad de la oferta Académica.

Los Reglamentos de Evaluación y Acreditación de la CEUB y de la U.A.P, son el sustento legal del presente trabajo.

En su estructura final de desarrollo el Trabajo Dirigido está dividido en tres Capítulos, aparte de las recomendaciones, bibliografía y anexos.

ÍNDICE

	Págs.
Dedicatoria.....	ii
Agradecimientos.....	iii
Resumen Ejecutivo.....	iv
Índice.....	v
Índice de gráficos.....	vi
Índice de anexos.....	vii
INTRODUCCION.....	1
JUSTIFICACION, PROBLEMA Y OBJETIVOS.....	2
1.1 Antecedentes.....	2
1.2 Justificación.....	4
1.3 Planteamiento del Problema.....	7
1.4 Objetivos.....	9
1.4.1 Objetivos generales.....	9
1.4.2 Objetivos específicos.....	9
1.5 Contexto del Trabajo Dirigido.....	9
CAPITULO II.....	11
MARCO TEORICO.....	11
2.1 Marco Legal.....	11
2.2 Marco Teórico.....	19
CAPITULO III.....	56
RESULTADOS DEL TRABAJO DIRIGIDO.....	56
3.1 Metodología Adoptada.....	56
3.2 Diagnóstico.....	57
3.3 Actividades Ejecutadas y sus Resultados.....	61
3.4 Propuesta de Mejora.....	97
Recomendaciones.....	98
Bibliografía.....	99
Anexos.....	102

Índice de Gráficos

	Pág.
Gráfico nº 1.....	66
Gráfico nº 2.....	67
Gráfico nº 3.....	68
Gráfico nº 4.....	69
Gráfico nº 5.....	70
Gráfico nº 6.....	71
Gráfico nº 7.....	72
Gráfico nº 8.....	73
Gráfico nº 9.....	74
Gráfico nº 10.....	75
Gráfico nº 11.....	77
Gráfico nº 12.....	78
Gráfico nº 13.....	79
Gráfico nº 14.....	80
Gráfico nº 15.....	82
Gráfico nº 16.....	83
Gráfico nº 17.....	85
Gráfico nº 18.....	86
Gráfico nº 19.....	87
Gráfico nº 20.....	88
Gráfico nº 21.....	89
Gráfico nº 22.....	90
Gráfico nº 23.....	92
Gráfico nº 24.....	93
Gráfico nº 25.....	95
Gráfico nº 26.....	96

Índice de Anexos

	Pág.
Anexo 1 Validación de instrumentos.....	103
Anexo 2 Antecedentes Normativos Legal.....	104
Anexo 3 Documentos Varios.....	105
Anexo 4 Evidencias Fotográficas.....	106

INTRODUCCION

La Universidad Amazónica de Pando como institución educativa superior del sistema público nacional, dentro de sus políticas sobre la excelencia y calidad académica está impulsando a toda las áreas y principalmente a las Carreras o Programas que se incorporen al proceso de Acreditación, que conlleva una serie de requisitos, pasos y procedimientos, para alcanzar las mejoras en su oferta académica, es por eso importante y necesario indagar desde la perspectiva, de los graduados, conocer su situación laboral actual, sus necesidades educativas, sus fortalezas y debilidades que estos han tenido en el mercado laboral profesional.

El validar la calidad de la oferta académica, para la Universidad Amazónica de Pando, el Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y el Programa de Trabajo Social es muy importante ya que el perfil del nuevo profesional, que se lance al mercado laboral, sea capaz de responder a las expectativas del encargo social.

El objetivo de este Trabajo Dirigido es responder a un indicador de acreditación, a través de un seguimiento, para establecer la situación laboral, profesional de los graduados y/o titulados del Programa de Trabajo Social que radican en el departamento Pando, y su vínculo con la Universidad Amazónica de Pando, durante las gestiones 2009 – 2015.

El sustento Legal de este trabajo es: la Constitución Política del Estado, Ley de Educación Abelino Siñani – Elizardo Pérez, reglamentos de Evaluación y Acreditación de la CEUB y Universidad Amazónica de Pando.

Por lo tanto, el primer capítulo habla de los antecedentes, la justificación, planteamiento del problema, los objetivos general y específico. En el segundo capítulo se presentan el marco legal, los conceptos utilizados, en el tercer capítulo se explican los resultados del Trabajo Dirigido representado en tablas y gráficos, la metodología adoptada para las actividades planificadas.

CAPITULO I

JUSTIFICACION, PROBLEMA Y OBJETIVOS

1.1 Antecedentes

El mundo global exige que las instituciones de Educación Superior evalúen constantemente el impacto social y desempeño laboral generado a través de los procesos académicos impartidos, teniendo en cuenta que los cambios y transformaciones sociales económicas, culturales y políticas propias del contexto actual, requieren que las instituciones de Educación Superior tengan un acercamiento con los empleadores y los graduados, con el fin de evaluar su actuación profesional y así mismo identificar el impacto que tienen los procesos impartidos, desde la academia como respuesta a las necesidades y demandas de la sociedad contemporánea (Ardila y Vargas, 2013).

La actual situación social del país, muestra las consecuencias de los profundos cambios generados en los ámbitos del desarrollo no solo en Bolivia, sino en todo el mundo: “transformaciones aceleradas de la política, procesos de transición de la economía, impactos de la nueva revolución científica y tecnológica,” son aspectos entre otros, que acompañados de grandes problemas de orden nacional regional y local han inducido al debilitamiento del tejido social (Gonczi, 2001).

Esto hace pensar en la importancia del papel que desempeñan las instituciones educativas en el desarrollo y la solución de problemas de un país. “Este sector no puede estar al margen de estos procesos de cambio, razón por la cuál es preciso generar compromisos y acciones necesarias que faciliten dar respuesta a los nuevos desafíos que se presentan. Dentro de este panorama, se plantea la necesidad de transformar los sistemas educativos mejorando su calidad y pertinencia social” (Bermúdez, 1993).

Entre las condiciones mínimas de calidad que establecen las normas para la acreditación de una carrera se prevén aspectos que van desde el carácter institucional, su proyección e impacto social, y pertinencia en un contexto globalizado.

Con respecto a este último, se plantea que “no es suficiente saber desempeñarse con destreza en un oficio, se requieren suficientes habilidades que abarquen desde la resolución de problemas hasta la fluidez en la comunicación, el manejo de información, la evaluación de riesgos y la auto organización” (Estrada, 1985). Es decir, que el uso creativo de conocimientos y habilidades debe constituirse en una de las características principales de los profesionales que participan en el desarrollo del país.

En el Sistema Universitario Boliviano (SUB), las Carreras y/o Programas para su acreditación se sujetan a un reglamento general de Evaluación y Acreditación de carreras y/o programas las mismas que están divididas en diez áreas, indicadores o variables; de los cuales el cuarto referido a la Administración y Gestión Académica, indica que en este proceso se debe tomar en cuenta los resultados e impacto mediante un seguimiento a titulados (XII Congreso Nacional de Universidades).

El Programa de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, tiene el objetivo de acreditarse en un mediano plazo, por lo que es necesario conocer la situación laboral de los graduados y titulados de este programa.

Según el estudio de contexto de Trabajo Social (2015), el profesional titulado del programa debe tener como competencia básica:

“Las competencias básicas se refieren a los comportamientos que deben demostrar los trabajadores, asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, y

comunicación verbal y escrita. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal. En éste tipo de competencia la que más se destaca es la comunicación verbal y escrita en razón a que al establecer la relación con cada una de las tareas ocupacionales, se vislumbran que muchas de las funciones que se ejercen giran en torno al desarrollo de esta competencia. Estas son necesarias en la elaboración de proyectos, presentación de propuestas ante diferentes auditorios, elaboración de materiales, capacidad de escucha, al transmitir con claridad sus ideas y conocimientos, y retroalimentar las ideas de los demás compañeros entre otros” (Carlo, C. 2015: p. 72).

1.2 Justificación

La Universidad Amazónica de Pando como única institución educativa superior del sistema público nacional en el departamento Pando, dentro de lo que son sus políticas sobre la excelencia y calidad Académica está impulsando a toda las áreas y principalmente a las carreras o programas que se incorporen al proceso de Acreditación, que para ello conlleva una serie de requisitos, pasos y procedimientos que se deben seguir para alcanzar las mejoras en su oferta académica, es por eso importante y necesario indagar desde la perspectiva, de las(o) graduadas(o) y/o titulados conocer su situación laboral actual, sus necesidades educativas, sus fortalezas y debilidades que estos han tenido en el desarrollo de su quehacer laboral profesional, con respecto a la formación académica recibida por un lado, para propiciar procesos de renovación y/o realimentación de los rediseños curriculares que contribuyan a elevar y mejorar su oferta académica.

Por el otro lado también se tiene que verlo desde el punto de vista del empleador, quienes generalmente son los jefes inmediatos superior de los graduados, por un lado el sector productivo que es el privado, eslabón muy importante dentro de este proceso de seguimiento y por el otro el sector publico donde el empleador es el estado (gobierno), los cuales cuentan con la máxima autoridad de la institución y

por su puesto el Jefe inmediato superior del graduado y/o titulado del Programa de Trabajo Social.

Pues uno de los factores que acredita una universidad y sirve de referente en el contexto local, regional, nacional e internacional, con calidad y excelencia académica, son sus graduadas(os), titulados(as) y empleadores.

Surge entonces, la necesidad de fortalecer principalmente la vinculación o interrelación entre la institución de educación superior y sus graduados(a).

Por lo tanto el compromiso de la Universidad con el profesional no debe llegar solamente hasta cuando se otorga el título académico, sino más bien lograr que su producto se inserte en el mercado laboral profesional.

Precisamente, el desarrollo del presente Trabajo Dirigido surge de la necesidad que tiene el Área de Ciencias Sociales y Humanísticas de acreditar a el programa de Trabajo Social, ya que hay que responder a uno de los requisitos del reglamento de acreditación y principalmente el sub-indicador de seguimiento a los graduados y titulados del programa de Trabajo Social, para conocer su situación laboral de los mismos y así permita la acreditación del programa, debido a que son estos los que hacen posible valorar la calidad académica de su formación, convirtiéndose en uno de los parámetros principales para conocer los aportes de dicha formación y su capacidad de respuesta a las necesidades y problemáticas de la sociedad.

Los resultados del trabajo dirigido servirán al programa de Trabajo Social además para realimentar y mejorar en cualquier momento los contenidos o malla del plan de estudios a través de rediseños e innovaciones curriculares de acuerdo a las normas de la Universidad Amazónica de Pando y del Sistema Universitario Público en general. Lo que finalmente se espera que se traduzca en la calidad de la formación de profesionales que tengan competencias para abordar y resolver con

pertinencia social, los problemas del contexto en que prestan sus servicios profesionales.

El aporte de estos profesionales formados en la Universidad Amazónica de Pando, con seguridad contribuirán en componente social, toda vez que son conocedores de los problemas y necesidades por las que atraviesa nuestra región amazónica, el entorno social y su medio ambiente de nuestro Departamento y el Municipio.

Socialmente el diagnóstico de seguimiento beneficiará, a graduados y/o titulados del programa de Trabajo Social, en la interrelación que estos tengan con las autoridades de la Universidad Amazónica de Pando, Área de Ciencias Sociales y Humanística, y principalmente con su programa.

A los actuales estudiantes y los que vendrán el seguimiento los beneficiará en que con la experiencia expresada por los profesionales formados en el Programa de Trabajo Social, se pueda mejorar el plan de estudio en algunas debilidades detectadas ya en el ejercicio laboral.

El beneficio que llegue a las autoridades académicas del programa de Trabajo Social es el más importante porque los resultados del seguimiento a los profesionales que han salido de sus aulas de la universidad al mercado laboral, gracias al relato de sus experiencias laborales sobre sus fortalezas y debilidades que estos han tenido, permitirá realimentar y/o ajustar el plan de estudio vigente en cualquier momento.

De igual forma empleadores también serán beneficiados con el seguimiento, porque se lanzará al mercado laboral profesionales idóneos, capaces de desempeñarse en sus fuentes laborales con eficiencia y calidad, sabiendo optimizar los recursos con los que cuenta la institución.

Para componente Académico es muy importante contar con el seguimientos permanentes a los profesionales graduados del programa de Trabajo Social,

porque esto le permite mantener una interrelación entre estos y la Universidad, permitiendo transmitir sus experiencias vividas en el que hacer laboral.

El validar la calidad de la oferta académica, para la Universidad Amazónica de Pando, el Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y el Programa de Trabajo Social es muy importante ya que el perfil del nuevo profesional que se lance al mercado laboral sea capaz de responder a las expectativas del encargo social.

1.3 Planteamiento del problema

Situación Problemática

Es importante destacar que la Universidad Amazónica de Pando y específicamente el programa de Trabajo Social carece de un sistema de seguimiento a los graduados y/o titulados, por lo cual no se puede realizar una medición y evaluación al perfil de salida en relación con las alternativas laborables de los graduados.

La falta de un seguimiento a los graduados, no ha permitido realizar un análisis al perfil de salida planteado por la Universidad, su pertinencia social y aceptación dentro del mercado laboral, los graduados en su gran mayoría han perdido el contacto con su Alma Mater.

La Universidad Amazónica de Pando, dentro de sus políticas de calidad académica está incentivando a las carreras y/o programas que entren en el proceso de acreditación que conlleva tres tipos de evaluación; la Autoevaluación o Evaluación Interna, Evaluación Externa por pares Académicos y la Evaluación Síntesis.

Respondiendo así a uno de los requisitos del proceso de la Acreditación, existe el área número 4, Administración y Gestión Académica, la variable 4.6 para conocer:

Resultados e impacto que se lo debe realizar a través del indicador seguimiento a titulados, para conocer su situación laboral de los mismo, en este sentido el problema es que el programa de Trabajo Social que ha entrado al proceso de Acreditación, no cuenta con este indicador teniendo la necesidad de contar ya, con este requisito que sirva no solamente para el proceso de acreditación sino que sea permanente.

Una probable causa puede ser la inexistencia de instrumentos para la evaluación y el seguimiento a graduados y titulados de la carrera de Trabajo Social, debido a que a nivel del sistema universitario boliviano los instrumentos son genéricos y no específicos para alguna carrera, de modo que amerita una adecuación en función a las características de la carrera y el contexto.

Otra de las probables causas, que se tiene puede ser la escasa información sobre las instituciones públicas y/o privadas donde estos profesionales prestan sus servicios, porque al momento no se cuenta con mecanismos que permitan una interrelación entre, el empleador y el Programa de Trabajo Social, que permita realizar evaluaciones periódicas a sus funcionarios formados en la Universidad Amazónica de Pando.

Finalmente, se puede decir que la falta de comunicación, entre los graduados y/o titulados con las autoridades académico-administrativas del programa, no crean espacios o escenarios para que estos profesionales puedan socializar sus fortalezas y debilidades vividas en sus fuentes laborales sean estas públicas o privadas.

Por lo anteriormente mencionado, se puede ver que repercute en el incumplimiento de los estándares establecidos para la acreditación del programa, esto nos muestra posiblemente que uno de los indicadores importante para la Acreditación es tener la información actualizada de los graduados y/o titulados, juicio valorativo propio.

Que las condiciones de seguimiento a profesionales no son las óptimas para el proceso de formación profesional.

Todos los aspectos anteriormente indicados se traducen en las limitaciones para alcanzar la acreditación del programa de Trabajo Social, esto porque no se da el cumplimiento a la aplicación de todas las normativas vigentes para acceder a la acreditación.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivos General del Trabajo Dirigido

Establecer la situación laboral, profesional de los graduados y titulados del programa de Trabajo Social y su vínculo con la Universidad Amazónica de Pando, durante las gestiones 2009 – 2015.

1.4.2 Objetivos Específicos

- Establecer los fundamentos teóricos relacionados con la situación laboral profesional de los graduados y titulados.
- Establecer instrumentos para el seguimiento a graduados y titulados del programa de Trabajo Social.
- Determinar la situación de empleo de los graduados y titulados del programa de trabajo social.
- Identificar los mecanismos de interrelación entre los graduados y titulados con las autoridades académico-administrativas del Programa de Trabajo Social, para la retroalimentación y mejoras de los contenidos del plan de estudios 2016.

1.5 Contexto del Trabajo Dirigido

La investigación diagnóstica del Trabajo Dirigido sobre el seguimiento de graduados y/o titulados tendrá las siguientes Delimitaciones:

a. Delimitación Temática

Es el Seguimiento a los graduados y/o titulados del programa de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando.

b. Delimitación Temporal

Todos los graduados y/o titulados del Programa de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando entre las gestiones académicas 2009 – 2015.

c. Delimitación Espacial

Todo los graduados y titulados del programa de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, que radican en él, Departamento Pando.

El Trabajo Dirigido se Desarrolló en el Programa de Trabajo Social, con más de 300 horas académicas dependiente del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas.

CAPITULO II MARCO TEORICO

2.1 Marco Legal

2.1.1 La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia

Que en su artículo **77. II**, reconoce que, el estado y la sociedad tienen tuición plena sobre el sistema educativo, que comprende la educación regular, la alternativa y especial, y la educación superior de formación profesional.

El **Art. 91. II**. La educación superior es intracultural, intercultural y plurilingüe, y tiene por misión la formación integral de recursos humanos con alta calificación y competencia profesional; desarrollar procesos de intervención científicas para resolver problemas de la base productiva y de su entorno social; promover políticas de extensión e interacción social para fortalecer la diversidad científica, cultural y lingüística; participar junto a su pueblo en todos los procesos de liberación social, para construir una sociedad con mayor equidad y justicia social.

2.1.2 Ley N° 070 De la Educación, Avelino Siñani – Elizardo Pérez.

La Ley reconoce en su **Artículo 1.-** (Mandatos Constitucionales de la Educación).

- Toda persona tiene derecho a recibir educación en todos los niveles de manera universal, productiva, gratuita, integral e intercultural, sin discriminación.
- La educación constituye una función suprema y primera responsabilidad financiera del Estado, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla.

EN LA SECCIÓN V DE LA MISMA LEY

2.1.3 Evaluación y Acreditación Universitaria

Art. 68.- (Agencia Plurinacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Universitaria – APEAESU).

- I. La evaluación es el proceso de cualificación de la calidad de la educación superior universitaria; contempla la autoevaluación, la evaluación por pares y la evaluación social.
- II La acreditación es la certificación que se emitirá cuando los resultados del proceso de evaluación sean favorables.
- III Se crea la Agencia Plurinacional de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior Universitaria, será de carácter descentralizado, conformado por un directorio y equipo técnico especializado. Su funcionamiento y financiamiento será reglamentado por Decreto Supremo.

Sin embargo, hasta el presente no se ha puesto en marcha esta Agencia, por lo que la normativa en el cual se enmarca la evaluación y acreditación de las carreras sigue siendo el de la Universidad Boliviana.

2.1.4 El Capítulo VIII del Estatuto Orgánico del Sistema de la Universidad Boliviana, refiere sobre la Reunión Nacional de Evaluación y Acreditación, en sus siguientes artículos:

Artículo 60.- La reunión nacional de evaluación y acreditación (RENEVAC), es la instancia técnica especializada de definiciones de políticas de evaluación y acreditación del sistema de la Universidad Boliviana.

Artículo 61.- Se realizará por lo menos cada dos años y será convocada por la secretaria nacional de evaluación y acreditación.

Artículo 62.- Participaran de la reunión nacional de evaluación y acreditación.

- a) El secretario nacional de evaluación y acreditación.
- b) El director de evaluación y acreditación de cada Universidad.

Preside la reunión el director de la universidad sede.

Artículo 63.- Son atribuciones de la reunión nacional de evaluación y acreditación:

- a) Formular políticas estrategias y planes de evaluación y acreditación
- b) Promover la gestión de calidad y su evaluación en el sistema de la Universidad Boliviana.
- c) Aprobar la programación de los procesos de evaluación externa y acreditación, presentados por las universidades.
- d) Organizar eventos nacionales y técnicos especializados para fortalecer y consolidar el sistema de evaluación y acreditación del sistema de la Universidad Boliviana.
- e) Difundir los resultados de los procesos de evaluación externa y acreditación.
- f) Establecer políticas de seguimiento de los procesos de evaluación externa y acreditación.
- g) Proponer y actualizar marcos de referencias para la evaluación externa y acreditación de programas y sus respectivos manuales.
- h) Promover convenios nacionales e internacionales en materia de evaluación y acreditación.
- i) Gestionar el asesoramiento y apoyo, ante instituciones u organismos nacionales e internacionales especializados, en evaluación externa para las diferentes facultades, áreas, carreras o programas de las Universidades del Sistema de la Universidad Boliviana que así lo soliciten.

2.1.5 El Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras y/o Programas. (XII congreso nacional de universidades), dispone los siguientes artículos:

Artículo 1.- El presente reglamento tiene por objeto normar los procedimientos y actividades de los procesos de Evaluación y Acreditación de las Carreras y/o Programas del sistema de la Universidad Boliviana.

Artículo 2.- Los procesos de Evaluación y Acreditación en el sistema de la Universidad Boliviana tienen como propósitos:

- a) Promover el mejoramiento de la calidad y pertinencia educativa en los procesos de Enseñanza – Aprendizaje, Investigación e Interacción Social-Extensión Universitaria.
- b) Proteger y/o mantener la confianza y la credibilidad de la sociedad en las Universidades que cuenten con estas Carreras o Programas.
- c) Asegurar que los graduados universitarios, estén preparados para la práctica de su profesión en el país y en el ámbito geográfico de los convenios regionales que incluyan intercambio de servicios profesionales.
- d) Proyectar internacionalmente a las Carreras evaluadas, en el marco de acción de las instituciones afines.
- e) Coadyuvar para que los procesos académicos, económicos-financieros y administrativos en las Universidades del Sistema de la Universidad Boliviana, se desarrollen con altos grados de eficiencia y eficacia.
- f) Mejorar la calidad, como imperativo de justicia social, en el uso eficiente de los recursos financieros, asignados por el Estado y la sociedad boliviana a la Educación Universitaria Autónoma.

Artículo 36.- Cada Carrera y/o Programa, desarrollara su proceso de Autoevaluación orientado por las Direcciones de Evaluación y Acreditación de cada Universidad.

Artículo 37.- El proceso de autoevaluación necesaria y obligatoriamente debe concluir con los siguientes documentos:

- a) Informe de Autoevaluación.
- b) Plan de mejora.

Artículo 38.- Para el proceso de Evaluación Externa con fines de Acreditación se debe presentar los siguientes documentos:

- a) Informe de Autoevaluación
- b) Plan de mejora.

- c) Plan Estratégico de Desarrollo Institucional.
- d) Currículo o Plan de Estudio
- e) Formularios de Evaluación Externa.

La documentación deberá ser presentada al CEUB, en forma impresa (2 ejemplares) y en formato digital (86 copias), con 45 Días de anticipación a la fecha prevista para la visita de Evaluación Externa.

Artículo 39.- El CEUB será el encargado de distribuir la misma, al comité de Acreditación y a los pares Académicos que realizarán la Evaluación Externa.

