

**UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO**

**VICERRECTORADO**

**DIRECCIÓN DE POSGRADO**



**TESIS DE GRADO PARA OPTAR AL TÍTULO ACADÉMICO DE  
MAGÍSTER EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

**“SISTEMA DE SEGUIMIENTO A TITULADOS DE LA  
CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA  
UNIVERSIDAD AMAZÓNICA DE PANDO”**

**Maestrante:**

Carlos Maradey Viera

**Tutora:**

M.Sc. Gleisy Cuaniay Zelada

Cobija – Pando – Bolivia

2024

## DEDICATORIA

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

*También, lo dedico a toda mi familia que siempre estuvo ahí acompañando de cerca el desarrollo de mi formación posgradual.*

## **AGRADECIMIENTO**

*Agradezco a la Universidad Amazónica de Pando, por ofertar programas posgraduales que permitan el fortalecer los conocimientos de los profesionales.*

## ÍNDICE

|                                                 |      |
|-------------------------------------------------|------|
| DEDICATORIA .....                               | i    |
| AGRADECIMIENTO .....                            | ii   |
| ÍNDICE DE FIGURAS.....                          | vi   |
| LISTA DE ANEXOS.....                            | vii  |
| RESUMEN .....                                   | viii |
| ABSTRACT.....                                   | ix   |
| INTRODUCCIÓN .....                              | 1    |
| CAPÍTULO I .....                                | 3    |
| GENERALIDADES .....                             | 3    |
| Planteamiento del problema.....                 | 3    |
| 1.1 Situación problemática .....                | 4    |
| 1.2 Formulación del problema .....              | 5    |
| 1.3 Objetivos .....                             | 5    |
| 1.3.1 Objetivo general.....                     | 5    |
| 1.3.2 Objetivos específicos .....               | 5    |
| 1.4 Sujeto de estudio .....                     | 5    |
| 1.5 Delimitación .....                          | 6    |
| 1.5.1 Delimitación temática.....                | 6    |
| 1.5.2 Delimitación temporal .....               | 6    |
| 1.6 Justificación.....                          | 6    |
| 1.6.1 Social .....                              | 6    |
| 1.6.2 Académica .....                           | 7    |
| CAPÍTULO II .....                               | 10   |
| CONTEXTO INSTITUCIONAL Y .....                  | 10   |
| REFERENCIA TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN.....     | 10   |
| 2.1 Contexto de aplicación de la propuesta..... | 10   |
| 2.1.1 Universidad Amazónica de Pando.....       | 10   |
| 2.1.2 Carrera de Trabajo Social .....           | 12   |
| 2.2 Estado del Arte .....                       | 14   |
| 2.3 Base legal .....                            | 20   |

|                         |                                                                                                            |    |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 2.3.1                   | La Educación Superior en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.                     | 20 |
| 2.3.2                   | La Educación Superior Universitaria en la Ley N° 070 de la Educación, Avelino Siñani – Elizardo Pérez..... | 20 |
| 2.3.3                   | Estatuto Orgánico del Sistema de la Universidad Boliviana.....                                             | 21 |
| 2.4                     | Marco teórico .....                                                                                        | 25 |
| 2.4.1                   | Teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico .....               | 25 |
| 2.4.2                   | Teoría de la fila.....                                                                                     | 30 |
| 2.4.3                   | Teoría de la Educación como un Bien Posicional .....                                                       | 31 |
| 2.4.4                   | Teoría de la Segmentación de los Mercados .....                                                            | 32 |
| 2.5                     | Marco conceptual .....                                                                                     | 34 |
| 2.5.1                   | Formación profesional.....                                                                                 | 34 |
| 2.5.2                   | Formación académica .....                                                                                  | 34 |
| 2.5.3                   | Titulado.....                                                                                              | 35 |
| 2.5.4                   | Seguimiento a titulados .....                                                                              | 35 |
| 2.5.5                   | Formación continua .....                                                                                   | 36 |
| 2.5.6                   | Capacitación y actualización del titulado .....                                                            | 36 |
| 2.5.7                   | Posgrado .....                                                                                             | 37 |
| 2.5.8                   | Formación basada en competencias .....                                                                     | 37 |
| 2.5.9                   | Innovación curricular.....                                                                                 | 39 |
| 2.5.10                  | Calidad educativa .....                                                                                    | 40 |
| 2.5.11                  | Plan de estudio.....                                                                                       | 41 |
| 2.5.12                  | Trabajo Social.....                                                                                        | 41 |
| CAPÍTULO III.....       |                                                                                                            | 43 |
| MARCO METODOLÓGICO..... |                                                                                                            | 43 |
| 3.1                     | Diseño metodológico.....                                                                                   | 43 |
| 3.2                     | Tipo de investigación .....                                                                                | 43 |
| 3.3                     | Diseño de investigación .....                                                                              | 44 |
| 3.4                     | Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....                                                       | 47 |
| 3.4.1                   | La entrevista.....                                                                                         | 47 |
| 3.4.2                   | Revisión documental .....                                                                                  | 47 |