Artículo 40.- El equipo de Evaluación Externa efectuará visitas de evaluación a los ambientes e instalaciones en las que funciona la Carrera y/o Programa para verificar "in-situ" las condiciones de operación de los mismos. En la visita, las instancias de evaluación de cada una de las Universidades, junto con las Autoridades de la Carrera o Programa, coadyuvarán con las labores de los pares Académicos.

Artículo 41.- El equipo de Evaluación Externa, analizará los documentos de Autoevaluación y certificarán su validez y confiabilidad, emitiendo el informe de Evaluación Externa.

Artículo 42.- Los pares académicos, en el capítulo de las conclusiones de su informe de Evaluación Externa, establecerán la calidad y pertinencia, grado de cumplimiento y recomendaciones de las siguientes áreas:

1. Normas jurídicas e institucionales.
2. Misión y Objetivos
3. Currículo
4. Administración y Gestión Académica.
5. Docentes.
6. Estudiantes.

7. Investigación e Interacción Social-Extensión universitaria
8. Recursos Educativos.
9. Administración Financiera.
10. Infraestructura.

Artículo 43.- Los pares académicos después de contrastar los informes de Autoevaluación y de la Evaluación Externa, recomendaran al comité de Acreditación:

- a) Acreditar a la Carrera o Programa por seis (6) años sin observaciones, si la Carrera y/o Programa está funcionando en condiciones buenas o superiores y cumple con todos los requisitos mínimos de acreditación, contabilizada a partir de la fecha del informe de los pares Académicos.
- b) Acreditar a la Carrera o Programa con recomendaciones, si la Carrera y/o Programa está funcionando en condiciones buenas o superiores y no cumple algunos requisitos mínimos de acreditación, los que deben ser cumplidos en el plazo establecido por los pares académicos, no mayor a dos años.
- c) No acreditar a la Carrera y/o Programa.

En el Capítulo VI del mismo Reglamento, establece los Requisitos, Criterios, Áreas, Variables e Indicadores de Acreditación de la siguiente manera:

Artículo 46.- La reunión técnica nacional de Evaluación y Acreditación del área está integrada por el Director de Evaluación y Acreditación de la institución, el Director de Carrera o representante de comité de Autoevaluación de la Carrera y/o Programa sobre la base de las siguientes Áreas y Variables:

Área 4 Administración y Gestión Académica: Variable 4.6 Resultados e impacto: Indicador Seguimiento a titulados, es uno de los indicadores y/o requisito indispensable para la acreditación de una Carrera y/o Programa.

2.1.6 Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Programas o Carreras de la Universidad Amazónica de Pando.

La Universidad Amazónica de Pando, actualmente no cuenta con su reglamento aprobado, está en revisión en el Concejo Académico Universitario pero sin embargo el director de Evaluación y Acreditación Ing. Fader Cabrera Arandia, refiere que se lo está aplicando para los proceso interno como guía toda vez que los requisitos son los mismos que el del Sistema de Universidades de Bolivia, que en el mismo contempla los siguientes aspectos normativos.

En el capítulo I sobre Disposiciones Generales dice:

Artículo 1°.- (Antecedentes). El desarrollo de la sociedad y su economía depende en gran medida del avance del conocimiento científico y un proceso de capacitación adecuada, por esta razón, es menester implementar procesos de evaluación para carreras o programas de nuestra universidad como forma de encuadrarlas dentro de un esquema de parámetros comunes de calidad que permitan la comparación entre los distintos programas a nivel nacional como también a nivel internacional.

Sobre este tópico, la Constitución Política del Estado en su Art. 78 establece que la educación debe ser de alta calidad, así mismo, en el párrafo II del Art. 91 del mismo cuerpo legal, señala que la educación superior tiene por misión la formación integral de recursos humanos con alta calidad y competencia profesional; de la misma manera en el Art. 5, numeral 18 de la Ley Avelino-Siñani, indica que la Educación tiene por objeto “Garantizar integralmente la calidad de la educación en todo el Sistema Educativo Plurinacional, implementando estrategias de seguimiento, medición, evaluación y acreditación con participación social”.

Del mismo modo, el Plan de Desarrollo Universitario, establece como visión “La Universidad Amazónica de Pando (UAP) será una institución que brinde profesionales con excelencia académica, investigación científica y tecnológica

pertinente hacia su entorno; enfocada en una gestión moderna y flexible basada en resultados con todos sus programas acreditados”; por tanto, si asumimos que la acreditación procura garantizar la calidad académica de una carrera o programa, entenderemos que los procesos de evaluación tiene una relación directa con la calidad de la educación ya que con buenos niveles de calidad se obtiene la acreditación.

Artículo 2°.- (Objeto).- El presente reglamento tiene por objeto, normar todo el procedimiento de autoevaluación, evaluación externa y acreditación de carreras o programas de la Universidad Amazónica de Pando.

Artículo 3°.- (Base legal).- El presente reglamento se sustenta en los siguientes instrumentos técnicos y legales:

- Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia
- Estatuto Orgánico de la Universidad Amazónica de Pando
- Reglamentos internos de la Universidad Amazónica de Pando
- Ley de Educación Avelino Siñani - Elizardo Pérez No. 070
- Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana
- Reglamento de Evaluación y acreditación de la Universidad Boliviana del XII congreso.
- Plan Estratégico de Desarrollo de la Universidad Amazónica de Pando.

En el Capítulo II establece las Bases conceptuales y etapas del proceso de acreditación.

Artículo 5°.- (Etapas).- De acuerdo al Artículo 9 del Reglamento de Evaluación y Acreditación del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana (CEUB), el proceso de Acreditación para asegurar la calidad educativa en la UAP, comprende tres etapas: La Autoevaluación (Evaluación Interna), la Evaluación por pares (Evaluación externa) y la Evaluación Síntesis, que es la presentación del informe de la Evaluación Interna y la Evaluación Externa.

2.2 Marco Teórico

Estudios de seguimientos que ya se han realizado en el contexto internacional.

2.2.1 Inserción laboral y seguimiento de egresados, del contexto internacional.

“Desde hace varios años se ha venido fortaleciendo a nivel internacional la tendencia de evaluación de la actividad universitaria, como una forma de rendición de cuentas a la sociedad y a los gobiernos. En ese contexto de evaluación, el seguimiento de egresados es un asunto de vital importancia para las universidades, ya que el desempeño profesional y personal de los egresados permite establecer indicadores con respecto a la calidad y eficiencia de las Instituciones de educación superior”, Asociación Columbus (2006).

Es así como las universidades e instituciones de educación superior en todo el mundo han empezado a enfocarse en el aseguramiento de calidad para satisfacer las necesidades tanto de sus estudiantes, como de la sociedad con respecto al mundo laboral. El éxito de las universidades se mide principalmente en el resultado de sus estudiantes con respecto a su situación laboral y su compromiso social. Los estudios de seguimiento de egresados, constituyen una manera de realizar esta medición. Los estudios recopilan información sobre el desarrollo profesional, personal y social de los egresados. La idea no es solo producir datos, sino también analizarlos y facilitar la toma de decisiones para las autoridades universitarias (Cinda, 2012. P.31).

En estudios de seguimiento de egresados, un requisito inicial es conocer el perfil de los egresados de quienes se desea analizar la información, ya que esto permitirá conocer su evolución profesional y personal, esto permitirá establecer la relación entre diversas variables relacionada con su situación social, familiar, económica y su trabajo (Cinda, 2012. P.31).

Las nuevas tendencias en el mercado laboral y los requerimientos de la sociedad, imponen nuevos desafíos, los que exigen mayor competitividad en el ámbito económico, social y político, llevando a plantear como objetivo relevante para la educación superior, la búsqueda de la calidad y equidad, con el propósito de dar mejores respuestas a las necesidades del entorno (Cinda, 2012. P.31).

Las universidades en su rol y función formadora de profesionales integrados con competencias académicos, profesionales, de proyección social deben realizar estudios evaluativos sobre la formación universitaria y el desempeño profesional en el mundo laboral, lo que implica iniciar acciones orientadas a definir el vínculo entre los programas, los proyectos universitarios y la universidad (Cinda, 2012).

En relación a la composición de alumnos que acceden a la enseñanza superior, se observa que estos son cada vez más diversos, según su edad, origen, experiencias previas, intereses y ambiciones. El mercado laboral, implica desafíos importantes para las instituciones de educación superior, con el propósito de mejorar sus políticas de orientación, consejo y apoyo (Cinda, 2012. P.32).

Los cambios del modelo pedagógico (intrínseco) y del modelo organizativo de las instituciones (extrínseco) requieren de una atención especial al desarrollo de la formación integral de las personas, al desarrollo de las habilidades Metodológicas, sociales y participativas, en el modelo pedagógico y el cambio extrínseco orientado al aumento de las flexibilidades del sistema, la formación a lo largo de la vida y el paso del sistema educativo al mundo laboral, cambio que implica la apertura a la sociedad y el requerimiento de demandas a las universidades (Cinda, 2012. P.32).

Parte del desencuentro entre la universidad y el mundo laboral, tienen su origen en una demanda insuficiente de profesionales de alta cualificación y la creación de puestos de trabajo de poca calidad. Según la OCDE (2006), el rango varía desde un 9.9% en Portugal, a un 41.9% en Canadá.

Las percepciones y opiniones sobre las conexiones entre la educación superior y el mundo del trabajo, aluden a la preparación de los estudiantes para su inserción en la sociedad del aprendizaje, la internalización económica y social, atención a las competencias genéricas o transversales, a las capacidades sociales y al desarrollo de sus talentos. En los párrafos siguientes se presentan dichas percepciones desde la perspectiva de la competitividad para la inserción laboral y de la articulación de la universidad en el sector productivo en el ámbito internacional (Cinda, 2012. P.32).

Por otra parte, se han creado centros de intermediación laboral y apoyo al egresado que intentan buscar el acercamiento entre el mundo empresarial y el académico, con el fin de satisfacer las necesidades de las empresas y formar profesionales íntegros, que contribuyan a generar aportes innovativos (Cinda, 2012. P.32).

El itinerario profesional seguido por los titulados en su inserción laboral es diverso. Los itinerarios posibles son: empleo asalariado de la empresa privada o empleo público a través de la realización de posiciones y autoempleo (Cinda, 2012 .p.32).

2.2.2 Inserción Laboral y Seguimiento de Egresados en Europa

El acceso al empleo está hoy en el centro de la discusión de los países europeos. La empleabilidad de un graduado, se entiende como el conjunto de atributos (conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores) que buscan los empleadores y que los egresados deben desarrollar eficazmente en su carrera profesional (Cinda, 2012 .p.32).

2.2.3 El Estudio de Inserción Laboral de la Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación (ANECA).

Muchas universidades españolas llevan varios años realizando estudios sobre la inserción laboral de sus titulados. Este es un tema de gran importancia e impacto, que ha sido amplificadas por el problema del desempleo que ha sufrido España en

los últimos años. Estos estudios han cubierto las necesidades de las propias instituciones que los realizaban o encargaban. Sin embargo, todos se han encontrado (al menos, hasta ahora) con el problema de no tener niveles de referencia para poder valorar sus resultados adecuadamente (Aneca, 2009. P.33).

Las distintas aproximaciones metodológicas, herramientas y sistemas de análisis, así como la dificultad para intercambiar información, debido a la naturaleza sensible de los datos, ha impedido que una universidad pueda saber si su situación es mejor o peor que lo esperable. Uno de los estudios más relevantes sobre los procesos de inserción laboral de los titulados universitarios en España fue desarrollado por la ANECA, la investigación se focalizó en los factores de facilitación y obstaculización.

En el estudio se han analizado las valoraciones de esos titulados sobre la evolución del mercado de trabajo y las ofertas de empleo considerando tanto la oferta pública como la privada, las posibilidades y limitaciones que encuentran mujeres y hombres en su acceso a dicho mercado, sus expectativas y estrategias, así como aptitudes personales que están vinculadas al proceso de inserción laboral (Aneca, 2009. P.33).

Los resultados del estudio realizado vienen a indicar no solo la dificultad de inserción laboral que encuentran los titulados, sino también la brecha existente entre la Universidad y el mundo del trabajo. Así, los titulados han señalado la gran dificultad sentida para realizar una inserción laboral rápida y satisfactoria debida al constante requerimiento de experiencia, la elevada edad con que se acaban los estudios o el desconocimiento del mundo laboral y de las opciones profesionales de la carrera realizada. En este sentido, los egresados de la formación profesional se sitúan en clara ventaja respecto a los egresados del ámbito universitario (Aneca, 2009. P.33).

Esos resultados también destacan la valoración negativa que los titulados hacen de la formación recibida en la universidad, apoyada fundamentalmente en la poca

utilidad que encuentran en los estudios para lograr una inserción laboral rápida y adecuada (Aneca, 2009. P.33).

La inserción laboral de los titulados universitarios españoles se caracterizaría en la actualidad por la dificultad sentida para lograr un empleo. Antes, se dice, la consecución de un puesto de trabajo era para un universitario algo que, si no llegaba al automatismo, se le acercaba. Por el contrario, hoy resulta cada vez más difícil conseguir un empleo acorde con la titulación que se posee. Según los grupos, no hace falta marcharse muy atrás en el tiempo para percibir este cambio respecto del pasado: muchos de los interlocutores manifiestan recordar el momento en el cual el equilibrio se daba de otra manera (Aneca, 2009. P.33).

Uno de los hechos que muestran esa dificultad, según expresan casi todos los grupos, es la incongruencia de los perfiles que demanda el mercado: las ofertas de empleo requieren unos perfiles que parecen imposibles, este tipo de ofertas demandan perfiles no solo excesivamente específicos, sino increíbles por la confluencia entre experiencia, estudios y baja edad. En otro lugar los grupos expresan su creencia de que esos requerimientos no buscan en realidad esos perfiles, sino simplemente discriminar lo más posible (Aneca, 2009. P.34).

La inserción laboral según Aneca (2009), las Titulaciones, se aborda como sigue: en el caso de las titulaciones técnicas (Ingenierías), los procesos de inserción laboral se ven facilitados, a juicio de los participantes en las discusiones grupales, por una alta demanda de titulados en el mercado.

Las Ciencias Experimentales se caracterizarían por una inserción laboral más difícil, y en especial en ámbitos geográficos en los que no se cuenta con un tejido industrial suficientemente desarrollado. El itinerario natural para la inserción laboral en estas titulaciones sería el acceso a la empresa, pero cuando surgen dificultades (por ejemplo, en ciudades o regiones donde existen menos posibilidades de empleo en el sector privado) aparecen las oposiciones como alternativa.

Las Ciencias Sociales y Económicas comparten una versatilidad a la hora de la inserción en el mercado de trabajo, de tal manera que participan indistintamente de las vías de inserción a través de la empresa privada o en el sector público. Incluso las fórmulas de autoempleo cuentan para los titulados en este perfil con grandes posibilidades, dado que se incluyen en él muchas profesiones liberales, la diversificación de itinerarios facilita la inserción laboral de los titulados en esta área. En el caso del mercado de trabajo para los titulados en Derecho, quedan de manifiesto las siguientes situaciones:

- La rapidez de la inserción laboral, especialmente en las últimas cinco promociones.
- El promedio de contratos temporales para los licenciados en Derecho es inferior a la media.
- La movilidad laboral creciente entre aquellos titulados salidos de las facultades de Derecho.
- La existencia de una satisfacción general elevada con el trabajo realizado, valorando las posibilidades de promoción por encima de la media.
- El porcentaje de funcionarios dobla el del resto de titulaciones.
- Dos tercios de los licenciados en Derecho considera que todos los trabajos realizados han tenido relación con la titulación cursada.

La Humanidad posiblemente cuenta con la situación más difícil en lo que respecta a su inserción laboral. Los grupos perciben que para los titulados con este perfil surgen escasas ofertas desde el mundo laboral. La desconexión con el mundo de la empresa resta posibilidades de inserción a través de esta vía, dando lugar a trayectorias fallidas de inserción laboral. Resultan menos versátiles que las ciencias sociales, haciendo que muchas de las titulaciones cuenten como principal salida con la preparación de oposiciones para el acceso a un empleo público.

En resumen, las principales conclusiones a que llega el estudio de la ANECA, 2009 (La agencia nacional de evaluación y acreditación), son las siguientes:

- Dificultad de la inserción laboral y brecha del mundo educativo y el mundo trabajo.
- Valoración negativa de la formación recibida.
- Concepción elitista de la formación universitaria.
- Carencias actitudinales y motivacionales entre los titulados universitarios.
- Consideración de los factores personales como elementos centrales en la Inserción laboral.
- Devaluación de la formación teórica y la enseñanza universitaria.
- Desconocimiento y poca valoración de las nuevas competencias profesionales requeridas en un mercado laboral flexible
- Importancia clave de las estancias en el extranjero.
- Contrastes entre diferentes itinerarios de inserción laboral.
- Modificaciones en la concepción tradicional del trabajo.
- El contraste con Europa.

Las encuestas a graduados no constituyen el único medio de información de las relaciones entre la educación superior y el mundo laboral. Ya se han mencionado las estadísticas relativas al empleo. Además, se pueden realizar entrevistas para obtener respuestas más complejas (Aneca, 2009. P.35).

No obstante, las encuestas a graduados desempeñan un papel clave por dos razones, en primer lugar, pueden proporcionar información más o menos representativa en torno a muchos aspectos, en segundo lugar, son los únicos instrumentos que prometen información relacionada con la entrada, el proceso y la salida de las universidades y los planes de estudios. Por tanto, se puede esperar un interés creciente por las encuestas a graduados (Aneca, 2009. P.35).

2.2.4 El Proyecto Réflex (2008). Titulados Universitarios y Mercado Laboral.

El Proyecto ALFA PROFLEX, constituye una de las iniciativas de seguimiento de egresados que han implicado una importante cobertura, ya que se obtuvo una base de datos de aproximadamente 10.000 egresados latinoamericanos sobre sus

trayectorias educativas y profesionales pertenecientes a 50 universidades. Esta iniciativa fue cofinanciada por la Unión Europea y las universidades europeas y latinoamericanas pertenecientes a la red de socios del proyecto, compuesta por instituciones de once países de ambos continentes (Cinda, 2009 p. 36).

Los resultados del proyecto permiten proporcionar información a los graduados universitarios sobre su situación en el mercado laboral en función de variables como su área de estudio, ocupación, sector económico, sexo u otras de interés. El Proyecto REFLEX realiza una encuesta cada cinco años, después de acabados sus estudios, a universitarios europeos graduados en el curso 1999/2000 (Cinda, 2009 p. 36).

El Proyecto intenta esclarecer tres cuestiones generales e interrelacionadas:

¿Qué competencias requieren los graduados en educación superior para integrarse en la sociedad del conocimiento? ¿Qué papel desempeñan las universidades en el desarrollo de dichas competencias? ¿Cuál es el grado de consecución de las expectativas de los graduados con sus trabajos y de qué forma pueden resolverse los desajustes entre sus expectativas y las características de su trabajo? (Cinda, 2009 p. 36).

En el marco del Proyecto REFLEX se han encuestado cerca de 40.000 graduados en toda Europa y más de 5.500 en España. Las entrevistas realizadas incluyen numerosas cuestiones relacionadas tanto con los estudios de las respectivas carreras como con las trayectorias profesionales seguidas por los titulados desde la graduación. Los resultados muestran datos comparativos de hasta trece de los países europeos que han colaborado: Italia (U), Francia (FR), Austria (AT), Alemania (DE), Países Bajos (NL), Reino Unido (UK), Finlandia (FI), Noruega (NO), Republica Checa (CZ), Suiza (CH), Bélgica (BE), Estonia (ET), y España (ES).

En el Proyecto se consideran diversos aspectos:

- En primer lugar, “Búsqueda de empleo”, que examina las estrategias utilizadas para encontrar empleo, así como el tiempo transcurrido y otras características de interés para la búsqueda del primer empleo y el actual.
- En segundo término, “Primer empleo”, que se centra en las condiciones de trabajo, tales como el tipo de contrato o el salario.
- El tercer aspecto está destinado a analizar las características del trabajo de los graduados cinco años después de la obtención del título en relación con el Trabajo actual y las condiciones de dicho trabajo.
- El cuarto aspecto, al igual que el anterior, analiza las características del trabajo de los graduados cinco años después de la obtención del título enfocado a las Competencias requeridas y las cualidades que se le exige al graduado en su trabajo.
- En quinto término, la Carrera profesional que estudia las opciones consideradas por los graduados para ampliar conocimientos y, en ocasiones, mejorar sus perspectivas profesionales (Cinda, 2009 p. 37).

De esta manera, el estudio proporciona una primera visión de la trayectoria de los graduados españoles y europeos, que no permite extraer conclusiones más allá de la mera constatación de los datos, ya que solo se ha atendido a la descripción de una selección de aquellos resultados que se han considerado como más significativos y susceptibles de interés para el lector.

Analizar las relaciones de causalidad o explicar en profundidad los datos presentados exige hacer análisis más rigurosos que serán realizados y publicados en el futuro (Cinda, 2009 p. 37).

Con el objetivo de sintetizar al máximo la información es que se tuvo que reducir el conjunto de titulaciones en las universidades españolas a ocho grandes áreas de estudio: Educación, Humanidades y Arte, Ciencias Sociales, Economía y Empresa, Derecho, Ingeniería y Arquitectura, Salud y Ciencias (Cinda, 2009 p. 37).

2.2.5 La Red Gradua2

Los resultados de la Red GRADUA2 (2004), muestran que el 24% de las universidades en Europa y el 32% en América Latina aún no han realizado ningún estudio de seguimiento de egresados. Estos estudios también consideran como actores principales a los empleadores, los que completan la información de los estudios sobre egresados, del proceso de inserción laboral y proporcionan una imagen más completa, Red GRADUA2 (2004).

En general, estos estudios se centran más en variables cualitativas y plantean objetivos que consideran:

- Conocer las características del mercado de trabajo al que van a acceder los titulados.
- Identificar puntos débiles en la formación de los alumnos.
- Medir el grado de adecuación existente entre las demandas de conocimiento y competencias del mercado de trabajo y las características profesionales de los egresados.
- Obtener una panorámica sobre los perfiles profesionales solicitados por las empresas y asociados con los programas de estudio.
- Identificar el conocimiento que tienen las empresas sobre la universidad. (Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados).

Los estudios de seguimiento de egresados deben considerar factores como: el primer empleo y sus características; la trayectoria profesional, la situación laboral actual, la coherencia entre la formación y el tipo de empleo.

2.2.6 El Proceso de Bolonia y la empleabilidad de los graduados en Europa

Este estudio pretende conocer cómo es el proceso de inserción laboral de los titulados de esta universidad (Ayats, J.C 1999).

El estudio complementa las actividades enmarcadas en el Observatorio de Empleo y Formación. Se considera que conocer la opinión de los empleadores permitiría tener una visión más completa del proceso de inserción laboral de los graduados (Ayats, J.C 1999).