|                                                       |    |
|-------------------------------------------------------|----|
| 3.5 Unidad de análisis .....                          | 48 |
| 3.6 Población y muestra .....                         | 48 |
| CAPÍTULO IV .....                                     | 49 |
| PROPUESTA.....                                        | 49 |
| 4.1 Título de la propuesta.....                       | 49 |
| 4.2 Objetivo de la propuesta.....                     | 49 |
| 4.3 Finalidad de la propuesta.....                    | 49 |
| 4.4 Justificación de la propuesta .....               | 50 |
| 4.5 Fundamentación técnica de la propuesta.....       | 52 |
| 4.6 Alcance de la propuesta.....                      | 57 |
| 4.7 Esquema de la propuesta .....                     | 58 |
| 4.8 Características del prototipo.....                | 58 |
| 4.9 Estructura y pertinencia de la información .....  | 61 |
| 4.10 Resultados de la validación de la propuesta..... | 68 |
| CAPÍTULO V .....                                      | 70 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....                  | 70 |
| 5.1 Conclusión.....                                   | 70 |
| 5.2 Recomendaciones.....                              | 71 |
| REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....                       | 73 |
| ANEXOS .....                                          | 79 |

## ÍNDICE DE FIGURAS

|        |                                                                                                                       | Pág. |
|--------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| Figura | 1 Pilares de la administración                                                                                        | 64   |
| Figura | 2 Esquema del Sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando | 66   |

**LISTA DE ANEXOS**

|         | Pág.                                                             |
|---------|------------------------------------------------------------------|
| Anexo 1 | Guía de entrevista                                               |
|         | 77                                                               |
| Anexo 2 | Solicitud de número de titulados desde la gestión 2010 a la 2022 |
|         | 78                                                               |
| Anexo 3 | Capturas del Sistema de seguimiento a titulados                  |
|         | 79                                                               |



## RESUMEN

En la presente tesis de maestría se propone el diseño de un sistema de seguimiento a los titulados de la carrera de Trabajo Social en la Universidad Amazónica de Pando. Esta propuesta surge debido a la falta de una herramienta que permita establecer vínculos con los titulados, quienes, hasta la fecha, ya suman más de cien profesionales.

La investigación se encuentra sustentada metodológicamente con el enfoque mixto (cuali-cuantitativo), de tipo descriptivo no experimental, por otro lado, el trabajo de recolección de datos se realizó a través de encuestas, entrevistas semiestructuradas y revisión documental. Además, las teorías que fundamentan el diseño del sistema son la teoría del capital humano, la teoría de la fila, la teoría de la educación y la teoría de la segmentación. Estas teorías proporcionan las bases sólidas para el diseño del sistema de seguimiento de titulados.

El sistema de seguimiento de graduados se diseñó y desarrolló siguiendo el patrón de arquitectura de software conocido como "Arquitectura de dos niveles" o "Cliente-servidor". Esto implica que el sistema está dividido en dos componentes que se comunican entre sí: el Backend y el Frontend.

Actualmente, esta propuesta no cuenta con un subdominio ni un hosting propio. Esto se debe a que es necesario que tenga un registro institucional, por lo cual, corresponde a la carrera de Trabajo Social realizar las gestiones necesarias para que la Universidad Amazónica de Pando, como Casa Superior de Estudios lo registre adecuadamente. No obstante, el sistema está preparado y cuenta con los datos necesarios para poder funcionar bajo esa dependencia.

*Palabras claves: sistema, seguimiento, titulados*

## **ABSTRACT**

In the present master's thesis, the design of a monitoring system for graduates of the Social Work program at the Universidad Amazónica de Pando is proposed. This proposal arises due to the lack of a tool that allows establishing connections with the graduates, who currently number more than a hundred professionals.

The research is methodologically supported by a mixed (qualitative-quantitative) approach, of a non-experimental descriptive type. On the other hand, data collection was carried out through surveys, semi-structured interviews, and documentary review.

In addition, the theories that underpin the design of the system are the theory of human capital, the queuing theory, the theory of education, and the theory of segmentation. These theories provide a solid foundation for the design of the graduate tracking system.

The graduate tracking system was designed and developed following the software architecture pattern known as "Two-tier Architecture" or "Client-Server". This implies that the system is divided into two components that communicate with each other: the Backend and the Frontend.

Currently, this proposal does not have its own subdomain or hosting. This is because it is necessary to have institutional registration, so it is the responsibility of the Social Work program to carry out the necessary procedures for the Universidad Amazónica de Pando, as the Higher Education Institution, to register it appropriately. However, the system is prepared and has the necessary data to function under that dependency.

**Keywords:** system, tracking, graduates

## INTRODUCCIÓN

Según la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2000), durante la última década del siglo XX, hubo un constante debate a nivel mundial sobre el futuro de la educación, y uno de los temas más destacados fue la necesidad de transformar los sistemas educativos para poder afrontar las exigencias de un mundo globalizado. En la sociedad actual, en la que la información es un recurso fundamental, la gestión, calidad y rapidez en el acceso a la información se han convertido en factores claves para la competitividad. Por consiguiente, es imprescindible que los sistemas educativos se adapten a estas nuevas demandas y brinden a los estudiantes las habilidades y conocimientos necesarios para tener éxito en un entorno cada vez más competitivo, (Verdugo, 2002).

La transformación de los sistemas educativos es un proceso que requiere un esfuerzo sostenido y concertado por parte de los gobiernos, las instituciones educativas y la sociedad en general. Sin embargo, es crucial para el futuro de nuestras sociedades, proporcionar a las generaciones venideras las herramientas y conocimientos necesarios para prosperar en un mundo cada vez más interconectado y competitivo.

El constante cambio en la sociedad y la tecnología, implica cambios en las competencias necesarias para trabajar, por lo que las instituciones de educación superior deben preparar a sus estudiantes para enfrentar estos cambios. (Guzmán, Feblez, Corredera, Flores y Rodríguez, 2008, p. 1).

La Universidad Amazónica de Pando UAP, en la presente gestión cumple 30 años de servicio a la región pandina, a través de la formación de profesionales en más de 23 carreras entre su área urbana y unidades desconcentradas del departamento Pando.

Entre una de las Carreras que oferta la UAP, está la Carrera de Trabajo Social, misma que en la actualidad tiene 18 años al servicio de la sociedad y como perfil profesional refiere que: “El Trabajador Social formado en la Universidad Amazónica de Pando es un profesional idóneo, capaz de identificar y aportar a la solución de problemáticas sociales, a través de la investigación, la gestión y educación social; realizando intervenciones a nivel individual, grupal y comunitario, en el marco de la interculturalidad y las políticas sociales; actuando con ética profesional,

responsabilidad y compromiso de transformación social para contribuir al bienestar de la población”.

En lo que va de los 18 años de presencia de la carrera de Trabajo Social en la UAP, está, ha lanzado al mercado laboral 5 generaciones de profesionales, significando ello más de 100 trabajadores sociales, (Entrevista personal, Conde, 2021), por lo que, el seguimiento de los titulados de la carrera de Trabajo Social es importante para evaluar la calidad de la formación brindada por la institución educativa.

Por tanto, el seguimiento a los titulados permite hacer ajustes en el diseño curricular y mejorar la formación de los estudiantes, además de identificar las necesidades de actualización y capacitación de los profesionales en función de las demandas del mercado laboral y las nuevas tendencias en la práctica profesional, mejorando su empleabilidad y capacidad para enfrentar los desafíos laborales.

La presente investigación se centra específicamente en la carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, ya que se ha identificado la necesidad de fortalecer el seguimiento a los titulados.

La tesis está estructurada por los siguientes capítulos:

Capítulo I, presenta las generalidades que describen el problema abordado, la situación problemática, formulación del problema y los objetivos generales, específicos, sujeto de estudio, delimitación y justificación.

El capítulo II, muestra el contexto institucional y referencia teórica de la investigación, donde presenta datos de la Universidad Amazónica de Pando, la Carrera de Trabajo Social, el estado del arte, el marco teórico y marco conceptual.

Asimismo, el capítulo III, señala el marco metodológico, el diseño, el tipo, las técnicas de investigación, unidad de análisis, población y muestra.

De la misma forma, el capítulo IV, presenta la fundamentación teórica y técnica de la propuesta de Seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la UAP,

Para finalizar el capítulo V, muestras las conclusiones y recomendaciones.