En relación con los perfiles de competencias y la inserción laboral del área de Ciencias Sociales se considera que los procesos de formación se desarrollan en torno a las competencias especializadas, desde referentes teóricos, conceptuales, metodológicos y procedimentales propios de cada disciplina. Sin embargo, se observa una escueta demanda por competencias genéricas que enriquezcan los repertorios profesionales, ligados a la incorporación de las nuevas oportunidades que ofrecen las Tics, y el campo de la gestión organizacional, económica y estratégica para el ámbito social. La inserción laboral de este colectivo, corresponde a la contratación en áreas de desempeño tradicionales, vinculadas al sector público, en donde en los últimos años la oferta de plazas se ha visto sobrepasada por el número creciente de titulados que demandan los cargos disponibles (Ayats, J.C 1999).

2.2.7 Estudio de Inserción Laboral de los Titulados en el Sistema Universitario de Galicia 2006-2007

El estudio analiza el nivel de empleabilidad de los jóvenes universitarios.

La muestra está compuesta por más de 5.000 personas que finalizaron sus estudios en Ciencias de la Salud, Ciencias Sociales y Jurídicas; Ciencias, Ingeniería, Arquitectura y Humanidades (Vidal. J 2003).

El estudio señala que los tres aspectos que más valoran los demandadores de empleo entre sus candidatos, son la movilidad geográfica, una actitud receptiva durante la entrevista y su experiencia laboral en el puesto. Igualmente, la motivación, saber resolver problemas, tener capacidad de aprendizaje y de adaptabilidad son, entre otros, las características más valoradas (Vidal. J 2003).

Los resultados muestran que el 13% de los graduados afirman que no tienen un trabajo remunerado en el momento de realización de la encuesta, es decir, cinco años después de la obtención del título. Este porcentaje aumenta hasta el 15% para las mujeres y disminuye hasta el 8% para los hombres (Vidal. J 2003).

No todas las áreas de estudio presentan porcentajes similares. Humanidades (21%) y Derecho (19%) presentan los mayores porcentajes de graduados sin trabajo remunerado, mientras que las carreras de ciclo largo de las áreas de Técnicas (5%) y Salud (7%) muestran porcentajes menores (Vidal. J 2003).

Excepto en el caso de Humanidades y de las titulaciones de ciclo corto de Ciencias Sociales, el porcentaje de graduados sin trabajo remunerado es mayor en mujeres que en hombres. En el caso de Humanidades, el porcentaje de hombres desempleados asciende al 25%, mientras que el de mujeres es del 21%. Sin embargo, las diferencias entre hombres y mujeres no son tan acusadas en las titulaciones de ciclo corto de Ciencias Sociales, donde el porcentaje de desempleados es cercano al 16% para ambos sexos (Vidal. J 2003).

2.2.8 El caso de Canadá

Este país ofrece una variada cantidad de programas para apoyar a quienes experimentan dificultades para insertarse en el mercado laboral. El objetivo es lograr que los estudiantes desarrollen habilidades avanzadas de manera que puedan generar vínculos relevantes con el mundo laboral. Muchas de estas estrategias y programas, se canalizan a través de Programas como “Iniciativas Estratégicas”, “Autoempleo de Graduados” (Cinda, 2009. P.40).

El Programa otorga asistencia a los graduados en la adquisición de experiencias laborales relacionada con sus intereses; apoyan a los graduados en la generación de los propios negocios; asisten a los graduados para crear oportunidades de empleo y generar un modelo exitoso de transición desde la educación

postsecundaria hacia empleos relacionados con su formación. Los indicadores de este proceso para obtener retroalimentación presentan tasas de respuesta, satisfacción, tasas de empleo, para los egresado y/o titulados de la carrera (Cinda, 2009. P.40).

2.2.9 El caso de Estados Unidos

Aproximadamente, el 90 por ciento de las universidades en EE.UU. realizan encuestas a egresados. En este estudio se han examinado tres enfoques relativos al seguimiento de los egresados:

- 1) Los logros del egresado universitario
- 2) La implicación y adquisición de habilidades del estudiante y
- 3) Las donaciones y contribuciones del egresado a la universidad.

El enfoque que se centra en los logros o resultados de los egresados universitarios es el más antiguo y el más utilizado con diferencia. Este enfoque se basa en la asunción de que los logros de los egresados universitarios en el entorno laboral y social pueden ser un indicador de la calidad de la institución (Cinda, 2009. P.40).

La implicación en la universidad, la adquisición y la aplicación de habilidades y las donaciones y contribuciones de los egresados son áreas que cada vez despiertan más interés en la bibliografía sobre la evaluación de egresados universitarios. Este enfoque evalúa el éxito institucional a través de la implicación efectiva, las prácticas educativas y la adquisición de las habilidades pertinentes (Cinda, 2009. P.41).

Programas de ayuda, evaluación del currículo, orientación profesional, cumplimiento con el proceso de acreditación e incluso la identificación de donantes potenciales son algunos de los resultados que se obtienen con las encuestas a egresados bien desarrolladas. Las encuestas efectivas deben ajustarse a ciertos criterios. Estas deben basarse en la investigación y en

esquemas conceptuales. Por lo tanto, el contenido debe reflejar la implicación en las prácticas efectivas de la universidad, la adquisición y aplicación de habilidades, así como la disposición a respaldar al alma mater. Los resultados fiables también descansan sobre consideraciones metodológicas tales como: a) muestreo adecuado, b) medio de recogida de datos, tasas de respuesta, c) formato o diseño, d) acercamiento al censo, e) confidencialidad y f) tiempo (Cinda, 2009. P.41).

Comentarios sobre los estudios y experiencias en Europa y Norteamérica

Recurrir al entorno social o contactos personales parece ser la forma más efectiva para encontrar un trabajo, tanto para los recién titulados como para los graduados con experiencia laboral. Sin embargo, no todos los graduados tienen la misma facilidad para encontrar su primer empleo. En términos generales, los hombres muestran menor dificultad para encontrar empleo. De la misma forma que los graduados en áreas técnicas y salud encuentran trabajo con mayor facilidad que los graduados en otras áreas (Cinda, 2009. P.41).

Los procesos de inserción laboral están condicionados por las creencias que se tengan de lo laboral, por ejemplo: lograr la independencia del hogar paterno, generar dinero, estabilidad y calidad de vida; contar con un ambiente laboral agradable; conseguir estrato social, aspirar a realizarse profesionalmente (Cinda, 2009. P.41).

En este conjunto de motivaciones, existen aspectos que son intrínsecos; motivos extrínsecos y motivos sociales, siendo los de carácter extrínsecos y social los mayormente expresados por los titulados. La importancia que se otorga al trabajo, para la identidad personal se atribuye hacia una aspiración hacia el logro del empleo, que exija una implicación activa, de conocimientos, competencias, valores que permitan poner en juego las capacidades intelectuales de los titulados (Cinda, 2009. P.41).

Se destaca la implicación de la mujer con lo laboral avance al que las mujeres no quieren renunciar, y que va unida a una fuerte confianza con el desarrollo de las nuevas competencias flexibles, donde el trabajo se hace central e irrenunciable, para las mujeres.

En general, los titulados europeos poseen una actitud de mayor determinación hacia el empleo, mayor flexibilidad, mayor movilidad y conocimiento de idiomas y cuentan con más apoyo público en los procesos de inserción laboral.

2.2.10 Iniciativas nacionales de Chile, en torno al seguimiento de egresados: El Imperativo de la Calidad.

A partir del trabajo experimental realizado por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado (CNAP) se establecieron procedimientos, criterios e instrumentos para la acreditación, los que luego fueron adoptados por la CNACHILE y que en la actualidad se encuentran en revisión y ajuste. Estos procedimientos y criterios se formulan en la perspectiva de los sistemas de aseguramiento de calidad. La revisión de los elementos centrales de este concepto permite explicar el rol y valor del seguimiento de egresados en un marco de aseguramiento de calidad.

2.2.11 Aseguramiento de Calidad y Seguimiento de Egresados.

Es oportuno mencionar que los procesos de acreditación institucional y de carreras impulsados en Chile desde hace algunos años han promovido el desarrollo de acciones de seguimiento de egresados por parte de las universidades, generando la instalación, todavía inicial, de mecanismos y sistemas de gestión para esas acciones.

Todo hace suponer que el seguimiento de egresados constituye una acción que favorece el aseguramiento de la calidad de las instituciones apoyado en la retroalimentación proporcionada por ellos, cuestión que debe ser aprovechada por las instituciones de educación superior.

La regulación del sistema de educación superior está constituida por un conjunto de procedimientos, actividades, mecanismos e instrumentos destinados a asegurar la calidad. Autores como (Kells. H.R, 1997), han señalado que la regulación puede ser entendida como “un proceso informado y periódico mediante el cual un sistema, una institución, un programa o una unidad se ajusta a las expectativas establecidas, a través de acciones de mejoramiento que se implementen como fruto de la evaluación”. En este contexto, existe un tipo de regulación ejercida por la propia institución, por lo que se le denomina “autorregulación”, y otra conducida y dirigida por una agencia externa que aplica normas y criterios que otorga una certificación pública de calidad, a la que se denomina “regulación extra institucional”. En este sentido, se puede decir que un enfoque adecuado para asegurar la instalación de un modelo pertinente y eficaz de calidad es a través de la integración y complementación de los procesos de autorregulación con acciones de validación externa. Un sistema integrado de regulación vincula los mecanismos de autorregulación institucional y las normas y criterios de evaluación, con la acción de un órgano externo que pueda dar garantía pública del cumplimiento de dichas normas y criterios (Kells. H.R, 1997).

2.3 Evaluación

La evaluación es la componente central de un sistema de aseguramiento de calidad. Esta se entiende como la actividad sistemática de recolección, procesamiento y análisis de información y su contrastación con propósitos y criterios de evaluación previamente definidos. La conducción de procesos de evaluación sistemáticos facilita decisión fundada en argumentos válidos y objetivos.

La información que se utiliza proviene de diversas fuentes internas y externas a las instituciones o programas, entre ellas se consideran distintos informantes clave, quienes pueden dar cuenta de distintos procesos y resultados del quehacer institucional. Los egresados 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. En este sentido, la consulta a los egresados es una condición ineludible para conocer el estado de una carrera o institución, como también un insumo vital para realizar acciones de ajuste de calidad de las estructuras y procesos de formación.

2.3.1 Ajuste de Calidad

Un segundo componente del sistema de aseguramiento de calidad es el ajuste de calidad. Este ajuste se instala por medio de las acciones de control y mejora de la calidad resultante de la evaluación, y para ello es fundamental que se desarrolle una capacidad institucional de gestión del cambio. Los cambios pueden producirse en dos modalidades o momentos. Algunos se producen durante el proceso de evaluación, como ajustes oportunos realizados en el momento en que se detecta una debilidad de fácil o rápida solución; en general, son modificaciones que no requieren de inversiones o decisiones políticas, pero que pueden tener un efecto importante en la calidad de la materia evaluada.

Por otra parte, hay cambios que requieren de un proceso que apela a la capacidad de gestión de la institución con elementos de priorización y negociación; estos cambios forman parte de acciones que requieren planificación y que deben incorporarse a un plan de acción de mediano y largo plazo. En esta componente se inserta el seguimiento de egresados, en tanto entrega de información acerca del desempeño de estos en el ejercicio de sus profesiones y en cuanto a recoger las demandas del medio externo respecto de los atributos deseables en los profesionales que se forman en la educación superior, flujos de información que permiten planear los ajustes del currículo y de los procesos de formación, entre otros aspectos.

Siendo lo señalado anteriormente un imperativo que empieza a emerger con fuerza en las universidades, se debe consignar que hasta ahora la mayoría de los

estudios sistemáticos de seguimiento de egresados en Chile están enmarcadas dentro de estudios de mayor envergadura y que constituyen iniciativas internacionales tales como los proyectos CHEERS, REFLEX y PROFLEX.

De las acciones desarrolladas en Chile destaca el estudio realizado por Corbalán, cuya muestra incluyó alrededor de 3.000 egresados universitarios chilenos, de donde se desprende que las diferencias observadas en el nivel de competencias de egresados chilenos de diversas universidades no son significativas. Sin embargo, al establecer una comparación con egresados de México, que aportó al estudio una muestra similar, Uruguay con 665 egresados encuestados, Finlandia que aportó cerca de 2.500 egresados encuestados y Japón aproximadamente con 2.400 egresados encuestados, cabe destacar el bajo nivel de los chilenos en cuanto a su capacidad de manejo de lenguas extranjeras, la baja predisposición a cuestionar ideas propias o ajenas, especialmente entre los egresados de humanidades, la baja capacidad para trabajar bajo presión de los egresados de ingeniería, la baja capacidad para negociar y para detectar nuevas oportunidades de los egresados de ciencias, la baja capacidad para redactar informes y documentos que sostienen haber desarrollado poco en la universidad los egresados de derecho y empresariales, y en general, la baja capacidad de mando del recién egresado.

Lo anterior indica que las universidades deberían utilizar los estudios de seguimiento de egresados para optimizar su currículum, de modo de responder a las áreas observadas como deficitarias y empezar a cerrar el círculo de la calidad. Cabe destacar que este proyecto ha permitido la posibilidad que cada universidad participante deje instalado un sistema de seguimiento de egresados que le permita hacer un aporte significativo a sus respectivos sistemas de aseguramiento de la calidad, toda vez que permitirá contar con indicadores objetivos respecto de los niveles de competencia con que se presentan sus egresados en el mercado laboral y del potencial que tiene la formación universitaria para el continuo desarrollo de las mismas.

Los procesos de acreditación institucional y de carreras desarrollados en el país desde hace algunos años han sido el verdadero motivo que ha impulsado la realización de actividades de seguimiento de egresados en las universidades.

En este sentido, es la necesidad de dar cuenta pública de la calidad de la información la que, en este marco conceptual de sistemas de aseguramiento de calidad, se ha iniciado la instalación de mecanismos y procedimientos en las universidades para atender a esta función. En general, la mayoría de las instituciones han instalado mecanismos para contactar y comunicarse con sus egresados, se han desarrollado diversos estudios y se han implementado distintas estructuras e iniciativas para mantener relaciones de mutuo beneficio; sin embargo, aún es una tarea pendiente para las instituciones el poder demostrar que la información que se recoge de parte de los egresados es válida, objetiva y se usa efectivamente para retroalimentar el currículo e implementar mejoras en los insumos, procesos y resultados de la formación de profesionales. En tal sentido, el trabajo conducido por el grupo de instituciones que conforma este proyecto es un avance interesante para dilucidar lo que está ocurriendo en esta materia al interior de las universidades.

2.3.2 Currículo y seguimiento de egresados, una cuestión de reciprocidad.

La incorporación al mercado laboral de los egresados se ha vuelto un eje de atención muy importante y la vinculación universidad-sociedad involucra el proyecto curricular, esto es, la propuesta de formación.

La formación de profesionales, a la luz de exigencias de alta complejidad intelectual, social y organizativa que presenta el mundo profesional y del trabajo, pareciera, cada vez más, demandar de las instituciones de educación superior ajustar y contextualizar sus currículos formativos con una mayor frecuencia, de manera que se desarrollen los comportamientos necesarios para responder a la creciente complejidad de los fenómenos culturales, políticos, sociales y ambientales.

Se está transitando, hoy día, desde un paradigma tradicional a un nuevo paradigma educativo que implica “una educación más centrada en el estudiante, una transformación del papel del educador, una nueva definición de objetivos, un cambio en el enfoque de las actividades educativas, un desplazamiento del énfasis en los suministros de conocimientos (input) a los resultados (output) y un cambio en la organización del aprendizaje” (González y Wagenaar, en Chignali, Zandomeni, 2010).

Yániz, C. (2006), incorpora esta reflexión a un sugerente y amplio estudio sobre el papel de la educación superior en la sociedad actual. “El cambio consiste, esencialmente, en pasar del conocimiento como contemplación al conocimiento como operación. Sin embargo, cuando se habla de conocimiento como operación, se plantea la cuestión de si es posible considerar a estas operaciones como formas de conocimiento”. Este autor considera que la sociedad moderna delega en la educación superior la tarea de desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitan operar de manera eficaz en la sociedad, situándose la adquisición de competencias en el núcleo de esta demanda.

El cuestionamiento fundamental surge cuando, a la interpretación de una demanda que lleva a ocuparse de desarrollar aquellas capacidades operacionales que la sociedad necesita, se añade la de que en esta petición vaya implícito un intento de reconstruir a los seres humanos y gestar formas de conocimiento de un modo demasiado limitado.

2.3.3 Currículo y Estudios de Seguimiento de Egresados

El seguimiento de egresados se considera como un mecanismo de gestión de carácter investigativo para la recogida de información y que permite a las instituciones evaluar la calidad de los procesos y resultados de la formación e introducir las mejoras que sean necesarias. Dada la naturaleza investigativa de los estudios de seguimiento, se precisa ceñirse a los pasos que va utilizar el método

Científico, de manera de cuidar que el proceso provea una información de calidad para la toma de decisiones.

Algunos criterios para el diseño de los estudios de seguimiento, en particular, para los que tienen como propósito el mejoramiento del currículo, son los siguientes:

- **Definición de objetivos y propósitos:** El foco del proceso de seguimiento es fundamental para la recogida de datos, su análisis y la construcción de información sustantiva y pertinente, ya que discriminaría en la amplitud del estudio los actores y los contenidos, entre otros. Los datos que se recogen y la información que se genera dependen de los propósitos de la institución y de los ámbitos y procesos que se requieran retroalimentar.

- **Temporalidad:** Los estudios deben delimitar bien el período de tiempo sobre el cual se recogen los antecedentes, de manera que los datos reflejen situaciones y actores correspondientes con los períodos bajo estudio. Esto es especialmente necesario de cautelar en los estudios sobre mejoramiento curricular, ya que modificaciones parciales a planes y programas de estudio pueden hacer variar sustancialmente los datos y resultados.

- **Periodicidad:** Los estudios de seguimiento requieren de cierta frecuencia, de cierta regularidad en el tiempo, a fin de permitir a las instituciones elaborar curvas evolutivas de las situaciones bajo estudio e introducir los cambios, teniendo en cuenta el estado de desarrollo alcanzado.

- **Contextualización:** Los instrumentos que se diseñen para los estudios de seguimiento deben reflejar las características de los contextos sociales, culturales y geográficos de aplicación, a objeto de no generar sesgos o confusiones, tanto en quienes son los consultados como en quienes deben realizar el tratamiento y análisis de la información. Estas consideraciones técnicas básicas ayudarían a garantizar la calidad del diseño del proceso. Sin embargo, el verdadero sentido de estos estudios está en el uso de la información que hacen las instituciones para el mejoramiento de los procesos institucionales y particularmente formativos. En el

ámbito curricular, la información significativa y relevante que se recoge puede tener un efecto de retroalimentación a través del cual se pueden evaluar las necesidades de los egresados y de la propia universidad. En específico, los estudios de egresados permiten hacer un análisis que muestran el conocimiento de la orientación efectiva de los egresados hacia el sector profesional que les corresponde, la adecuación del plan de estudio con el ejercicio profesional y el comportamiento real de los profesionales con respecto a los objetivos que se persiguen (Díaz-Barriga, 2007).

En los antecedentes que se recogen, las instituciones también tienen la posibilidad de detectar los nuevos mercados, lo que ayudaría a incorporar mejoras en los planes de estudio, acordes a las nuevas necesidades, lo que también podría dar cabida a programas de capacitación o de actualización profesional, incluso la generación de nuevas alternativas de formación profesional y de educación continua a través de nuevas alternativas de posgrados y cursos de formación permanente.

Cabe mencionar que los cambios o las transformaciones en el campo profesional, en su gran mayoría, suceden primero en la sociedad que en las instituciones y más tardíamente en los planes de estudios. Los estudios de seguimiento contribuyen a mejorar este desfase, proporcionando una información valiosa que hace una suerte de evaluación de la Universidad o Programa como un todo; se evalúan los insumos o condiciones de funcionamiento, los procesos, los productos y resultados.

Para que estos procesos de gestión resulten beneficiosos, se hace necesario que estos estudios de egresados sean parte de los lineamientos de las instituciones, no solo como una instancia obligatoria o como requerimiento de los procesos de acreditación, tanto en lo institucional como en programas, o como una estrategia de mercado para activar nuevas matrículas, sino que sean procesos insertos en el proyecto educativo y en la planificación institucional. De este modo, los estudios

de seguimientos sistemáticos, periódicos, contextualizados y con claros objetivos, proporcionarán una mejor comunicación entre la institución laborar y los egresados con las ventajas ya descritas, fortaleciendo uno de los ámbitos claves para la gestión de las instituciones de educación superior, como es, la vinculación con el medio ambiente.

2.4 Conceptualizaciones de términos con que cuenta el Trabajo Dirigido.

2.4.1 Evaluación

Según, Rojas (2007). Evaluación propuesta por la UNICEF señala que el proceso evaluativo consiste en un ejercicio de análisis de la pertinencia, eficacia, eficiencia e impacto del proyecto a la luz de determinado objetivo específico. Así la evaluación recopila información relevante para el análisis del proyecto desde la perspectiva de diversos objetivos (p.11).

Las evaluaciones a las Instituciones de Educación Superior, interna y externa, deben contribuir a mejorar el proceso de enseñanza – aprendizaje y en este caso de manera concreta debe contribuir a mejorar el sistema de seguimiento a los graduados, revisando periódicamente el perfil de salida, y de hecho observar la pertinencia de la malla académica en relación con la demanda social.

2.4.2 Evaluación del Instituciones de Educación Superior Contexto Nacional.

En la actualidad las instituciones de educación superior en Bolivia están normados por el Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras y/o Programas, el mismo que se conceptualiza como un proceso de recolección de información que analizada e interpretada a la luz del marco referencial, posibilita la emisión de juicios de valor sobre las condiciones de funcionamiento de la Carrera y/o Programa, dar cuenta de la calidad y pertinencia de la misma que conduce a la toma de decisiones relacionadas a la acreditación (Reglamento General del SUB).

Asimismo, establece que el marco referencial con el que debe confrontarse la información recogida, estará determinado por la naturaleza de las Carreras y/o Programas a ser evaluadas, su misión, fines, propósitos, objetivos, necesidades, urgencias sociales y metas contenidas en sus Planes de Desarrollo, que serán definidas en cada área de conocimiento (Reglamento General del SUB).

La evaluación, se constituirá en un proceso integral y comprehensivo, abarcará a todas las áreas y variables del objeto de estudio. Será un proceso científico de selección, diseño y aplicación de instrumentos para la recolección, procesamiento, análisis de información, datos e interpretación de los resultados; Y será continua, debido a que integrará los procesos de cada área evaluada en una acción formativa y retroalimentadora; será participativa porque en este proceso se tomará en cuenta a todos los miembros de la comunidad relacionado directa o indirectamente con la carrera y/o programa (Reglamento General del SUB).

El proceso de evaluación cubrirá de manera sistemática las funciones sustantivas (Formación, Investigación e Interacción Social-Extensión Universitaria), estructura, normativa, planificación, insumos, gestión, administración y resultados (productos). La meta es tener una educación de calidad, por eso es un imperativo tener un proceso continuo de revisión y detección de los problemas con el propósito de realizar los cambios pertinentes y necesarios, Según Díaz, 2010.