## CAPÍTULO I

### GENERALIDADES

#### **Planteamiento del problema**

El seguimiento a titulados es un proceso participativo mediante el cual se analiza la situación de los profesionales en el mercado laboral, lo cual permite la retroalimentación a la academia con los resultados y éstos se convierten en insumos para la toma de decisiones por parte de las autoridades de la universidad.

La Universidad Amazónica de Pando (UAP), entre una de sus políticas de calidad académica está promoviendo firmemente a que las carreras ingresen al proceso de acreditación que conlleva tres etapas, la autoevaluación, evaluación y acreditación.

Hasta la gestión 2022, la UAP cuenta con 12 carreras acreditadas y 2 re-acreditadas ante el Comité Ejecutivo de Universidades de Bolivia (CEUB).

Sin embargo, uno de los requisitos del Área N° 4 correspondiente a la administración y gestión académica, que requiere el informe de autoevaluación, solicita que la carrera demuestre como realiza el seguimiento y la vinculación con los titulados.

Es así que, si bien las carreras se han acreditado; entre las observaciones que han recibido todas las carreras por parte de los pares evaluadores, es que, hasta el momento dentro de la UAP, en sus 23 carreras, no existe un programa y/o sistema de seguimiento para titulados, que permita conocer la situación de los profesionales que se han lanzado al mercado laboral, dato necesario para el fortalecimiento de las futuras generaciones y además para las innovaciones curriculares.

Es importante señalar que, la Carrera de Trabajo Social, asumió encarar la Acreditación en la gestión 2015 y después de un arduo trabajo entre autoridades, docentes, estudiantes y administrativos, en la gestión 2021 obtuvo su Acreditación ante el CEUB.

Por lo que, la carrera de Trabajo Social, ha realizado el seguimiento a sus titulados, en el año 2016, como parte de una modalidad de graduación se desarrolló un estudio sobre la “Situación laboral de los graduados y titulados de la Carrera de Trabajo Social”, el mismo que fue complementado en la gestión 2018 a través de un diagnóstico realizado por la parte administrativa de la Carrera, asimismo, se contó con dos trabajos de grado denominado “Actualización del sistema se

seguimiento a profesionales de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, gestión 2019 y Programa de capacitación y actualización disciplinar a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, gestión 2022”. (Entrevista personal, Conde, 2021)

### **1.1 Situación problemática**

Bajo estos antecedentes, es necesario resaltar que si bien en la gestión 2021 la Carrera de Trabajo Social fue acreditada y ha realizado 4 trabajos de investigación referidos al seguimiento de sus titulados, datos que han permitido el fortalecimiento y la innovación curricular, sin embargo, hasta el momento, no se cuenta con un sistema que permita la accesibilidad de la información, como también su almacenamiento oportuno, puesto que los trabajos realizados que han sido como parte de modalidades de graduación y con formularios de encuestas que han sido llenados en físico, conlleva a tener que recurrir a la biblioteca del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, para la búsqueda de cualquier información, dato que en muchas ocasiones no será la actualizada, debido a que los titulados están en constante movimiento laboral o actualización profesional.

Asimismo, se conoce que el llenado de formulario de encuesta utilizado para el relevamiento de datos, cuenta con 26 preguntas abiertas y cerradas, lo que en tiempo conlleva unos 45 minutos aproximadamente, tiempo que no todos los profesionales tienen a disponibilidad, esto porque cuando se los busca para el llenado de la encuesta, en la mayoría de las ocasiones lo hacen en su fuente laboral.

También, como dato empírico podemos manifestar, que en los 4 trabajos de seguimiento que realizó la Carrera de Trabajo Social a través de la modalidad de graduación, hubo profesionales que expresaron molestias en tener que llenar manualmente datos que en anteriores oportunidades ya lo habían registrado e incluso se negaron a llenar el instrumento. (Entrevista personal, Conde, 2021)

En la actualidad, la tecnología de información y comunicación están a la vanguardia de lo que las empresas, instituciones y personas requieran, erradicando estas el tedioso trabajo de realizar trabajos manuales, por lo que los sistemas siempre vendrán a optimizar el tiempo y lo que es mejor, su accesibilidad desde un equipo de computación e incluso un teléfono móvil.

De lo planteado previamente, se consideró oportuno desarrollar el siguiente problema de investigación. *Inexistencia de un sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando.*

## **1.2 Formulación del problema**

¿De qué manera un sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando fortalecerá la vinculación entre estos?

## **1.3 Objetivos**

### **1.3.1 Objetivo general**

Diseñar un sistema de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Amazónica de Pando, gestión 2023.

### **1.3.2 Objetivos específicos**

- ✓ Establecer la estructura y pertinencia de la información a ser considerada en el sistema de seguimiento para titulados de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Amazónica de Pando.
- ✓ Elaborar el prototipo del sistema de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Amazónica de Pando.
- ✓ Validar el prototipo del sistema de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Amazónica de Pando.

## **1.4 Sujeto de estudio**

En la presente investigación se definirá como sistema, a un conjunto de componentes ordenados y relacionados entre sí, mismo que deberá contar con una estructura detallada. En los que se encuentran los abstractos, físicos, concretos y abiertos o cerrados, algunos de ellos se clasifican de acuerdo a su composición o según su naturaleza. (Martínez, 2022, p. 2).

También, se entiende por seguimiento, al proceso sistemático y continuo de recopilar, analizar y utilizar información para supervisar el progreso de un programa con el objetivo de cumplir sus objetivos y guiar las decisiones de gestión. (ONU-MUJERES, 2019, s/p).

Por otra parte, se define como titulado a la persona que ha culminado su plan de estudios en una universidad y que cuenta con un título académico que acredita su profesión.

Es así que, denominamos como sistema de seguimiento para titulados, al prototipo que cuenta con una estructura acorde a las necesidades de la Carrera de Trabajo Social y que permitirá el almacenamiento y actualización de la información a través de la tecnología.

El público objetivo del sistema de seguimiento, son los titulados de las gestiones 2010 a la 2022 de la Carrera de Trabajo Social, mismos que cuando corresponda deberán actualizar sus datos laborales y académicos en el sistema.

La importancia del sistema de seguimiento para titulados, es que permitirá que las autoridades de la Universidad Amazónica de Pando, del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y la carrera de Trabajo Social, puedan acceder oportunamente a la información requerida sobre los titulados.

## **1.5 Delimitación**

### **1.5.1 Delimitación temática**

El sistema de seguimiento para titulados, es de exclusividad para la carrera de Trabajo Social del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, de la Universidad Amazónica de Pando.

### **1.5.2 Delimitación temporal**

La presente investigación muestra datos de los titulados desde la primera promoción de la Carrera de Trabajo Social, gestión 2010, hasta la quinta promoción de la gestión 2022.

## **1.6 Justificación**

### **1.6.1 Social**

La Universidad Amazónica de Pando, es una Institución pública y autónoma de educación superior, que forma profesionales idóneos, con excelencia académica, pensamiento crítico y compromiso social, que desarrolla investigación científica y tecnológica, promoviendo la



interacción social, en un contexto de diversidad social e interculturalidad, para contribuir al desarrollo integral de nuestra amazonia.

Por su parte, el profesional en Trabajo Social, por sus particularidades disciplinares requiere de una formación integral basado en el saber conocer, hacer y ser, declaradas en las competencias profesionales y genéricas determinadas en el perfil profesional, siendo que su accionar está dirigido a la intervención individual, grupal y comunitaria, por lo que, además, su trabajo estará compartido con un equipo interdisciplinario o multidisciplinario, siempre en procura de coadyuvar en la solución de diferentes problemáticas sociales, contribuyendo de alguna u otra forma a mejorar la calidad de vida de las personas.

En respuesta a ello, es que la parte académica de la Universidad y de la carrera de Trabajo Social, debe responder a la demanda del contexto en la formación de profesionales competentes, con conocimientos que respondan a las problemáticas sociales, razón por la cual el titulado de la carrera deberá permanecer en la constante actualización académica-disciplinar, por lo que es la Universidad la llamada a brindar a su titulado todo el conocimiento que brinden las nuevas tendencias profesionales y esto, deberá realizarlo a través de cursos, talleres, seminarios y programas posgraduales, por lo que la carrera no puede perder su vínculo con su titulado y viceversa.

El sistema de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social, será una herramienta fundamental para evaluar la calidad de la formación brindada por la institución y para identificar las necesidades de actualización y capacitación de los profesionales en función de las demandas del mercado laboral y las nuevas tendencias en la práctica profesional.

### **1.6.2 Académica**

Las universidades en esta última década se plantean cambios acelerados por los desafíos en un mundo que evoluciona. Los procesos académicos se sustentan en la implementación de cambios organizacionales para flexibilizar, simplificar y elevar la calidad de la gestión institucional, relacionándose más con su entorno e interesándose mayormente en garantizar la calidad y la pertinencia social de su oferta académica y servicios.