“El principio es complejo porque dentro de un proceso educativo puede evaluarse prácticamente todo, lo cual implica aprendizaje, enseñanza, acción docente, contexto físico y educativos, programa, currículo aspectos institucionales entre otros” (Díaz, 2010).

2.3.2 Criterios de Evaluación

SACRISTÁN (1996), al respecto de las formas de concebir y practicar la evaluación:

La evolución de las funciones que cumple la institución educativa en la sociedad y en el mercado de trabajo: las posiciones que se adopten sobre la validez del conocimiento que se trasmite; las concepciones que se tengan de la naturaleza de los alumnos y del aprendizaje; la estructuración del sistema escolar, dado que sirve a su organización; la despersonalización de la relación pedagógica provocada por la masificación que lleva a una pérdida de conocimiento directo entre profesores y alumnos; (p. 335).

Lo que nos impide entender de manera clara los principios de autoridad y disciplina y también de estímulo de los discentes en la IES. La Evaluación de la Calidad es un proceso permanente y supone un seguimiento continuo.

Los planteamientos que nos hacemos son: ¿qué se evalúa?, ¿quién evalúa?, ¿cuándo evalúa?, ¿cómo evalúa? ¿Cómo asegurar que la calidad sea permanente y continua?

¿Unos de los aspectos que se debe tener muy claro es que se va evaluar?, esto resulta fundamental con el propósito de realizar una investigación objetiva y concreta y no caer en la ambigüedad ni en la subjetividad. “Los criterios de evaluación son referentes utilizados para ayudar en el proceso de toma de decisiones y determinar si se hace la inversión, se aplaza o definitivamente se abandona el proyecto” (Rojas, 2007, p.151).

El saber fehacientemente que es lo que se va a evaluar va a permitir incluso que la solución y la propuesta de rediseño tengan la garantía de calidad y permanencia en el tiempo. La formación y la experiencia son el dúo aceptable para garantizar que todo el proceso de investigación tenga el rigor científico de calidad, y garantice con objetividad los resultados Rojas, (2007).

Según, Pimienta (2008). Son características de la educación superior las evaluaciones donde se utiliza estudios de caso, análisis de proyecto, tareas y

otros productos. No obstante, también ocupan un lugar relevante la observación de ejecuciones específicas, sobre todo cuando los estudiantes se encuentran practicando inmerso en el campo laboral (p.110).

2.3.3 Proceso de realización de la Evaluación

El proceso para realizar la evaluación tiene varias partes:

- Recolección y selección de la información, esta parte comprende en la búsqueda de toda la información existente sobre las carreras ofertadas, el perfil de salida planteado, base de datos de los graduados con direcciones, correos electrónicos, números telefónicos móviles y/o convencionales, área de desempeño laboral.
- Interpretación y evaluación de la información obtenida dentro del marco de la propuesta académica, su actual desempeño laboral, su actividad acorde a su formación académica, su formación académica acorde a las exigencias del mercado.
- Elaborar la propuesta de solución en el diseño de la creación sistema de seguimiento a los graduados.

2.3.4 Tipos de Evaluación

La evaluación puede ser externa, interna (Institucional), de cumplimiento de estándares:

2.3.4.1 La evaluación Interna o institucional:

También implica una visita de expertos externos, pero previamente la institución debe hacer un reporte que hable de la misión institucional y el grado de cumplimiento de la misma, la eficacia; sus recursos y cómo los utiliza, la eficiencia. Su organización y formas de gestión, son adecuadas a su misión y sus recursos, la identificación de sus problemas y cómo piensa resolverlos.

2.3.4.2 Evaluación externa: Los Organismos de Control del sistema de Educación Superior realizan las evaluaciones por pares (miembros reconocidos de la comunidad académica) que visitan el programa, revisan su producción científica y sus instalaciones, entrevistan a profesores y estudiantes, y generan un reporte. Este reporte puede señalar ventajas y deficiencias, sugerir estrategias de mejoramiento.

Los evaluadores externos leen el reporte, hacen la visita, contrastan el informe con su percepción de la institución, y generan otro informe. Este informe externo señala la pertinencia de la autoevaluación, los problemas principales, las fortalezas de la institución, y sugerencias para mejorar. Generalmente son informes confidenciales, y, como en la visita de pares es importante la participación de diversos sectores de la comunidad en el reporte interno y en la visita.

2.3.4.2 Cumplimiento de estándares:

Este se la realiza mediante indicadores de desempeño, en este caso en la medición del cumplimiento del perfil de salida con el trabajo que están desarrollando actualmente los graduados.

2.3.5 Criterios de Evaluación

Criterios Generales de la Evaluación, son tres, de pertinencia, impacto e influencia.

Pertinencia: La caracterización académica de los graduados de los programas de la Universidad, deben mostrar que las ofertas académicas están de acorde con la exigencia empresarial y laboral que se demanda en el plan nacional de desarrollo, que exista las oportunidades laborales para ambos géneros, a pesar de la inequidad existente que ligeramente favorece a los varones que a las mujeres. La edad promedio de los graduados es bastante joven.

Impacto: Este se lo mide en el grado de incidencia en la sociedad, la calidad de los profesionales egresados de las aulas, está determinado por la aceptación y el requerimiento empresarial, el impacto que cause los graduados indicará que la propuesta académica se encuentra dentro de los parámetros de pertinencia, aceptación y requerimiento.

Influencia; Esto implica de manera pragmática, como la institución educativa ejerce su papel de asesora u orientadora, a las empresas con la formación de nuevos profesionales, que no sólo desempeñen una función de dirección u operación en las empresas, sino que también sean profesionales con visión de futuro, verdaderos emprendedores y generadores de riqueza.

2.3.6 Indicadores de evaluación

Los principios o características de la evaluación constituyen los ejes rectores que fundamentan la concepción de la evaluación. Las características generales de la evaluación establecen que la evaluación es un proceso innovador, continuo, integral, acumulativo, sistemático, reflexivo, científico y flexible, el cual se regirá de conformidad con las orientaciones y principios establecidos, y tendrá las siguientes características.

- Es un proceso innovador, uno de los graves problemas que confrontan los Docentes, es la carencia de medios que permitan realizar un proceso de evaluación acorde con las nuevas concepciones de evaluación; de ahí que el docente tenga que convertirse en innovador y creador de medios e instrumentos que faciliten su actividad evaluadora.
- Es un proceso continuo, por cuanto es un proceso que se desarrolla antes, durante y al final de la carrera para verificar, apreciar y registrar la actuación general del nuevo profesional en función de los objetivos, con la finalidad de reorientar y mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Es un proceso integral, la idea de integralidad, está referida a considerar al graduado en su totalidad, y en la multiplicidad de dimensiones de su actuación, como son: su desempeño laboral, sus competencias profesionales, el nivel de eficiencia y eficacia, actitudes y destrezas, y otros

factores que intervienen en su formación profesional y perfil de salida. Es decir, que la evaluación se considera como integral porque a través de dicho proceso se evalúa la mayor diversidad de las competencias, así como las diferentes manifestaciones de la personalidad del profesional egresado y los factores que lo determinan y condicionan.

- Es un proceso con carácter acumulativo que consiste en registrar permanentemente cómo el graduado va desarrollando y aplicando las competencias profesionales. El carácter acumulativo deviene al registrar la historia laboral del graduado. En consecuencia, esto facilita establecer una relación entre la Universidad, los graduados y el mercado, de esta forma se podrá obtener una información más amplia sobre la actuación del graduado.
- Es un proceso sistemático, al referirse al carácter sistemático de la evaluación, consideramos que es un proceso que permite identificar la evolución del graduado en su desempeño laboral y valorar y registrar cuantitativa y cualitativamente.

Como corolario veamos lo que nos dice, Morales (2011). La evaluación por competencia es parte fundamental de la evaluación por procesos ya que implica fundamentalmente darle mayor importancia a la dinámica interna de la formación y el aprendizaje de los / las estudiantes que a los resultados externos, parciales y provisionales de su desempeño académico, implica también caminar al ritmo de las persona y los grupos, no al ritmo de los programas y las instituciones, respetando sus particulares procesos de crecimiento (p. 154 -155).

2.3.7 Seguimiento

Stufflebeam (1983). Refiere respecto al Seguimiento a graduados, empleadores, aspectos generales y aspectos generales lo siguiente:

Esta palabra tiene varias acepciones, entre las que podemos señalar con acción o resultado de seguir algo o a alguien, también indicaríamos que es la observación minuciosa de la evolución del desarrollo de un proceso.

El seguimiento como una acción continúa de seguir y observar de manera minuciosa la evolución, desarrollo y el resultado de los graduados de la Universidad Del Pacífico, en relación a la propuesta académica de calidad, pertinencia y competencia de los profesionales graduados para contribuir al plan de Desarrollo Nacional, en la creación de nuevas empresas y de nuevas fuentes de trabajo.

El seguimiento es un instrumento comúnmente usado en todos los ámbitos de la vida, una sociedad que no realiza seguimiento a sus planes y proyectos, es una sociedad o entidad que no tiene una planificación u organización bien establecida.

Los programas de seguimiento son útiles para:

- Determinar si la propuesta establecida se cumplió con la meta planteada, es pertinente en la actualidad o se debe actualizar.
- Medir el nivel de incidencia en la sociedad.
- Evaluar el desempeño ocupacional en relación a su formación profesional.
- Crear un banco de datos sobre las necesidades actuales de los graduados.
- Determinar en el plan nacional de Desarrollo si los perfiles de salida profesional son correspondientes
- Crear espacios de actualización de conocimiento y asesoría profesional.

El seguimiento deber ser empleado permanentemente en toda institución pública o privada y se la debe realizar en todas las áreas de la administración y del quehacer educativo, es por esto, que los centros de educación superior, tienen el deber ineludible de realizarla, el seguimiento es un instrumento clave y vital en la Universidad.

2.3.7.1 Aspectos Generales

Como aspectos generales, señalamos que el seguimiento a los graduados brinda la oportunidad de analizar las características profesionales y personales.

Una vez establecida la presencia de determinadas características en el grupo de estudio, la Universidad la utiliza para realizar comparaciones con los objetivos institucionales y del propio programa de estudios del cual proviene.

2.3.7.2 Caracterización de profesionales

La caracterización de profesionales es precisamente la identificación y descripción de las cualidades que los distinguen. Cuando se comparan los datos de la caracterización con los de la inserción laboral como tamaño de empresa, rango de salario, antigüedad, cargo que desempeña entre otros, se identifican los factores que han facilitado a los graduados crear sus propias empresas, obtener empleos y permanecer en éstos; factores guía para adecuar los programas de estudio y mejorar las oportunidades de los futuros graduados. Los estudios de seguimiento pueden abarcar dos perspectivas: el del propio graduado y el sector empresarial o su empleador.

Primero, al realizar el seguimiento con los propios graduados se conocen los aspectos personales y los de su carrera profesional que le han sido útiles tanto para obtener empleo como en el desempeño de su profesión.

Segundo, considerar la perspectiva del empleador permite analizar si las competencias desarrolladas en los graduados se ajustan a las demandas del mercado laboral.

2.3.7.3 Seguimiento a los graduados

Presentamos algunas consideraciones al seguimiento de graduados y de la misma manera a sus empleadores.

2.3.7.4 Seguimiento de graduados:

La persona responsable de realizar el seguimiento a los graduados debe tomar en cuenta los aspectos que a continuación se detallan:

- Conocer sí la Universidad ha hecho esfuerzos previos en materia de seguimiento, así como las dificultades y logros que han tenido; una organización educativa con cultura de seguimiento de graduados obtiene mejores resultados que la que no la tiene.
- Considerar la percepción de los graduados respecto a su Universidad, se identifica con ella y qué relación guarda ésta con el graduado. Esta influye en el seguimiento en la medida que el graduado se sienta identificado con la institución.
- Establecer el seguimiento de graduados de manera sistemática sumado a una bolsa de trabajo institucional.
- Lograr que el esfuerzo del seguimiento de graduados esté avalado en su totalidad por la universidad, considerando de mucha importancia la recolección y organización de la información que se busca obtener por parte de las instancias involucradas, como son: Coordinador Académico, los Decanos, los directores de escuela y la administración, entre otros.
- Planear la forma en que se utilizará la información obtenida y en qué beneficiará a la institución y a sus actores, así como el modo de integrarlos en los planes de estudio y su posterior difusión.
- Tener una base de datos actualizada y accesible que contenga la mayor cantidad y calidad de información sobre los graduados, incluyendo sus datos laborales. De no ser así, se deberá incluir en el proyecto de seguimiento una etapa de creación de esta base de datos.

Habiendo considerado los aspectos anteriores, es conveniente desarrollar las siguientes tres acciones antes de implementar el seguimiento:

- Entrelazar los departamentos y facultades de la universidad relacionados con los graduados, con el objetivo de aunar esfuerzos a fin de lograr el acercamiento con los graduados.
- Planificar u organizar un plan de gestión de relaciones con los graduados, es decir, la forma institucional de acercamiento.

- Crear una partida presupuestaria para la ejecución del seguimiento, éste debe considerar aspectos como: personal requerido, espacio físico, equipo tecnológico informático, papelería.

2.3.7.5 Seguimiento de empleadores

El acercamiento a los empleadores nos permitirá saber los logros obtenidos y representa diferentes retos, por tanto, es importante tomar en cuenta lo siguiente:

- Los graduados deben autorizar el acercamiento a sus empleadores.
- Se debe respetar la voluntad del graduado en caso de que no quiera proporcionar su consentimiento.
- Es necesario prever otras estrategias ante la posible negativa por parte de los empleadores.

2.3.7.6 Seguimiento de los graduados y desarrollo curricular

La relación entre seguimiento de egresados y desarrollo curricular, no es novedad institucional, es un mecanismo considerado desde la creación de la Universidad, en los últimos años ha crecido su interés de implementarlo de modo significativo, la necesidad de incorporar líneas de investigación en la propia Universidad para evaluar aspectos de la propia vida institucional, que sirvan de base en la toma de decisiones (Stufflebeam, 1983).

Destacamos nuevamente que entre los aspectos más importantes de un programa de evaluación y seguimiento institucional se encuentran: el seguimiento de los graduados, su formación profesional con empleadores que, junto con otras líneas de investigación, deben retroalimentar el currículo y hacer posibles sus adecuaciones para asegurar la mayor pertinencia a nivel local, regional, nacional.

El seguimiento de graduados y los estudios con empleadores pueden tener diversos propósitos; se relacionan con el análisis y rediseño curricular, pero también permiten articular los requisitos de ingreso a las instituciones educativas, así como la inserción de los graduados al mercado laboral. En este último punto

se caracteriza a los profesionales en virtud de los aspectos de la contratación y del ejercicio laboral, siempre con el fin de mejorar la calidad del servicio que la institución educativa brinda. Según Stufflebeam (1983), “Los datos obtenidos del seguimiento de egresados sus empleadores se convierten en una herramienta indiscutible en el proceso de replanteamiento del currículo” (p. 27).

Podríamos señalar que sí el currículo se encuentra adecuadamente implementado evidenciando los objetivos alcanzados nos indicaría el grado de efectividad del mismo. La aceptabilidad o satisfacción, está determinada por quienes están involucrados directa o indirectamente con el currículo y expresan estar a gusto. El fin último de la educación se logra cuando quienes se relacionan con el currículo están satisfechos con éste. Otro aspecto de suma importancia es la eficiencia la misma que, establece si la producción es proporcional al producto, es decir si el número de alumnos que ingresa a las diferentes escuelas de la universidad es considerablemente proporcional al número de estudiantes que egresa, dadas las condiciones externas e internas de los estudiantes y su relación con el currículo vigente.

Los graduados constituyen un elemento de vital importancia para el rediseño del plan de estudios, ya que pueden relacionar las habilidades, destrezas y conocimientos que poseen con el perfil Profesional planteado, analizando la concordancia.

Para lograr medir esta concordancia, lo ideal es incluir en la encuesta a los graduados preguntas que permitan conocer la manera en que enfrentan los retos de la profesión y la pertinencia de la preparación que recibieron.

Por otra parte, no se puede pensar en la calidad de la educación superior como un fin en sí, dissociado de la inserción concreta de las IES en un determinado contexto social. Esa vinculación necesaria entre calidad y pertinencia es una de las metas de toda IES; para lograrla es preciso realizar un proceso de evaluación

institucional orientado hacia un triple objetivo: mejorar la calidad de la educación, mejorar la gestión universitaria y rendir cuentas a la sociedad (Borroto y Salas, 1999).

Según, Vázquez (2001). Indica que las instituciones educativas no toman en consideración las aspiraciones, demandas y necesidades del país. Por lo cual, se hace cada vez más necesario escuchar la opinión de los jefes de los graduados, a fin de determinar de lo que necesita el mercado, el tipo de profesionales que demanda la sociedad, por lo cual es pertinente relacionar los que demanda el mercado con el tipo de carrera que oferta la institución (p.27).

Los estudios realizados con egresados y sus jefes pueden tener a su vez una función de reevaluación de carencias, a fin de encontrar la diferencia entre el resultado actual y el deseado, para concretar prioridades que guiarán la toma de decisiones con el objetivo de mejorar todos los aspectos detectados como debilidades y/o insuficiencias.

2.3.7.7 Otras conceptualizaciones

Situación Laboral. - De acuerdo con la recopilación, la Situación Laboral es aquella en la que las personas cumplen un trabajo determinado, pero también hay otras en que no tienen trabajo, por eso se dice situación laboral (Answers.yahoo.com. 2010).

Graduado(a).- Otro de los conceptos según el Diccionario Océano dice que Graduado es: Dic. Del sistema de enseñanza que agrupa a los alumnos por grado. Dic. Del que ha alcanzado un grado universitario académico (Diccionario Enciclopédico Ilustrada, 1993, Océano Uno).

Titulado. - Este otro concepto de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española refiere que: Se aplica a la persona que tiene un título académico (es.thefreedictionary.com). Diccionario Manual de Lengua Española (2007) Larousse Editorial, S.L.

Autoevaluación.- Es el proceso mediante el cual las autoridades de la Universidad de sus áreas académicas o de sus programas, en base a variables e indicadores que se identifican en la gestión académica y administrativa, formulan juicios de valor referidos a la calidad educativa que brinda la universidad, el área o el correspondiente programa académico, en base a la comparación de la información sobre determinadas áreas, respecto a dimensiones, estándares o indicadores establecidos en marcos referenciales, en un espectro local, regional, nacional, enmarcado en la observancia de principios institucionales, con el fin de adoptar medidas de autorregulación que procuren mejorar permanentemente la calidad de los servicios educativos y la formación profesional. Proceso interno que se realiza en la institución para ver cuáles de los indicadores están bajo para la acreditación (Reglamento general de evaluación y acreditación U.A.P, 2015).

Evaluación externa. - Es el proceso en el que se aplican procedimientos técnicos cualitativos y cuantitativos, con el propósito de verificar la validez y fiabilidad del informe de autoevaluación, determinar las condiciones de funcionamiento, establecer recomendaciones para mejorar la calidad de la carrera y/o programa y proponer su Acreditación o la postergación de la misma (Reglamento general de evaluación y acreditación U.A.P, 2015).

Evaluación síntesis. - De acuerdo al Art. 20 del Reglamento de Evaluación y Acreditación del CEUB, la informe síntesis considera el informe de autoevaluación, evaluación externa, las recomendaciones de los pares académicos y la decisión respecto a la acreditación y será remitido a las instancias correspondiente (Reglamento general de evaluación acreditación U.A.P, 2015).

Acreditación. - De igual manera este concepto extractado del Diccionario Larousse dice que Acreditación es, Documento en que se certifica la identidad y el cargo de una persona o que la autoriza para hacer alguna cosa (es.thefreedictionary.com). Diccionario Manual de Lengua Española (2007) Larousse Editorial, S.R.L.

Seguimiento. - Según el Diccionario Océano es la, Acción y efecto de seguir o seguirse (Océano Uno, 1993. Diccionario Enciclopédico Ilustrada).

Profesión. - Concepto de acuerdo con el Diccionario Océano es: Empleo, facultad u oficio que cada uno tiene y ejerce públicamente. Profesional (Océano Uno, 1993. Diccionario Enciclopédico Ilustrada).

Estudiante Universitario. - Que estudia. Persona que cursa estudios de grado superior. (Océano Uno, 1993. Diccionario Enciclopédico Ilustrada).

Universidad. - Institución pública o privada y centro de enseñanza superior dividido en facultades, que confiere los grados de diplomado, licenciado o doctor (Ezequiel, A. 1995).

Proceso. - Conjunto de fases sucesivas de un fenómeno o de una técnica. Acción de una serie de etapas, operaciones y funciones, que guardan relación mutua y tienen un carácter continuo (Ezequiel, A. 2009).

CAPITULO III RESULTADOS DEL TRABAJO DIRIGIDO

3.1 Metodología Adoptada

En el presente trabajo, se utilizó el enfoque metodológico mixto cuali/cuantitativo, que permite interpretar cualitativamente los datos estadísticos de los instrumentos aplicados.

El tipo de investigación es descriptiva porque permitió describir las fortalezas y debilidades de los graduados y/o titulados del Programa de Trabajo Social.

Las técnicas utilizadas para la investigación diagnóstica de los profesionales graduados o titulados de la Universidad Amazónica de Pando, Programa de Trabajo Social, fueron la Entrevista y la Encuesta. Porque permitió recolectar información de fuente primaria.

Los instrumentos aplicados son:

La Guía de Entrevista, aplicada a la directora del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, la Coordinadora del Programa de Trabajo Social y la Responsable de Autoevaluación del Programa, que con esta información permitió realizar el diagnóstico institucional y el Cuestionario aplicado a los graduados y/o titulados y a los empleadores, permitiendo conocer sus fortalezas y debilidades de estos, además de su situación laboral actual, como también el impacto de estos en su fuente laboral.

La población y la muestra que se determinó para esta investigación, fue el 100% para el seguimiento de los graduados y/o titulados de la Universidad Amazónica de Pando, Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, específicamente Programa

de Trabajo Social que se encuentren en el departamento Pando y el 60% de los Empleadores.

Así mismo estuvo controlado, coordinado y supervisado por un profesional de Trabajo Social, designado por la Institución y guiado por un tutor externo designado por la dirección.

3.2 Diagnostico.

En este apartado se mostraran tres componentes importantes, resultados del Diagnóstico realizado en el Trabajo Dirigido, por una parte los Antecedentes Históricos de la Universidad Amazónica de Pando, por otro lado los del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y el Programa de Trabajo Social, finalmente los resultados de las actividades ejecutadas y desglosadas por fases.

3.2.1 Antecedentes Históricos de la Universidad Amazónica de Pando.

La máxima casa superior de estudios del departamento Pando es la Universidad Amazónica de Pando, la cual se encuentra ubicada en la capital del municipio de Cobija del mismo nombre, en el extremo norte del Estado Plurinacional de Bolivia.