La Universidad Amazónica de Pando, no está excepta a los desafíos que emana la evolución tecnológica que enfrenta el mundo y la sociedad, razón por la cual plantea alternativas estratégicas, impulsando transformaciones de su modelo académico y en las innovaciones curriculares, para enlazar mejor la investigación con la docencia, la interacción social y la extensión.

Con estos desafíos busca mejorar el funcionamiento universitario, materializando cambios de consecuencias positivas en las prácticas académicas, administrativas y de gestión, que han debido adaptarse para contribuir en forma eficiente con los procesos de modernización institucional.

Resulta oportuno mencionar que, en la actualidad, la relación entre la Universidad y la Sociedad, se ve reflejada en la función social que cumple la Universidad, que influye y transforma su entorno, es decir, es un auténtico factor de transformación social, y, por lo tanto, según sea el fin que se proponga, ayudará a construir una sociedad con determinadas características.

Razón por la cual, se ve la necesidad de no solo mantener el vínculo con la sociedad a través de la investigación, la interacción y extensión de los universitarios en el proceso de formación, sino que también debe cumplir con su rol de vincular a su titulado y no deslindarse de este, puesto que la demanda de la sociedad y sus problemas son cambiantes y el profesional formado en una casa superior de estudios debe estar a la vanguardia de dar solución a los problemas y situaciones planteadas.

Cabe mencionar, que esta investigación es relevante, porque pretende contribuir con el sector productivo, puesto que los empleadores, empresas e instituciones tanto públicas como privadas, podrán reducir sus costos en búsqueda y selección de personal, encontrando personal adecuado para la prestación de servicios, pues la Universidad cuenta 23 carreras de pre grado y diversos programas en posgrado que hacen de la misma una oportunidad para los empleadores y/o empresarios; beneficiando a la Universidad Amazónica de Pando en el cumplimiento de los indicadores de calidad para la Acreditación de sus carreras, asimismo, el sistema de seguimiento se convierte en una oportunidad para los titulados, ya que podrán obtener trabajo en menor tiempo.

No podemos dejar de mencionar que, el sistema de seguimiento a titulados propuesto en esta investigación, viene a fortalecer la práctica administrativa, esto, porque la misma requiere de la sistematización de información adecuada y actualizada, por lo que el sistema de seguimiento es realista, objetivo y flexible, ya que está acorde con el momento histórico y reflejará la situación

real de los titulados. Este sistema, brinda la posibilidad de realizar cambios estructurales que los requieran con base a la necesidad de la Carrera de Trabajo Social.

## **CAPÍTULO II**

### **CONTEXTO INSTITUCIONAL Y REFERENCIA TEÓRICA DE LA INVESTIGACIÓN**

El presente capítulo exhibe el contexto donde será aplicado el Sistema de Seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, como también, investigaciones generadas en otros contextos relacionados con la temática abordada; es importante manifestar, que las mismas aportaron al diseño de la propuesta presentada en respuesta a la problemática planteada y los objetivos diseñados, por lo que la revisión teórica es significativa para los respaldos necesarios.

#### **2.1 Contexto de aplicación de la propuesta**

La propuesta está dirigida a la Carrera de Trabajo Social, perteneciente al Área de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad Amazónica de Pando, por lo que a continuación se presenta los datos necesarios de contextualización.

##### **2.1.1 Universidad Amazónica de Pando**

La Universidad Amazónica de Pando, como primera institución de formación superior en Pando, fue aprobada en el VI Congreso Nacional de Universidades en septiembre de 1984 y creada por D.S No. 20511 del 21 de septiembre de 1984.

Mediante cabildo abierto en el año 1993, el pueblo plantó al Comité Ejecutivo de la Central Obrera Departamental, la necesidad del funcionamiento de la Universidad y solicitó la transferencia del edificio del Ex Banco del Estado, en favor de la Universidad, y es así que inició su funcionamiento a partir del 23 de septiembre de 1993.

En enero de 1993, se abrieron las inscripciones para las Carreras: Biología y Enfermería e ingresan 173 postulantes. En agosto del mismo año se iniciaron las labores académicas en las instalaciones de la Prefectura y Comité Cívico de Pando.

En agosto de 1996 se incorporó la carrera de Informática a nivel Técnico Superior.