La Universidad, nació con el nombre de la Universidad Técnica de Pando, sin embargo, por contar desde su inicio con carreras a nivel Licenciatura y por acuerdo del Comité de Funcionamiento de la Universidad, se denominó: Universidad Amazónica de Pando, comenzando su funcionamiento el 3 de diciembre de 1993, con dos carreras la de Enfermería y Biología a nivel de Licenciatura, en el ex banco del estado ubicado en la avenida teniente coronel Enrique Cornejo La cronología de las etapas históricas es la siguiente:

En el año 1979 se plantea por primera vez, en el primer Congreso de la Central Obrera Departamental, la creación de una Universidad pública en el Departamento Pando. El pliego petitorio se eleva al Palacio de Gobierno, en la gestión

gubernamental de la presidenta constitucional por sucesión la Sra. Lidia Gueiler Tejada.

El año 1983, durante el gobierno constitucional del Dr. Hernán Siles Suazo, se llega a firma el primer convenio con la central obrera departamental para la creación de la Universidad en Pando.

La Central Obrera Departamental a la cabeza de su ejecutivo es señor Víctor Jorge Vega Márquez, quien inicia el primer contacto con el Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana (CEUB), para consolidar la creación de la Universidad en nuestro departamento. En la misma gestión, el VI Congreso de Universidades, realizado en la ciudad de Tarija, aprueba la creación de la Universidad en Pando (Vega. J. 2013).

El año 1984, el poder ejecutivo, aprueba el Decreto Supremo N° 20511 a los veintiún días del mes de septiembre, que permite la creación de la universidad en el departamento de Pando, amparados en los artículos 177, 185, 186, 187 y 190, de la Constitución Política del Estado anterior. El mismo año el gobierno del Dr. Hernán Siles Zuazo, sanciona la Ley 653 del 28 de octubre de 1984, consolidando de esta manera la creación de nuestra Universidad en pando (gacetaoficialdebolivia.gob.bo).

3.2.2 Misión, Visión de la Universidad Amazónica de Pando

Misión

Institución Pública y Autónoma de Educación Superior, que forma profesionales idóneos, con excelencia académica, pensamiento crítico y compromiso social, que desarrolla la investigación científica y tecnológica, promoviendo la interacción social, en un contexto de diversidad social e interculturalidad, para contribuir al desarrollo integral de nuestra amazonia.

Visión

En el año 2017 la Universidad Amazónica de Pando, será una Universidad Autónoma, transparente, desconcentrada, incluyente, con libertad de pensamiento, comprometida con su población, que brinde profesionales de excelencia académica, investigación científica y tecnológica pertinente hacia su entorno; enfocada en una gestión moderna y flexible basada en resultados, con todos sus programas acreditados, orientados al bienestar de la comunidad universitaria para contribuir al desarrollo integral de nuestra Amazonía.

3.2.3 Antecedentes Históricos del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y el Programa de Trabajo Social.

En la gestión 2004 se aprobó la creación del Área de Ciencias Sociales con la carrera de Comunicación social a nivel de Licenciatura, para su puesta en marcha en esa oportunidad se contó con el apoyo financiero de la prefectura del Departamento Pando.

La Dirección Académica Pedagógica de la Universidad Amazónica de Pando, atendiendo las necesidades y las demandas de la sociedad, presento el proyecto de creación de la Carrera de Trabajo Social dentro del Área de Ciencias Sociales, que, puesto a consideración del Concejo Académico Universitario, luego se conformó una comisión para su revisión, la cual elevo un informe favorable. Por lo que se decidió aprobar el Proyecto de la Creación de la Carrera de Trabajo Social, con la resolución del CAU N° 19/2005 de fecha veintitrés de marzo de dos mil cinco (Resolución CAU, 19/2005 ver anexo 2).

Posteriormente el Honorable Concejo Universitario, con la resolución n° 017/2005, procede a la homologación de la resolución CAU 19/2005, en fecha cuatro de mayo de dos mil cinco.

En el año 2005 la carrera de Trabajo Social, contaba con el plan de estudio 2005, se puede decir que los estudiantes pioneros fueron cincuenta y dos (52), de los cuales seis (6) eran hombres y cuarenta y seis (46) eran mujeres, el primer cuerpo docente, estuvo conformado por seis (6), de los cuales cuatro eran de la disciplina y dos eran afín a la carrera (Guía de Entrevista n°03, ver en anexo 1).

Ya en el año 2011, se reabertura el Programa de Trabajo Social en esta oportunidad bajo la dependencia del Área de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, el tiempo que permaneció fueron cuatro años.

Gracias a la solicitud realizada por el Lic. José Luis Segovia Saucedo, según cite vicerrectorado 615/2014, del 10 de diciembre de 2014, presentada al HCU, en cual solicita la reactivación del área de Ciencias Sociales y Humanísticas (ACSyH), que de acuerdo a la resolución 191/2014 en su parte resolutive, artículo primero resuelve: Reactivar y poner en vigencia, a partir de la gestión 2015, el Área ya mencionada al interior de la Universidad Amazónica de Pando, es dado a los once día del mes de diciembre de dos mil catorce (Resolución 191/2014 HCU ver anexo 2).

Actualmente el Programa de Trabajo Social depende del área de Ciencias Sociales y Humanísticas, está funcionando con dos planes de estudio el 2011 y el 2016, cuenta con organigrama (Ver en anexo 1, guía de entrevista n° 03).

3.2.4 Misión y Visión del Programa de Trabajo Social.

Misión

Formar profesionales de excelencia, con conciencia crítica, valores y capacidades para enfrentar los nuevos retos del contexto social dinámico y cambiante, a través de un alto nivel académico e investigativo de interacción social para intervenir en los problemas sociales, formulando, incidiendo y operando científicamente en las políticas sociales, así como en la gestión y administración de servicios y de esta manera contribuir al desarrollo social.

Visión

El programa de trabajo social de la Universidad Amazónica de Pando, se orienta a formar profesionales idóneos con capacidades para asumir los retos derivados de los nuevos escenarios de intervención, a partir del análisis, comprensión y complejidad de la realidad social, mediante las actividades científico investigativo e interacción social en el marco de la diversidad cultural y justicia social.

3.3 Actividades ejecutadas y sus resultados

De las actividades programadas y ejecutadas, se han obtenido los siguientes resultados:

El Desarrollo del Trabajo Dirigido estuvo dividido en cuatro Fases y cada una de ellas se desarrolló sistemáticamente con una coherencia lógica y cronológica cada una con sus propias técnicas e instrumentos diseñados, de la siguiente manera:

Fase I de preparación Teórica

Que permitió realizar la revisión Bibliográfica de recolección de información secundaria de estudios ya realizados sobre seguimiento a profesionales graduados y/o titulados de universidades, como también de la normativa legal vigente sobre autoevaluación y acreditación, siendo esta la fase donde se sustenta y fundamenta el marco legal y teórico conceptual del trabajo dirigido.

Fase II de Organización

En esta fase se elaboraron los cinco instrumentos, el documento base para estructurar la encuesta, fue el Rediseño Curricular del Programa de Trabajo Social, hecho el 2010, que vendría hacer el plan 2011, para desarrollar el Trabajo Dirigido fue necesario diseñar tres guías de entrevistas la 01, 02 y 03, para las autoridades de área de Ciencias Sociales y Humanísticas, y los Formularios 01 y

02 para aplicar a los graduados y/o titulados del Programa de Trabajo Social y a los empleadores, los mismos que fueron validados el día 01 de septiembre de 2016 de forma individual cada uno, participaron la Directora del Área (Licenciada Lucimar Soraide Castedo), la Coordinadora de Programa de Trabajo Social la (Lic. Miladis Marilia Conde Herrera), la Responsable de Modalidad de Graduación la (Lic. Ximena Prado Lara) y el Tutor Ing. Fader Cabrera Arandia (Ver en anexo 1, Actas de Validación).

Fase III de Ejecución

Con los instrumentos ya validados se procedió al trabajo de campo, que consistió en la aplicación de la encuesta a graduados y/o titulados del Programa de Trabajo Social con el formulario 01, y el formulario 02 que se aplicó a los empleadores, esta fue la fase más larga de todo el trabajo dirigido llegando inclusive a desfasarse el cronograma de actividades, motivo que los profesionales que son parte de la investigación algunos estaban viajando otros con mucho trabajo y algunos que no quisieron acceder a la entrevista, tendrán sus motivos para no responder a la encuesta que por suerte no pasa del 10% de la población objeto de estudio.

Por otro lado, paralelamente se aplicó las Guías de entrevista 01, 02 y 03 dirigida a las autoridades del área para tener un diagnóstico institucional, esta etapa se ejecutó de acuerdo a lo planificado para tal efecto.

Fase IV de Evaluación Diagnóstica

Todas las fases que se desarrollaron son importantes, pero considero esta la más trascendental porque por medio de la sistematización de los datos recolectados de los instrumentos aplicados, permitió analizar y realizar la interpretación cualitativa de los resultados cuantitativos estadísticos.

El trabajo de sistematización de datos se divide en dos sub fase, una primera que está relacionada a la información proporcionada por las autoridades del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas que nos sirvió para realizar el diagnóstico institucional sobre las normativas actuales, número de universitarios matriculados y programados, planes de estudios y si se cuenta con información sobre seguimiento de graduados y/o titulados del Programa de Trabajo social de las gestiones 2009 – 2015, extraídos de las Guía de entrevista 01,02 y 03.

Esta fase permitió desarrollar el diagnóstico de la Institución, Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, utilizando la técnica de la Entrevista y la aplicación de su instrumento la Guía de entrevistas se recogió información de fuente primaria, muy valiosísima para elaborar el diagnóstico y además conocer todo lo concerniente a la autoevaluación del Programa de Trabajo Social rumbo a la acreditación 2018.

De acuerdo con los datos proporcionados por la coordinadora del Programa de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, es que en el periodo académico I – 2016, el Programa conto con 321 Universitarios matriculados y 308 estudiantes programados, (es importante mencionar que el 100% no se encuentra programado por motivos que se inscriben y no solicitan su programación respectiva, la misma que es a solicitud personal e individual del estudiantes), actualmente el programa de trabajo social cuenta con seis semestres 1ro, 3ro, 5to, 7mo, 9no y 10mo (Ver en anexo 3, reporte número de matriculados de la Universidad Amazónica de Pando).

Para el periodo II – 2016, se cuenta con 229 universitarios matriculados y programados representando el 100%, actualmente se cuenta con cinco semestres que es de la siguiente manera: 2do, 4to, 6to, 8vo y 10mo (Ver anexo 1, Guía de Entrevista N° 01).

Los universitarios graduados y/o titulados del Programa de Trabajo Social, hasta la fecha son cuarenta y cuatro (44), con el plan de estudio 2005 son treinta y uno

(31), de los cuales nueve (9) defendieron y se graduaron en el año 2009 y veintidós (22) en el año 2010, ya con el plan de estudio 2011, en el periodo II-2015 solamente defendieron trece (13) universitarios.

En el periodo I – 2016, se graduaron 17 universitarios quedando programados para el periodo II – 2016, cuarenta y tres universitarios (Ver anexo 1, Guía de entrevista N° 01).

Así mismo el Programa de Trabajo Social, en esta gestión académico inicio el proceso de Autoevaluación rumbo a la acreditación que se estima que se de en el primer semestre de 2018, en el cual uno de los indicadores más importantes para la acreditación es el seguimiento que se debe tener de los graduados y/o titulados, para ello el Programa actualmente no cuenta con toda la información requerida, peor aún con información de seguimiento a profesionales graduados y/o titulados como a los empleadores, para poder medir el impacto social que estos han tenido en el ámbito laboral. El responsable de autoevaluación, refiere que el seguimiento es un requisito indispensable que el Programa de Trabajo Social no cuenta (Fuente, Guía de entrevista 01 y 02, ver anexo 1).

Por su parte la responsable de Autoevaluación y Acreditación del Programa, refiere que para cumplir con las normas establecidas por el Comité Ejecutivo de la Universidad Bolivia (CEUB) y las del nivel local, normada por la Dirección de Evaluación y Acreditación dependiente del Vicerrectorado, todo Programa Académico para su acreditación debe contar con un sistema de seguimiento a graduados y titulados, para lo cual existen normas e instrumentos generales que deben ser contextualizados a las características de cada programa, razón por la cual la presente investigación tendrá como punto de partida la adecuación de estas normas a las peculiaridades del programa de Trabajo Social, Universidad Amazónica de Pando (Reglamento evaluación y acreditación UAP, 2015).

Otro de los resultados que se evidencia es que legalmente el Programa de Trabajo Social no cuenta con una norma legal del consejo de área que respalde o autorice

el proceso de Autoevaluación y evaluación para la acreditación, solamente se cuenta con dos solicitudes la 085/2014 dirigida al director de evaluación y acreditación de la U.A.P, Ing. Fader Cabrera Arandia pidiendo orientaciones para el proceso, y el otro cite 08/2015 dirigida al Vicerrector de la Universidad, solicitando el ingreso al proceso de autoevaluación y acreditación. El tipo y/o categoría de docente con que cuenta el Programa de Trabajo Social es un profesional en proceso de titulación, los restantes son por concurso de mérito y examen de competencia e invitados (Ver en anexo 1 Guía entrevista 03).

Las modalidades de graduación con que cuenta el Programa de Trabajo Social actualmente son: Tesis, Proyecto de grado y Trabajo Dirigido, y se está trabajando un nuevo reglamento de modalidad de graduación donde se propone insertar dos nuevas modalidades Excelencia Académica e Internado Rotatorio (Ver en anexo 1, Guía de Entrevista n° 03).

La otra sub fase, presenta los resultados cuantitativos de la sistematización de los formularios de encuesta 01 y 02, de graduados y/o titulados, y empleadores, la interpretación o lectura cualitativa de los resultados, representados en tablas y gráficos, esta parte habla más del seguimiento del graduado, su parte general, conocer sus fortalezas y debilidades en el ejercicio profesional, situación laboral actual de este y sugerencias del profesional, para así responder al indicador de acreditación que es el objeto del trabajo dirigido.

Los resultados son los siguientes:

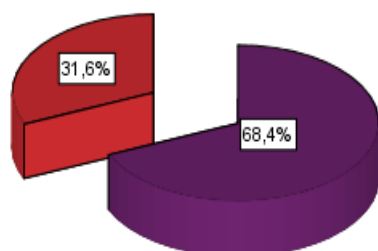
Tabla N° 1

Año del plan de estudio al que pertenece

Plan de estudio	Frecuencia	Porcentaje
2005	26	68,4
2011	12	31,6
Total	38	100,0

Grafico n° 1

Año del plan de estudio al que pertenece



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

De acuerdo a los resultados, de los 38 graduados encuestados, 26 corresponden al plan 2005 representando el 68,4%, y 12 corresponden al plan 2011 que significa el 31,6%.

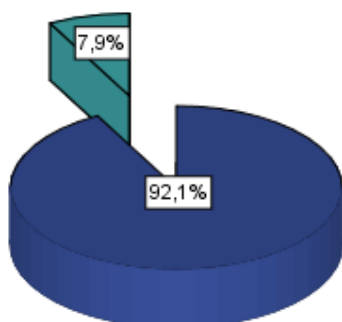
Tabla N° 2
Sexo de graduados o titulados

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
femenino	35	92,1
masculino	3	7,9
Total	38	100,0

Grafico N° 2

Sexo de graduados o titulados

■ femenino
■ masculino



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

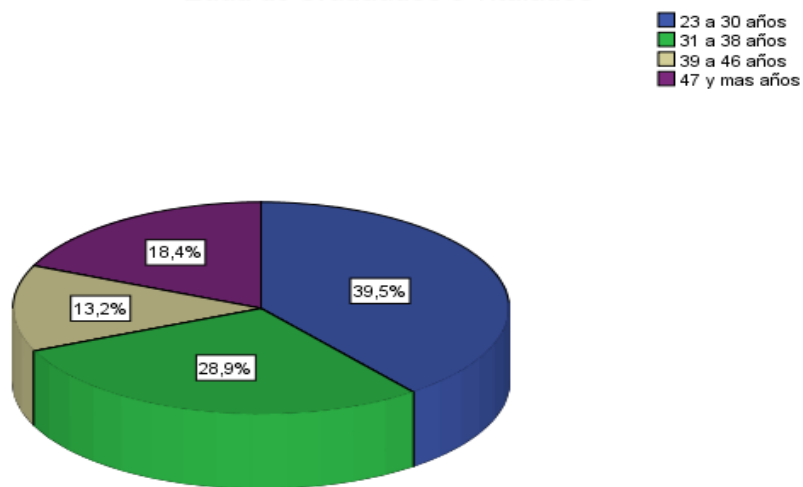
De acuerdo con los resultados, de los treinta y ocho profesionales encuestados, treinta y cinco (35) corresponden al sexo femenino que representa el 92,1%, y tres (3) corresponden al sexo masculino que representa el 7,9%.

Tabla N° 3
Edad de Graduados o Titulados

Edad	Frecuencia	Porcentaje
23 a 30 años	15	39,5
31 a 38 años	11	28,9
39 a 46 años	5	13,2
47 y más años	7	18,4
Total	38	100,0

Grafico N° 3

Edad de Graduados o Titulados



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

De acuerdo a resultados sobre la edad de los 38 graduados y/o titulados se pudo identificar que quince (15) están comprendidos entre las edades de 23 a 30 años que representa el 39,5%, once (11) están entre 31 a 38 representando el 28,9%, cinco (5) tienen de 39 a 46 que representa el 13,2% y con cuarenta y siete (47) y más años son 7 que corresponde al 18,4%.

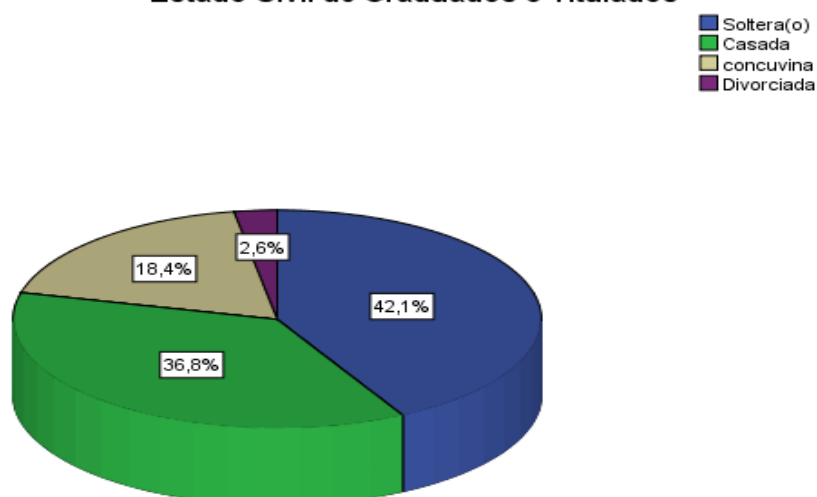
Tabla N° 4

Estado Civil de Graduados o Titulados

Estado Civil	Frecuencia	Porcentaje
Soltera(o)	16	42,1
Casada	14	36,8
concubina	7	18,4
Divorciada	1	2,6
Total	38	100,0

Grafico N° 4

Estado Civil de Graduados o Titulados



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

En cuanto al estado civil de los treinta y ocho graduados y/o titulados, dieciséis (16) son solteros siendo el 42,1%, catorce (14) son casados que representa el 36,8%, siete (7) son concubinas que corresponde al 18,4%, y una (1) es divorciada equivalente al 2,6%

Tabla N°5

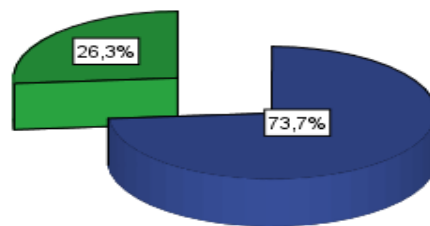
Modalidad de graduación que optaron los Graduados.

Tipo de Modalidad	Frecuencia	Porcentaje
Tesis	28	73,7
Trabajo dirigido	10	26,3
Total	38	100,0

Grafico N° 5

Modalidad de graduación

■ Tesis
■ Trabajo dirigido



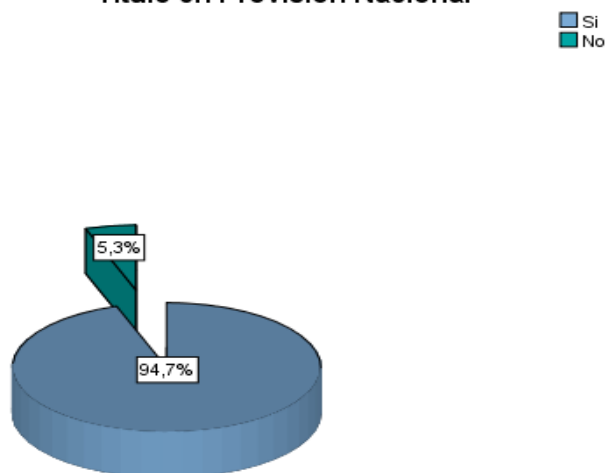
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Los resultados en cuanto a las modalidades de graduación que han optado los graduados de los dos planes de estudio es como sigue: veintiocho (28) se graduaron con tesis de grado siendo el 73,7%, y diez (10) trabajo dirigido que significa el 26,3%.

Tabla N° 6
Título en Provisión Nacional

Título en Provisión Nacional	Frecuencia	Porcentaje
Si	36	94,7
No	2	5,3
Total	38	100,0

Grafico N° 6
Titulo en Provisión Nacional



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

En cuanto a si los treinta y ocho graduados y/o titulados cuentan con título en provisión nacional, treinta y seis (36) manifestaron que, si tienen, representando en 94,7%, mientras que dos (2) dijeron que no cuentan con el título equivalente al 5,3%, además expresaron que actualmente no cuentan con el título por descuido.