Posteriormente, consecuente con la política de diversificación de la oferta curricular, a partir de la gestión académica del 2.000. Se crearon las siguientes Carreras académicas:

- ↳ Ingeniería Agroforestal
- ↳ Derecho, con mención en Derecho Ambiental, a nivel de Licenciatura.
- ↳ Construcción Civil, a nivel de Técnico Superior.
- ↳ Pesca y Acuicultura, también a nivel de Técnico Superior.

Por otro, lado se aprobó el cambio del grado académico de la Carrera de Informática a nivel Licenciatura como Ingeniería Informática. La creación de estas nuevas carreras contó con la aprobación del Honorable Consejo Universitario y la II Reunión Académica Nacional del Sistema de Universidades (RAN).

En la gestión 2001, se aprobó la apertura del Área de Ciencias Económicas y Financieras, con las Carreras de: Economía, Administración de Empresas y Contaduría Pública a nivel de Licenciatura y la Carrera de Formación Docente a nivel de Técnico Superior; esta última en convenio con el Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

En la gestión 2002, se aprobó la creación de la Carrera de Fisioterapia a nivel de técnico superior.

En la gestión de 2004 se aprobó la creación del Área de Ciencias Sociales con dos Carreras: Ciencias de la Comunicación Social y Trabajo Social a nivel Licenciatura, para su puesta en marcha se contó con el apoyo financiero de la Prefectura del departamento Pando.

Por otra parte, el Modelo Académico de la Universidad Amazónica de Pando, se articula al Modelo Académico de la Universidad Boliviana. En su conceptualización, se sustenta en el Enfoque de Formación Basada en Competencias Profesionales y el Modelo Académico Constructivista.

Los postulados más relevantes de la fundamentación teórica del Modelo Académico de la Universidad Amazónica de Pando refieren:

Recomienda que en el proceso formativo se aborden problemas complejos, multidimensionales, globales, transdisciplinarios y contextuales, que colaboren a la comprensión del hombre en su relación con el mundo social, natural y el universo.

La Universidad Amazónica de Pando opta por el constructivismo, ya que se constituye en el modelo más utilizado a nivel internacional, por su comprensión del proceso de enseñanza y aprendizaje, poniendo de relieve el papel del estudiante como centro del proceso de aprendizaje, el aprendizaje para la vida y el trabajo.

Según la posición constructivista, el conocimiento no es una copia de la realidad, sino una construcción del ser humano, esta construcción se realiza con los esquemas que la persona ya posee (conocimientos previos), es decir, con lo que ya construyó en su relación con el medio que lo rodea. Además, en el modelo constructivista el docente es mediador del aprendizaje en dos sentidos: en primer lugar, guiando y estructurando el aprendizaje de común acuerdo con el estudiante y, en segundo lugar, construyéndole y ofreciéndole un material significativo, por lo que, para el logro de ello, es importante el uso de estrategias didácticas pertinentes y acordes para el proceso de enseñanza aprendizaje.

El Modelo Académico de la Universidad Amazónica de Pando (2014) indica que los principios y fundamentos de dicho documento, se basan en los definidos para la Universidad Boliviana a través del CEUB, los cuales fueron adaptados a las características particulares de la universidad.

Asimismo, el enfoque de competencias, no es un modelo pedagógico sino un enfoque que orienta la formación hacia el desarrollo de competencias profesionales, entendiéndose por competencias, a aquellos “procesos complejos de desempeño en un determinado contexto, con responsabilidad e idoneidad ” (Tobón, 2006), lo que involucra un diálogo permanente con el contexto, tanto para la identificación social de las competencias como para su desarrollo, donde la idoneidad está dada por poner en ejercicio, respuestas pertinentes a situaciones, problemas y retos de la realidad, de la forma en que la sociedad y la propia disciplina lo exigen, de acuerdo a lo que le compete realizar a cada profesional, con ética, responsabilidad y compromiso social (Modelo Académico UAP, 2014, p. 12)

### **2.1.2 Carrera de Trabajo Social**

El Trabajo Social es una profesión, que se fundamenta en las teorías y metodologías de las Ciencias Sociales y Humanas para explicar e intervenir la realidad social con el propósito de transformarla; conecta y articula saberes específicos, es decir, asume, tanto en su fundamentación teórica como en su práctica, un carácter eminentemente interdisciplinario, lo que la ubica como una profesión

cuyo propósito fundamental se orienta a la comprensión y análisis de la realidad social para incidir, orientar y potenciar los procesos sociales en la búsqueda del desarrollo social y humano, para mejorar la calidad de vida, la construcción de la democracia y la equidad. (Modelo Académico UAP, 2011, p. 17)

Bajo esta descripción y tomando en cuenta las necesidades y requerimientos sociales e institucionales de la región, ya que en ese entonces no se contaba con profesionales titulados en Trabajo Social; propiamente en la ciudad de Cobija, los cargos eran desempeñados por personal empírico, por lo que se inicia con el proceso de acopiar, sistematizar y analizar información para identificar la demanda de profesionales locales, departamentales y nacionales, como insumo fundamental para la creación de la Carrera.