Tabla N° 7

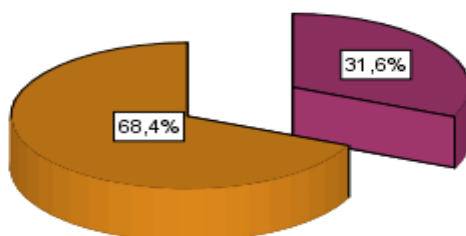
Registro en el Colegio Trabajo Social

Registro en el Colegio Nacional	Frecuencia	Porcentaje
Si	12	31,6
No	26	68,4
Total	38	100,0

Grafico N° 7

Registro en el Colegio Trabajo Social

■ Si
■ No



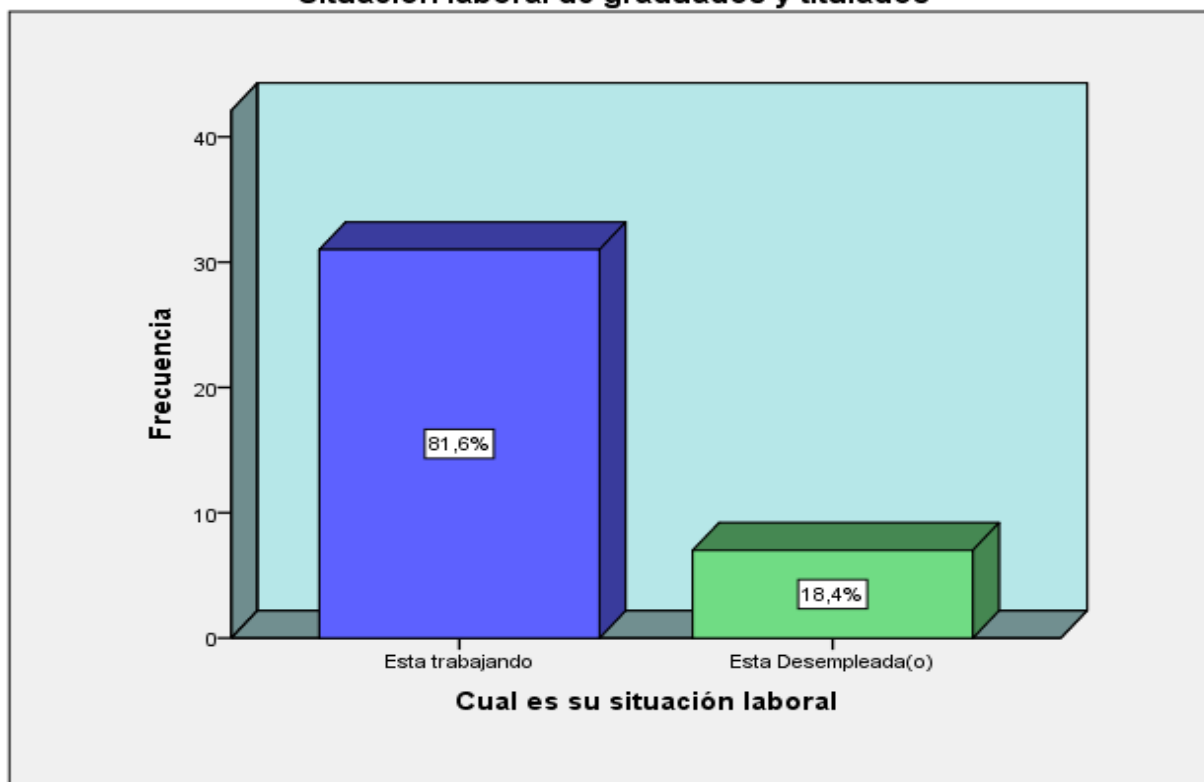
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

En cuanto a si los treinta y ocho graduados y/o titulados cuentan con registro del Colegio Nacional de Trabajadores Sociales, doce (12) manifestaron que si tienen, representando en 31,6%, mientras que veintiséis (26) dijeron que no cuentan con el registro equivalente al 68,4%.

Tabla N° 8
Situación laboral de graduados y titulados

Situación actual	Frecuencia	Porcentaje
Está trabajando	31	81,6
Está Desempleada(o)	7	18,4
Total	38	100,0

Grafico N° 8
Situación laboral de graduados y titulados



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

La situación laboral actual de los treinta y ocho (38) profesionales licenciados en Trabajo Social que se le aplicó la encuesta, treinta y uno (31) refirieron que, si están trabajando, esto representa el 81,6%, mientras que siete (7) manifestaron que no están trabajando representando el 18,4%.

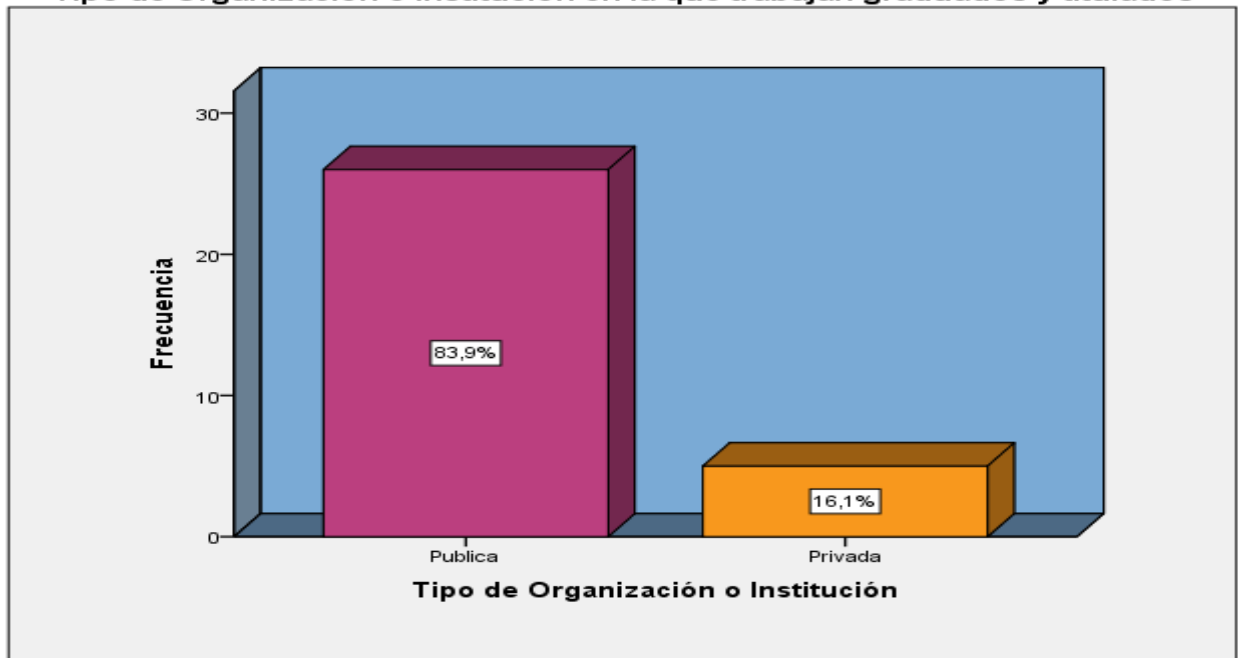
Tabla N° 9

Tipo de Organización o Institución en la que trabajan graduados y titulados

Tipo de organización	Frecuencia	Porcentaje
Publica	26	68,4
Privada	5	13,2
Total	31	81,6
Perdidos	7	18,4
Total	38	100,0

Grafico N° 9

Tipo de Organización o Institución en la que trabajan graduados y titulados



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

En cuanto al tipo de organización o institución en la que los graduados están prestando sus servicios laborales actualmente de los treinta ocho (38), veintiséis (26) dijeron que son públicas, siendo el 68,4%, mientras que cinco (5) manifestaron que no privadas representando el 13,2% y siete (7) no dijeron ninguna porque están sin trabajo representa el 18,4% se considera dato perdido

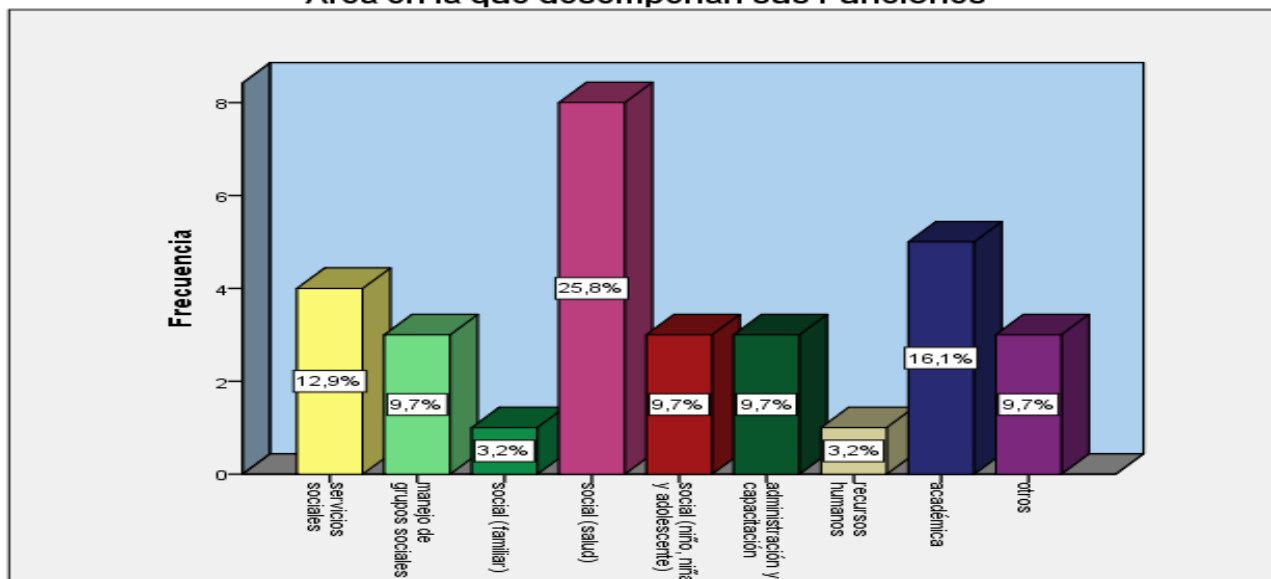
Tabla N° 10

Área en la que desempeñan sus Funciones

Desempeñan sus funciones en:	Frecuencia	Porcentaje
servicios sociales	4	10,5
manejo de grupos sociales	3	7,9
social (familiar)	1	2,6
social (salud)	8	21,1
social (niño, niña y adolescente)	3	7,9
administración y capacitación	3	7,9
recursos humanos	1	2,6
académica	5	13,2
otros	3	7,9
Total	31	81,6
Perdidos	7	18,4
Total	38	100,0

Grafico N° 10

Área en la que desempeñan sus Funciones



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

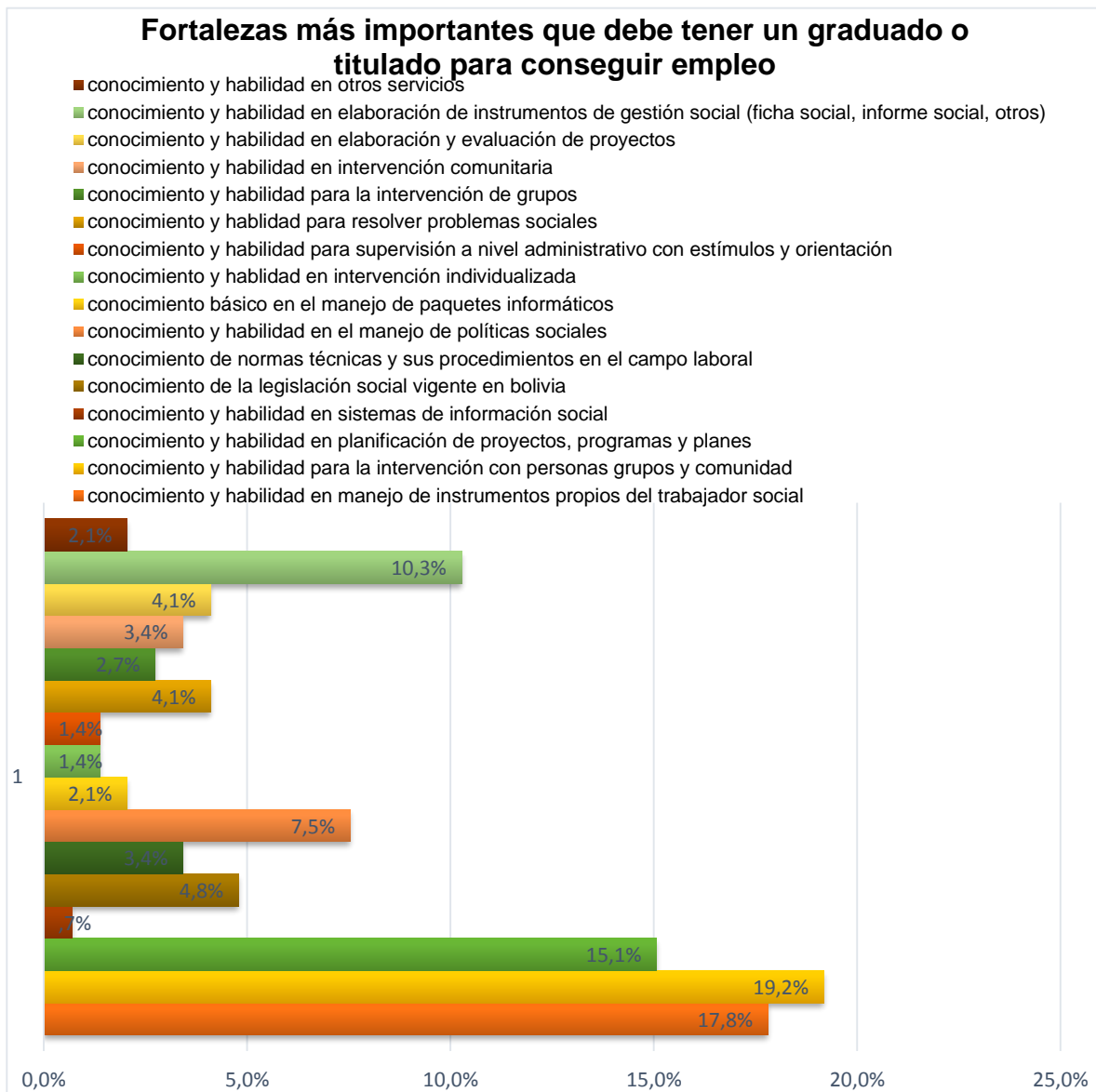
El área en el que más se desempeñan laboralmente los treinta y ocho graduados es en el de salud son ocho siendo el 25,8 %, y en la que menos se desempeño es en recurso humanos y familiar que representa el 1%.

Tabla N° 11

Fortalezas más importantes que debe tener un graduado o titulado para conseguir empleo

Fortalezas para conseguir empleo	Respuestas	Porcentaje
conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social	26	17,8%
conocimiento y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad	28	19,2%
conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes	22	15,1%
conocimiento y habilidad en sistemas de información social	1	,7%
conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia	7	4,8%
conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral	5	3,4%
conocimiento y habilidad en el manejo de políticas sociales	11	7,5%
conocimiento básico en el manejo de paquetes informáticos	3	2,1%
conocimiento y habilidad en intervención individualizada	2	1,4%
conocimiento y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación	2	1,4%
conocimiento y habilidad para resolver problemas sociales	6	4,1%
conocimiento y habilidad para la intervención de grupos	4	2,7%
conocimiento y habilidad en intervención comunitaria	5	3,4%
conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de proyectos	6	4,1%
conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, informe social, otros)	15	10,3%
conocimiento y habilidad en otros servicios	3	2,1%
Total	146	100,0%

Grafico N° 11



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Resultado sobre cuáles son las fortalezas que debe tener un graduado y/o titulado de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, para conseguir empleo, esta variable tiene varios indicadores, donde el encuestado tiene la opción de escoger como máximo cuatro; de los cuales 28 escogieron tener conocimiento y habilidad para intervención con personas, grupos y comunidades representa el 19,2% el mayor, y el porcentaje menor no alcanza ni al 1% que es sobre sistema de información social.

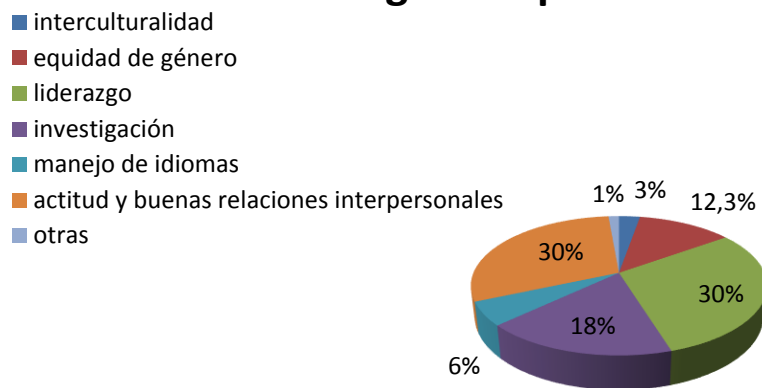
Tabla N° 12

Fortalezas genéricas más importantes para conseguir empleo

Fortalezas genéricas para conseguir empleo		Respuestas	
		N	Porcentaje
	interculturalidad	2	2,7%
	equidad de género	9	12,3%
	liderazgo	22	30,1%
	investigación	13	17,8%
	manejo de idiomas	4	5,5%
	actitud y buenas relaciones interpersonales	22	30,1%
	otras	1	1,4%
Total		73	100,0%

Grafico N° 12

Fortalezas genericas mas importantes para conseguir empleo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Las fortalezas genéricas para conseguir empleo 22 profesionales indicaron que se debe tener liderazgo, actitud y buenas relaciones que representa el 30,1%, conociendo que se tenía dos opciones para escoger y otros, fue el menor 1,4%.

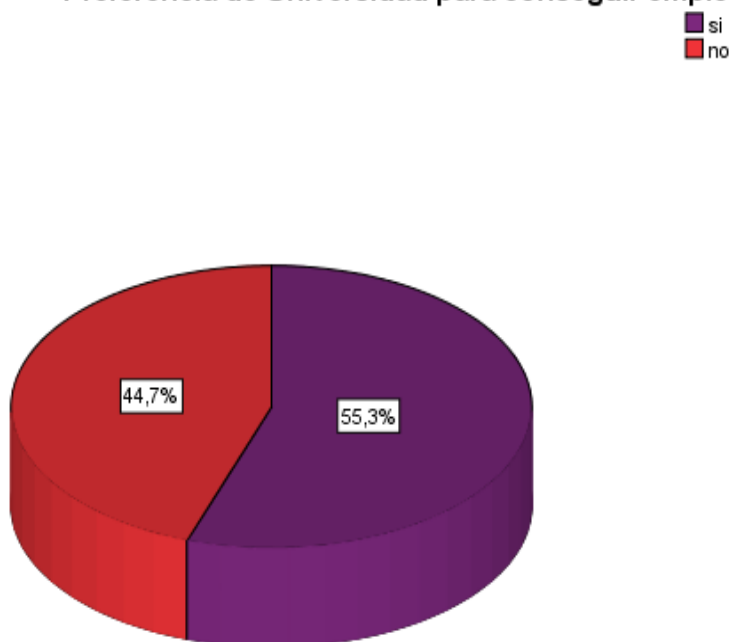
TABLA N° 13

Preferencia de Universidad para conseguir empleo

Sistema Público y/o privado	Frecuencia	Porcentaje
si	21	55,3
no	17	44,7
Total	38	100,0

Grafico N° 13

Preferencia de Universidad para conseguir empleo



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Los resultados demuestran que a criterio de los graduados el salir de Universidad del sistema público tiene una preferencia para conseguir empleo, lo manifiesta el 55,3% de los encuestados mientras que el 44,7% ve que da igual.

Tabla N° 14

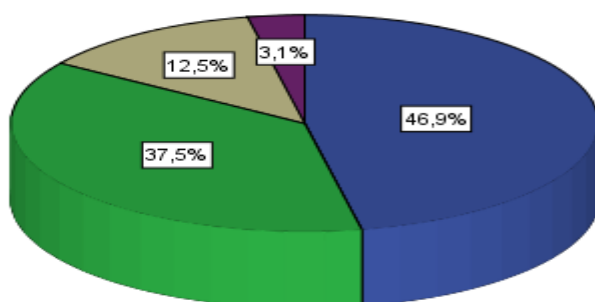
Cursos de Posgrado importantes para conseguir empleo

Cursos de Posgrado		Frecuencia	Porcentaje
	Diplomado	15	39,5
	Especialidad	12	31,6
	Maestría	4	10,5
	Doctorado	1	2,6
	Total	32	84,2
Perdidos	Sistema	6	15,8
Total		38	100,0

Grafico N° 14

Cursos de Posgrado importantes para conseguir empleo

■ diplomado
■ especialidad
■ maestría
■ doctorado



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

También manifestaron que para conseguir empleo es muy importante tener un curso de posgrado por lo menos un diplomado lo manifestaron quince (15) de los treinta y ocho encuestados representando el 39,5%, doce dijeron especialidad siendo el 31,6%, cuatro manifestaron maestría siendo el 10,5%, y seis nada 15,8%

Tabla N° 15

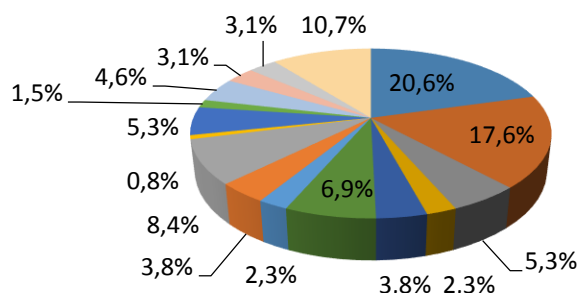
Fortalezas específicas más importantes adquiridas durante los 5 años de estudio

Fortalezas específicas			
		Respuesta	Porcentaje
	conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social	27	20,6%
	conocimiento y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad	23	17,6%
	conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes	7	5,3%
	conocimiento y habilidad en sistemas de información social	3	2,3%
	conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia	5	3,8%
	conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral	9	6,9%
	conocimiento y habilidad en el manejo de políticas sociales	3	2,3%
	conocimiento básico en el manejo de paquetes informáticos	5	3,8%
	conocimiento y habilidad en intervención individualizada	11	8,4%
	conocimiento y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación	1	,8%
	conocimiento y habilidad para resolver problemas sociales	7	5,3%
	conocimiento y habilidad para la intervención en género	2	1,5%
	conocimiento y habilidad para la intervención de grupos	6	4,6%
	conocimiento y habilidad en intervención comunitaria	4	3,1%
	conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de proyectos	4	3,1%
	Conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión (ficha social, informe social etc.)	14	10,7%
Total		131	100,0%

Grafico N° 15

Fortalezas específicas más importantes adquiridas durante los 5 años de estudio

- conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social
- conocimiento y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad
- conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes
- conocimiento y habilidad en sistemas de información social
- conocimiento de la legislación social vigente en bolivia
- conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral



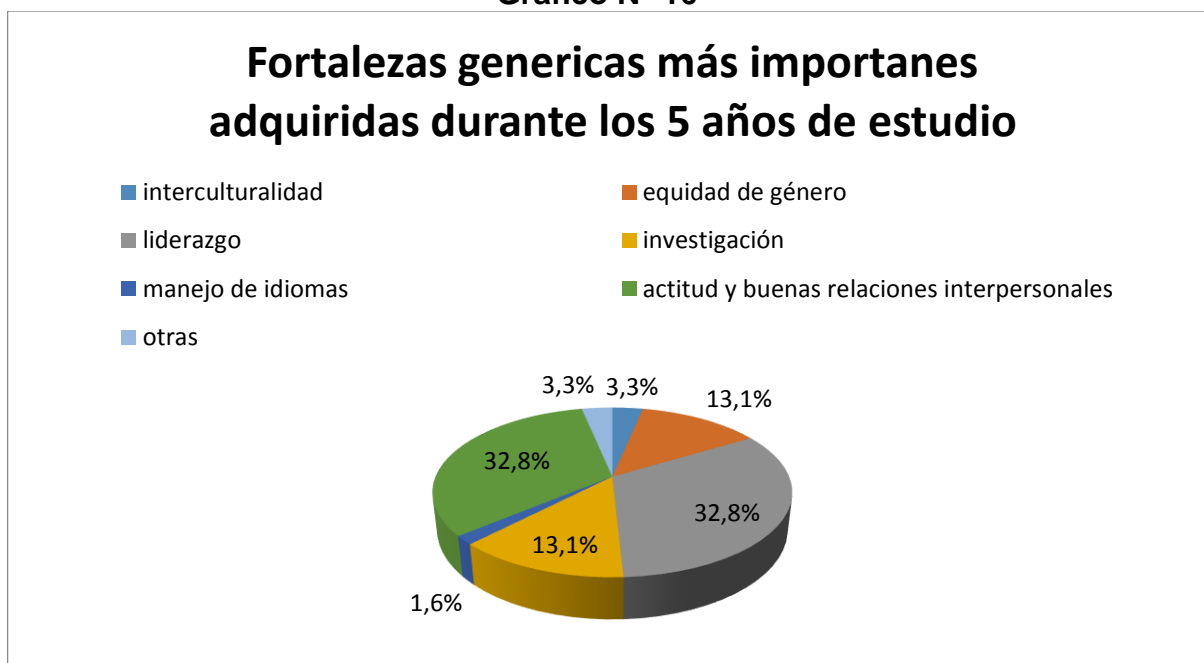
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Resultado sobre cuáles son las fortalezas sobre conocimientos y habilidades que el graduado adquirió durante los cinco años de estudio, en el Programa de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, esta variable tiene varios indicadores, donde el encuestado tiene la opción de escoger como máximo cuatro; debiendo tener 152 respuesta porque 38 encuestados se multiplica por cuatro, resultado, 27 escogieron tener conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social representa el 20,6% el mayor, seguido por conocimiento y habilidad para intervención con personas, grupos y comunidades, manifestado por 23 profesionales con el 17,6%, y el porcentaje menor es conocimiento supervisión en administración con el 8%.

Tabla N° 16
Fortalezas genéricas más importantes adquiridas durante los 5 años de estudio

Fortalezas genéricas	Respuestas	
	N	Porcentaje
interculturalidad	2	3,3%
equidad de género	8	13,1%
liderazgo	20	32,8%
investigación	8	13,1%
manejo de idiomas	1	1,6%
actitud y buenas relaciones interpersonales	20	32,8%
otras	2	3,3%
Total	61	100,0%

Grafico N° 16



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Las fortalezas genéricas adquiridas en los 5 años de estudios 20 profesionales indicaron que se debe tener liderazgo, actitud y buenas relaciones interpersonales que representa el 32,8%, conociendo que se tenía dos opciones para escoger y el menor fue el manejo de idioma representa el 1,6%.

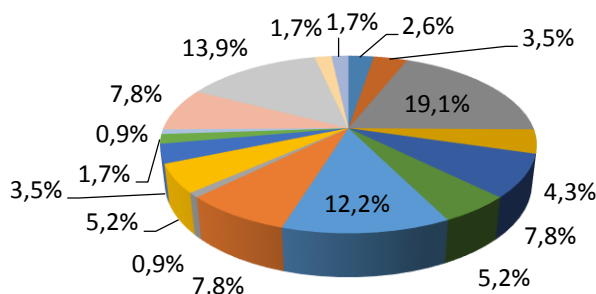
Tabla N° 17
Debilidades más sobresalientes en el ejercicio profesional

Debilidades en el ejercicio profesional		Respuestas	
		N	Porcentaje
	débil o escaso conocimientos y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social	3	2,6%
	débil o escaso conocimientos y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad	4	3,5%
	débil o escaso conocimientos y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes	22	19,1%
	débil o escaso conocimientos y habilidad en sistemas de información social	5	4,3%
	débil o escaso conocimientos de la legislación social vigente en Bolivia	9	7,8%
	débil o escaso conocimientos de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral	6	5,2%
	débil o escaso conocimientos y habilidad en el manejo de políticas sociales	14	12,2%
	débil o escaso conocimientos básico en el manejo de paquetes informáticos	9	7,8%
	débil o escaso conocimientos y habilidad en intervención individualizada	1	,9%
	débil o escaso conocimientos y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación	6	5,2%
	débil o escaso conocimientos y habilidad para resolver problemas sociales	4	3,5%
	débil o escaso conocimientos y habilidad para la intervención en género	2	1,7%
	débil o escaso conocimientos y habilidad para la intervención de grupos	1	,9%
	débil o escaso conocimientos y habilidad en intervención comunitaria	9	7,8%
	débil o escaso conocimientos y habilidad en elaboración, ejecución y evaluación de proyectos	16	13,9%
	débil o escaso conocimientos y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, otros)	2	1,7%
	débil o escaso conocimientos y habilidad en otros servicios	2	1,7%
Total		115	100,0%

Grafico N° 17

Debilidades mas sobresalientes en el ejercicio profesional

- débil o escaso conocimientos y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social
- débil o escaso conocimientos y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad
- débil o escaso conocimientos y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes
- débil o escaso conocimientos y habilidad en sistemas de información social
- débil o escaso conocimientos de la legislación social vigente en bolivia
- débil o escaso conocimientos de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral



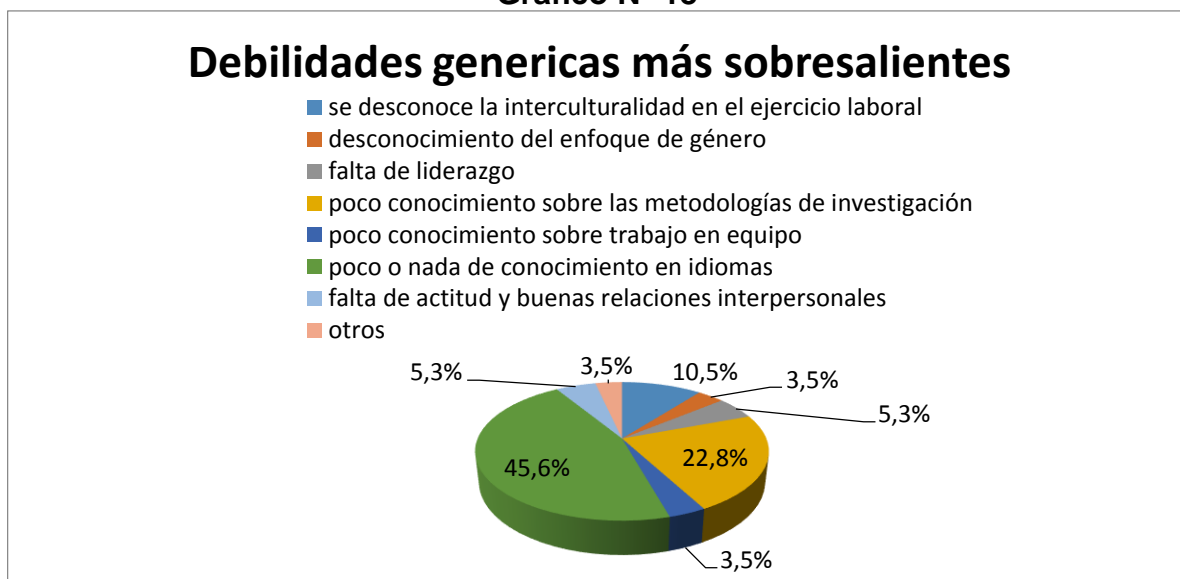
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Desde la experiencia vivida en el ejercicio profesional los graduados y/o titulados manifestaron que las tres debilidades más sobresalientes que impiden un buen desempeño laboral han sido: el débil o escaso conocimientos y habilidades en planificación de proyectos con veintidós encuestados representa el 19,1%, seguido por el débil o escaso conocimientos y habilidad en la elaboración, ejecución y evaluación de proyectos, indicado por 16 profesionales con el 13,9%, finalmente 14 graduados indicaron tener debilidad en el manejo de políticas sociales con el 12,2%, esta variable tiene varios indicadores, donde el encuestado tiene la opción de escoja múltiple máximo cuatro; debiendo tener 152 respuesta porque 38 encuestados se multiplica por cuatro.

Tabla N° 18
Debilidades genéricas más sobresalientes

Debilidades genéricas	Respuestas	
	N	Porcentaje
se desconoce la interculturalidad en el ejercicio laboral	6	10,5%
desconocimiento del enfoque de género	2	3,5%
falta de liderazgo	3	5,3%
poco conocimiento sobre las metodologías de investigación	13	22,8%
poco conocimiento sobre trabajo en equipo	2	3,5%
poco o nada de conocimiento en idiomas	26	45,6%
falta de actitud y buenas relaciones interpersonales	3	5,3%
otros	2	3,5%
Total	57	100,0%

Grafico N° 18



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Dentro de lo que son las debilidades genéricas se evidencia en los resultados de las encuestas que las mayores dificultades encontradas fueron en primer lugar el débil o poco conocimiento del idioma originario con un 45,6% representado por 26 personas y el poco conocimiento de las metodologías de la investigación con un 22,8% los encuestados podían escoger dos opciones.

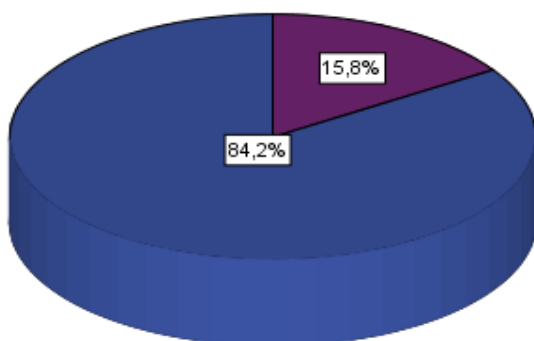
Tabla N° 19

Percepción de graduados y titulados sobre las asignaturas que no son importantes para la formación

Percepción de Asignaturas	Frecuencia	Porcentaje
Si	6	15,8
No	32	84,2
Total	38	100,0

Grafico N° 19

Percepción de graduados y titulados sobre las asignaturas que no son importantes para la formación



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Los encuestados manifestaron en un número de 32 que todas las asignaturas son importantes representando el 84,2%, y en un número minoritarios de seis graduados indicaron que si hay asignaturas que no debían estar en el plan de estudio porque sus contenidos se repiten significando el 15,8%.

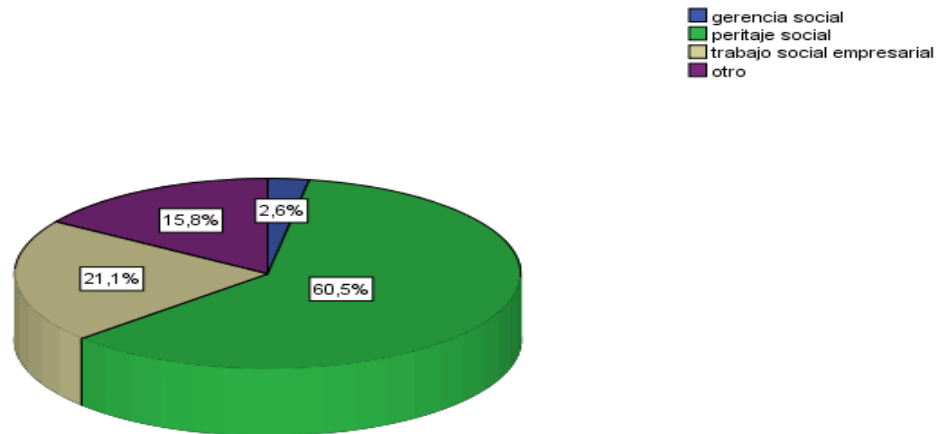
Tabla N° 20

Sugerencias de graduados y titulados para incluir asignaturas en el plan de estudio

Sugerencia de Asignatura	Frecuencia	Porcentaje
Gerencia social	1	2,6
Peritaje social	23	60,5
Trabajo Social Empresarial	8	21,1
otro	6	15,8
Total	38	100,0

Grafico N° 20

Sugerencias de graduados y titulados para incluir asignaturas en el plan de estudio



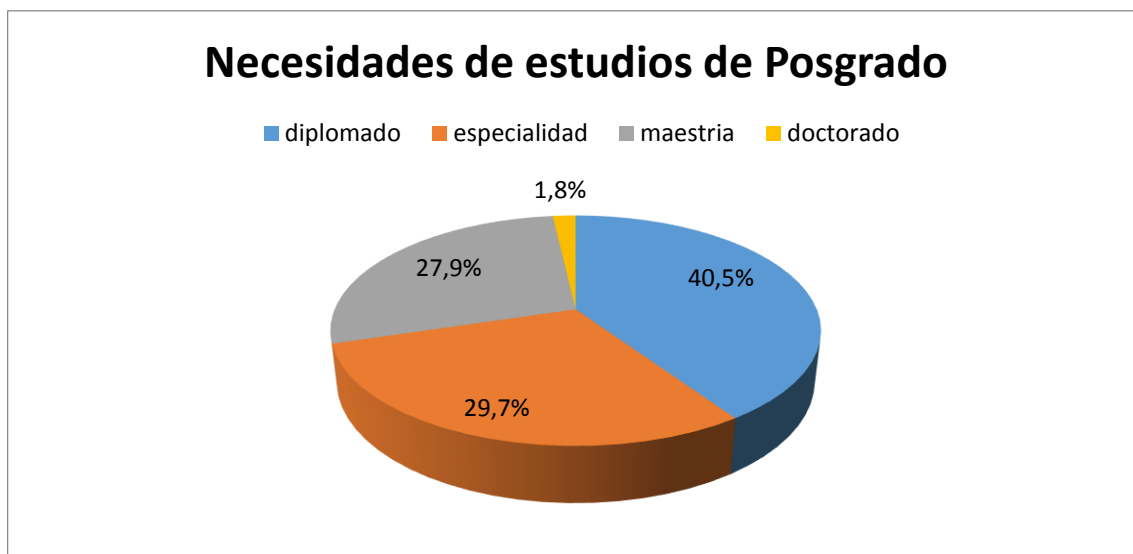
Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

También los graduados y/o titulados manifestaron que se deben incluir asignaturas nuevas para mejorar los conocimientos de los estudiantes y estos sean más competitivos en el mercado laboral, porque así lo está exigiendo, las asignaturas que más indicaron son: Peritaje social con un 60,5%, Trabajo Social Empresarial con el 21,1% entre otras.

Tabla N° 21
Necesidades de estudios de Posgrado

Cursos de Posgrado	Respuestas	
	N	Porcentaje
Diplomado	45	40,5%
Especialidad	33	29,7%
Maestría	31	27,9%
Doctorado	2	1,8%
Total	111	100,0%

Grafico N° 21



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta.

Los resultados que arrojó la encuesta en esta variable sobre estudios de posgrado son: Diplomado con 40,5%, Especialidad con el 29,7%, Maestría con el 27,9% y algo anecdótico doctorado con el 1,8%, cuando los graduados actualmente algunos solo tienen diplomado, que son necesarios para mejorar las capacidades de nuestros graduados o titulados, es que el Programa de Trabajo Social por intermedio de la dirección del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas gestión ante la dirección de posgrado de la Universidad Amazónica de Pando lo solicitado pero en el área disciplinar como por ejemplo Peritaje Social entre otros

Tabla N° 22

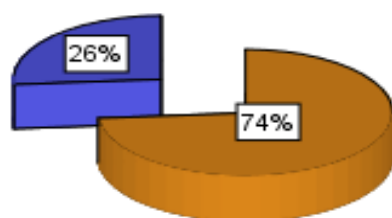
Genero del Jefe Inmediato Superior del graduado

Sexo	Frecuencia	Porcentaje
masculino	14	74
femenino	5	26
Total	19	100%

Grafico N° 22

Genero del Jefe Inmediato del graduado

■ masculino
■ femenino



Fuente: Elaboración propia datos de la Encuesta.

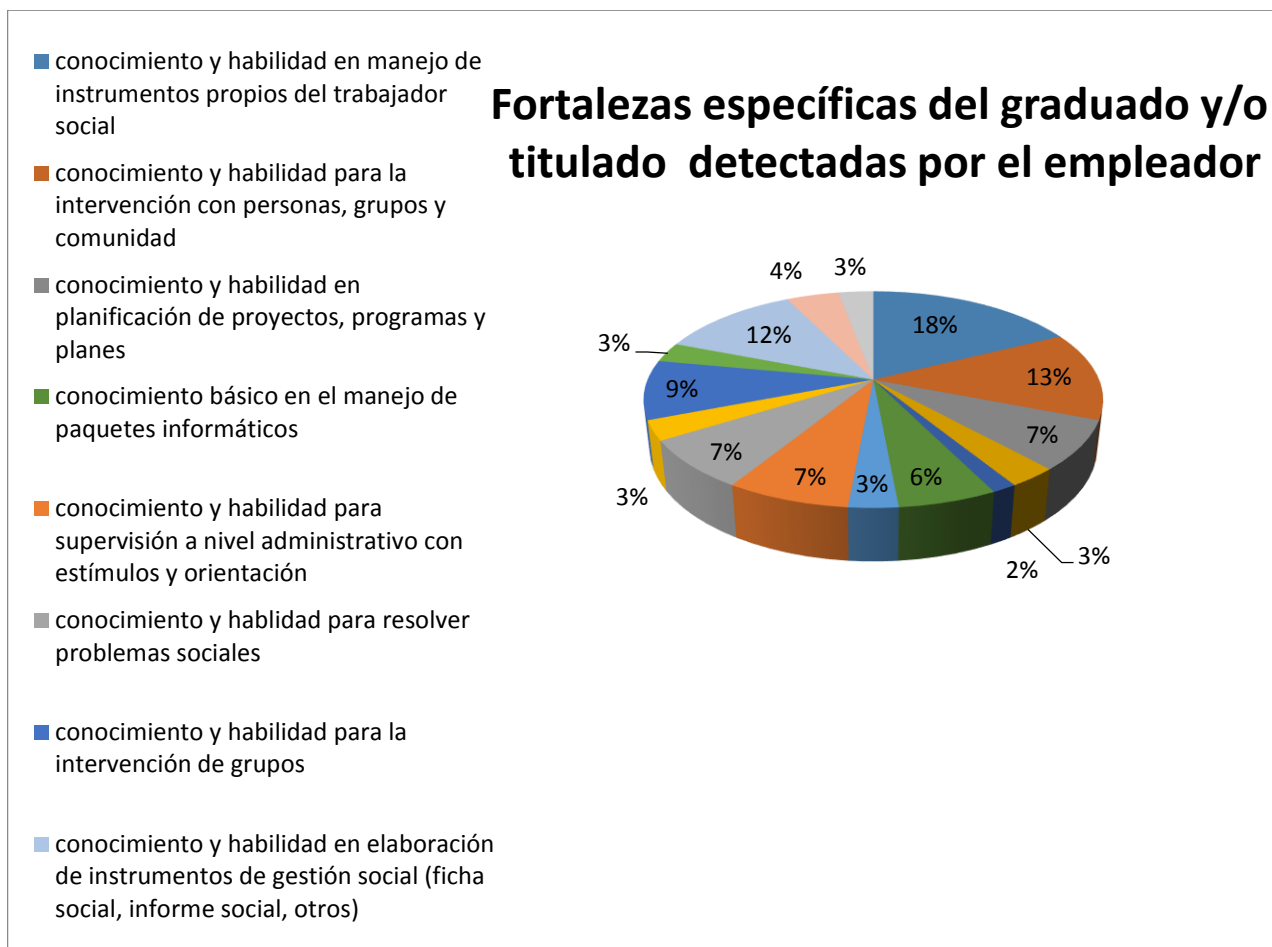
Con respecto al Genero del Empleador, Jefe inmediato superior del graduado y/o titulado se evidencia que el 74% son de sexo Masculino, representando a catorce personas de las diecinueve entrevistadas, mientras que el 26% son del sexo Femenino significando cinco personas.

Tabla N° 23

Fortalezas específicas del graduado y/o titulado detectadas por el empleador

Competencias Específicas	Respuestas	
	N	Porcentaje
conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social	12	17,6%
conocimiento y habilidad para la intervención con personas, grupos y comunidad	9	13,2%
conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes	5	7,4%
conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia	2	2,9%
conocimiento y habilidad en el manejo de políticas sociales	1	1,5%
conocimiento básico en el manejo de paquetes informáticos	4	5,9%
conocimiento y habilidad en intervención individualizada	2	2,9%
conocimiento y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación	5	7,4%
conocimiento y habilidad para resolver problemas sociales	5	7,4%
conocimiento y habilidad para la intervención en género	2	2,9%
conocimiento y habilidad para la intervención de grupos	6	8,8%
conocimiento y habilidad en intervención comunitaria	2	2,9%
conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, informe social, otros)	8	11,8%
conocimiento y habilidad para fomentar la integración y participación organizacional	3	4,4%
conocimiento y habilidad en otros servicios	2	2,9%
Total	68	100,0%

Grafico N° 23



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta Formulario N° 02.

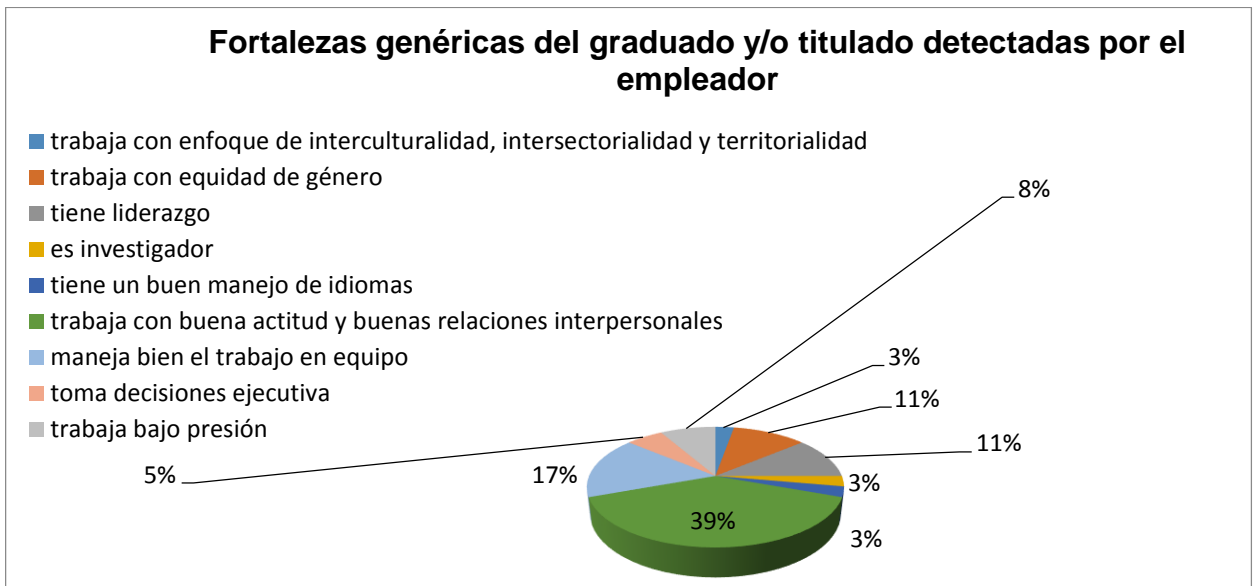
De los Resultados se toma las cuatro Variables más representativas en porcentaje sobre las Fortalezas Específicas de los graduados y/o titulados detectadas por el empleador (Jefe inmediato superior), doce encuestados de los diecinueve expresaron que el 17,6% tienen conocimiento y habilidad en el manejo de instrumentos propios del Trabajador Social, nueve indicaron que tienen conocimiento y habilidad para Intervenir con personas, grupos y comunidad siendo el 13,2%, ocho indicaron que la tercera fortaleza más representativa que tienen los graduados con el 11,8%, es el conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de Gestión Social (Fichas Sociales, Informes Sociales entre otros), y Finalmente Seis manifestaron que tienen conocimiento y habilidades para la intervención de grupos representando el 8,8%.

Tabla N° 24

Fortalezas genéricas del graduado y/o titulado detectadas por el empleador

Competencias Genéricas	Respuestas	
	N	Porcentaje
trabaja con enfoque de interculturalidad, intersectorialidad y territorialidad	1	2,8%
trabaja con equidad de género	4	11,1%
tiene liderazgo	4	11,1%
es investigador	1	2,8%
tiene un buen manejo de idiomas	1	2,8%
trabaja con buena actitud y buenas relaciones interpersonales	14	38,9%
maneja bien el trabajo en equipo	6	16,7%
toma decisiones ejecutiva	2	5,6%
trabaja bajo presión	3	8,3%
Tota	36	100,0%

Grafico N° 24



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta, Formulario 02.

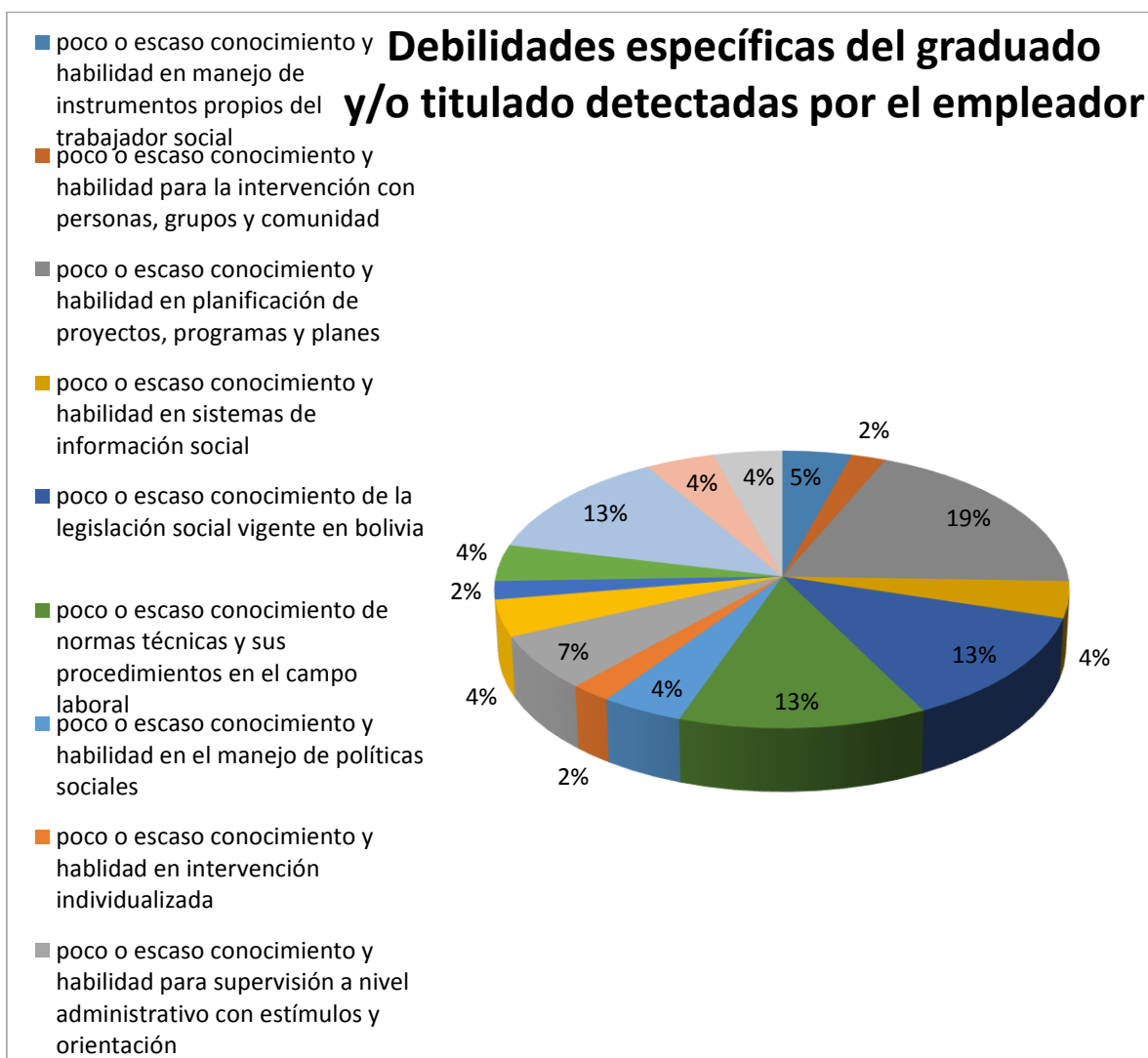
De los Resultados se toma las dos Variables más representativas en porcentaje sobre las Fortalezas Genéricas de los graduados y/o titulados detectadas por el empleador (Jefe inmediato superior), catorce encuestados de los diecinueve expresaron que el 38,9%, Trabaja con buena actitud y buenas relaciones interpersonales y Seis indicaron que manejan bien el Trabajo en Equipo.

Tabla N° 25

Debilidades específicas del graduado y/o titulado detectadas por el empleador

Competencias específicas	Respuestas	
	N	Porcentaje
poco o escaso conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social	2	5%
poco o escaso conocimiento y habilidad para la intervención con personas, grupos y comunidad	1	2%
poco o escaso conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes	9	19%
poco o escaso conocimiento y habilidad en sistemas de información social	2	4%
poco o escaso conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia	6	13%
poco o escaso conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral	6	13%
poco o escaso conocimiento y habilidad en el manejo de políticas sociales	2	4%
poco o escaso conocimiento y habilidad en intervención individualizada	1	2%
poco o escaso conocimiento y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación	3	7%
poco o escaso conocimiento y habilidad para resolver problemas sociales	2	4%
poco o escaso conocimiento y habilidad para la intervención de grupos	1	2%
poco o escaso conocimiento y habilidad en intervención comunitaria	2	4%
poco o escaso conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de proyectos	6	13%
poco o escaso conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, otros)	2	4%
poco o escaso conocimiento y habilidad para fomentar la integración y participación organizacional	2	4%
Total	47	100,%

Grafico N° 25



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta, Formulario 02.

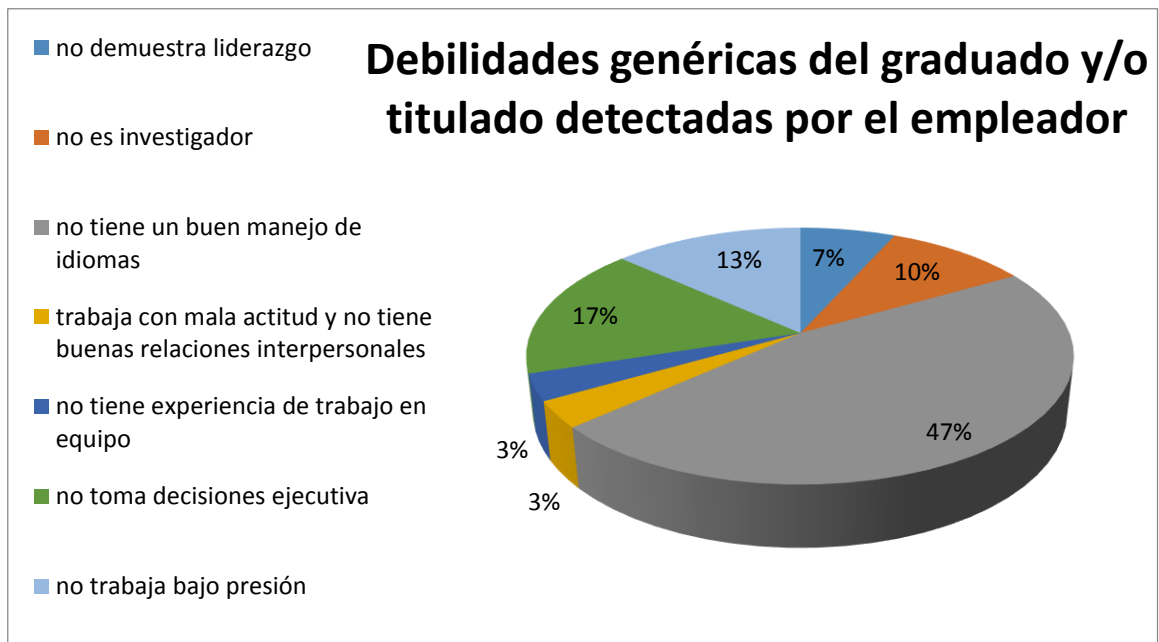
De los Resultados se toma las cuatro Variables más representativas en porcentaje sobre las Debilidades Especificas de los graduados y/o titulados detectadas por el empleador (Jefe inmediato superior), nueve encuestados de los diecinueve siendo el 19% expresaron que tienen poco o escaso conocimiento y habilidad en la Planificación de Proyectos, Programas y Planes. Seis indicaron poco o escaso conocimiento de la legislación Social en Bolivia siendo el 13%. Seis también refirieron que tienen poco o escaso conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos siendo el 13% y finalmente la cuarta debilidad es poco o escaso conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de Proyectos representando el 13% entre otros que se encuentran en la tabla.

Tabla N° 26

Debilidades genéricas del graduado y/o titulado detectadas por el empleador

Competencias genéricas	Respuestas	
	N	Porcentaje
no demuestra liderazgo	2	7%
no es investigador	3	10,0%
no tiene un buen manejo de idiomas	14	47%
trabaja con mala actitud y no tiene buenas relaciones interpersonales	1	3%
no tiene experiencia de trabajo en equipo	1	3%
no toma decisiones ejecutiva	5	17%
no trabaja bajo presión	4	13%
Total	30	100%

Grafico N° 26



Fuente: Elaboración propia en base a datos de la Encuesta, Formulario 02.

De los Resultados se toma las dos Variables más representativas en porcentaje sobre las Debilidades Genéricas de los graduados y/o titulados detectadas por el empleador (Jefe inmediato superior), catorce encuestados de los diecinueve siendo el 47% expresaron que no tienen buen manejo del Idioma Originario. Cinco que no toman Decisiones Ejecutivas, representando el 17% entre otros que se encuentran en la tabla.

3.4 Propuesta de mejora.

Se sugiere que el seguimiento a los graduados y/o titulados del Programa de Trabajo Social sea permanente, ya que es muy importante que estos profesionales puedan tener esa interrelación con la Universidad, su Área y su Programa, porque son los actores principales en la realimentación y mejora de currículo que tiene una vida útil de cinco años, además de los procesos de acreditación para mejorar la calidad académica.

RECOMENDACIONES

Por la importancia del tema de evaluación y acreditación en que se encuentra el Programa de Trabajo Social y la necesidad que tiene para responder a los indicadores exigidos, por el reglamento del CEUB y de la Universidad Amazónica de Pando, para acceder a mejorar la calidad académica de nuestra área y del programa es que recomiendo que en el plan operativo anual 2017, del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, se contemple la contratación de un profesional a tiempo completo y exclusivo para que sea el responsable de este proceso de autoevaluación, evaluación externa y acompañe la evaluación síntesis.

Por otro lado, también recomiendo que en la parte legal se apruebe en el Consejo de Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, una resolución que en su parte resolutive avale todo el proceso de Autoevaluación y Evaluación para la Acreditación, ya que actualmente no se cuenta con esa norma legal.

Finalmente se recomienda que se mantenga el contacto con los graduados y/o titulados, que la interrelación sea de ida y vuelta, ambos actores son importantes.

BIBLIOGRAFIA

Ander-Egg, E. (2009). Diccionario de Trabajo Social.
(1995). Diccionario de Trabajo Social.

ANECA, (2009). Los procesos de inserción laboral de los titulados Universitarios en España.

ANUIES (2005). Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior La Educación superior en el siglo XXI, líneas estratégicas de desarrollo, México, ANUIES.

Ardila, M. P. y Vargas, M. L. (2013). Seguimiento a los egresados del Programa de Trabajo Social de la Fundación universitaria Juan de Castellanos, Tunja-Boyacá.

Asociación Columbus (2006). Manual de instrumentos y recomendaciones sobre el seguimiento de egresados, Red Gradua2, Editorial del tecnológico de Monterrey, Nuevo León México.

Ayats, J.C. (2009). El proceso de Bolonia y la comparabilidad de los graduados.

Bermúdez, E. (1993). Relación de las características del perfil ocupacional de los graduandos de la Facultad de Trabajo Social. Universidad de La Salle en un período de 1984 – 1991. Bogotá, Colombia.

Borroto, R. y Salas P. R. (1999). “El reto por la calidad y la pertinencia: la evaluación desde una visión cubana”, Revista cubana de educación media superior, vol. 13, núm. 1, Cuba, pp. 70-79.

CEUB. Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana

Cinda, (2012). Centro Interuniversitario de desarrollo – Cinda grupo operativo de Universidades Chilenas.

Diccionario Manual de Lengua Española (2007) Larousse Editorial, S.L

Estado Plurinacional de Bolivia. Gacetaoficialdebolivia. Gob. Bo

Estrada, M. (1985). Ubicación en el Bienestar Social y Requerimientos en el Ejercicio Profesional del Egresado de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad de la Salle. Bogotá. Colombia.

Gonczi, A. (2001). Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral. México: Limusa. p 38, 40

Morales, G. (2011), Currículo por competencia, Editorial, Universidad de Guayaquil.

Morán, M. F, (2006), Metodología de la investigación, ediciones Minerva, Océano Uno, 1993. Diccionario Enciclopédico Ilustrado.

OCDE, (2006). Estadísticas económicas ambientales y sociales. Bogotá: Mayol 2006

CEUB. Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras y/o Programas. XII congreso de Universidades.

Stufflebeam D., (2011). Notas para el proyecto de Investigación evaluativa de la educación superior En Colombia, Cuba, ICFES-UNESCO.

Universidad Amazónica de Pando (2015), Estudio de Contexto, Rediseño curricular del Programa de Trabajo Social. Pando, Bolivia.

Vázquez, G. A. (2001). Diseño curricular: propuesta metodológica para el rediseño de planes y programas de estudio en instituciones de educación superior, México, 2ª edición, Secretaría de Educación.

Vega, J. (2013). Memorias de la Universidad Amazónica de Pando.

Vidal J. (2003). Métodos de análisis de la inserción laboral de los Universitarios. Salamanca: imprenta KADMOS, España.

ANEXOS

ANEXO 1

VALIDACION DE INSTRUMENTOS

- **Guía de Entrevista 01**
- **Guía de Entrevista 02**
- **Guía de Entrevista 03**
- **Formulario de Encuesta 01**
- **Formulario de Encuesta 02**
- **Acta de Validación de la Guía de Entrevista 01**
- **Acta de Validación de la Guía de Entrevista 02**
- **Acta de Validación de la Guía de Entrevista 03**
- **Acta de Validación de la Encuesta Formulario 01**
- **Acta de Validación de la Encuesta Formulario 02**

ANEXO 2

Antecedentes Normativos del Área de Ciencias Social y Humanísticas e Trabajo Social.

- **Resolución HCU N° 017/2005**
- **Resolución CAU N° 19/2005**
- **Resolución HCU N° 191/2014**
- **Resolución Concejo de Área de Ciencias Sociales N° 035/2016**

ANEXO 3

Documentos Varios

- **Organigrama del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas.**
- **Cronograma de Actividades.**
- **Árbol del Problema.**
- **Árbol de Objetivos.**
- **Nómina de Graduados, Tema de defensa, Año y Modalidad plan 2005**
- **Lista de Matriculados periodo I y II – 2016**

ANEXO 4

Evidencias Fotográficas de Entrevistas y Encuestas del Trabajo Dirigido.

- **Graduados y/o Titulados de Trabajo Social 2009 – 2015**
- **Empleadores - Jefes Inmediatos Superior de los Graduados y/o Titulados.**

EMPLEADORES DE GRADUADOS Y/O TITULADOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL

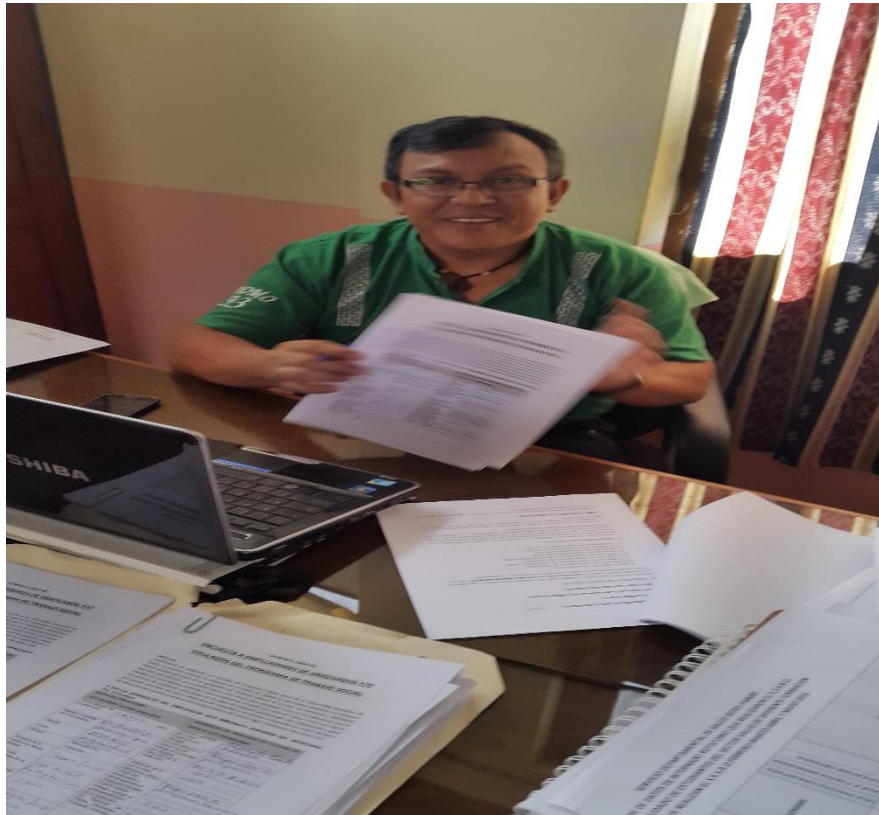
Lic. José Luis Segovia Saucedo



Sra. Nancy Texeira Rojas



Dr. Harold G. Aramayo Nosa

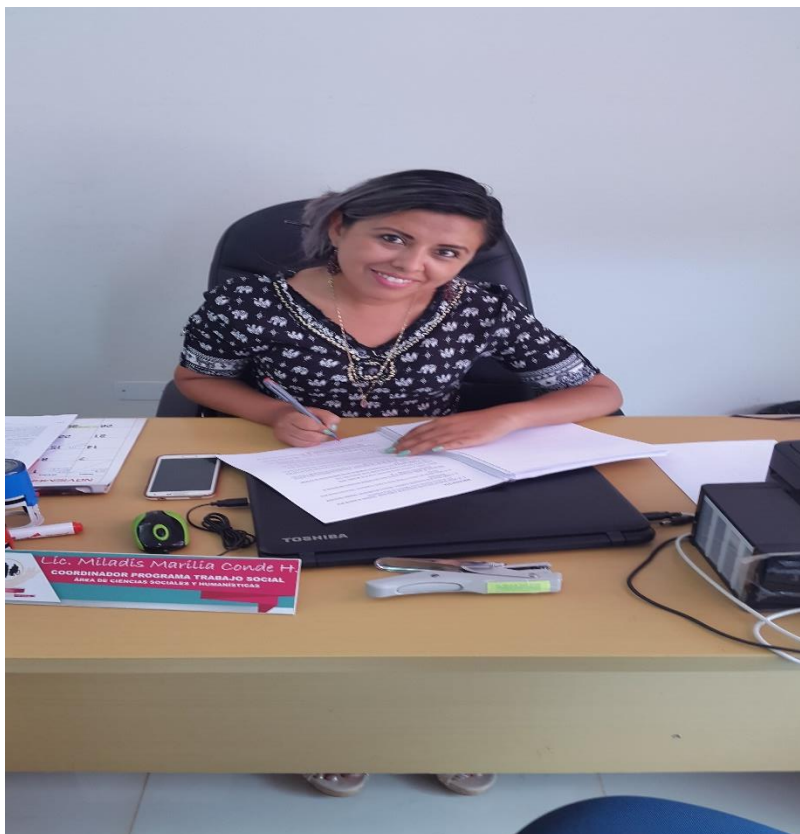


Lic. Joselino Beltrán Idagua



GRADUADOS Y/O TITULADOS DEL PROGRAMA DE TRABAJO SOCIAL, 2009 - 2015

Lic. Miladis Marilia Conde Herrera



Lic. Lucimar Soraide Castedo



Lic. Humberto Melgar Lera



Lic. Marisol Monasterio Cardozo



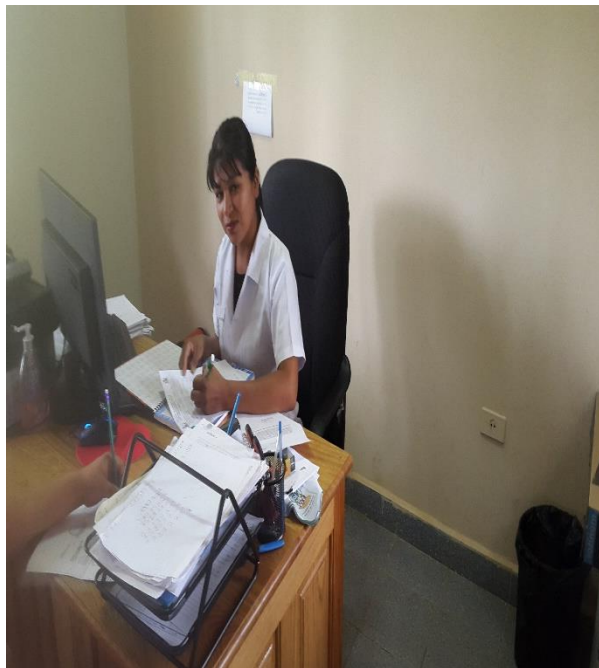
Lic. Ilonka Alpire Castro



Lic. Daniela Duran ManuLic



Lic. Milex Kety Aguilera



Lic. Gabriela Gloy Oliveira