Es así que la Carrera de Trabajo Social a nivel licenciatura, como parte del Área de Ciencias Sociales de la UAP, inició sus actividades administrativas y académicas en la gestión 2005, bajo la Resolución del Honorable Consejo Universitario No. 019/2005, con un total de 52 estudiantes matriculados, de los cuales solo 6 eran de sexo masculino y 46 de sexo femenino.

Asimismo, se contó con 6 docentes, 4 de ellos con formación en Trabajo Social.

En la Gestión 2011 la Carrera pasa a depender académicamente del Área de Ciencias Jurídicas y Políticas.

En diciembre del 2014, se reabrió el Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, con dos Carreras académicas, Trabajo Social y Ciencias de la Comunicación Social.

De acuerdo a datos recabados en el Rediseño Curricular la Carrera de Trabajo Social, aprobado en el año 2016 con Resolución HCU N° 213/2016, ésta tiene como Misión:

Formar profesionales en Trabajo Social, con fundamento integral, científico-técnico, humanista, crítico y competente en la intervención, gestión y educación social; promueve investigaciones que contribuyan a la formulación de políticas sociales, propuestas e intervenciones, orientadas al bienestar de la población.

Y su Visión:

Es una Carrera acreditada, referente en la formación de profesionales competentes en intervención, investigación, educación y gestión social; aporta conocimientos a la solución de problemáticas sociales, articulado con actores públicos y privados, favoreciendo la inclusión social y el desarrollo humano integral en la región, promoviendo la actuación basada en principios éticos y compromiso social, con sentido crítico y perspectiva multidisciplinar e intercultural.

El objetivo general de la Carrera es:

Formar profesionales íntegros con amplias competencias intelectuales y técnicas en el campo del Trabajo Social que actúen con eficiencia e idoneidad, capaces de promover y desarrollar procesos de intervención social, investigación, gerencia y educación social, basados en valores éticos y con visión multidisciplinar, especializados para resolver problemáticas sociales diversas y complejas en el contexto local, regional y nacional.

En diciembre del 2021, la Carrera de Trabajo Social, después de un arduo trabajo en equipo por parte de autoridades, docentes, estudiantes y administrativos, recibe su sello de calidad por parte de los pares evaluadores externos del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana.

## 2.2 Estado del Arte

Dentro de las diversas investigaciones realizadas sobre el seguimiento a titulados, nos encontramos con trabajos realizados en diversos contextos, por lo que a continuación citaremos algunos que han fortalecido el logro de los objetivos planteados en la presente tesis:

Es oportuno resaltar, que Europa ha sido pionero internacionalmente en los estudios de seguimiento a graduados, destacándose tres proyectos de suma importancia: Cheers, Reflex y Proflex; los cuales fueron citados por Palloroso y García (2019) y son los siguientes:

### ✓ **Proyecto Cheers**

El Proyecto Cheers “Carreras: después de la graduación; un estudio de investigación europeo” desarrollado en 1999, se basó en:

La aplicación de un cuestionario a 37.000 graduados de 11 países de Europa (Alemania, Austria, España, Finlandia, Francia, Holanda, Italia, Noruega, Reino Unido, República



Checa, Suecia) y Japón. Los encuestados aportaron información sobre sus experiencias en la educación superior y la transición al mercado laboral.

La misión fundamental del proyecto Cheers fue analizar el empleo y la transición laboral de los graduados de las universidades europeas durante los primeros años después de su titulación. Los objetivos específicos del proyecto fueron los siguientes:

Proporcionar una visión comparativa sólida del empleo y la transición laboral de los graduados en las universidades objeto de estudio.

Analizar los cambios recientes en el empleo y la transición laboral de los universitarios, así como los nuevos desafíos que se les presentan.

Analizar el impacto de la educación superior, incluida la estructura curricular y los planes de estudio, sobre el empleo y el trabajo de los graduados.

Contribuir al desarrollo conceptual de la relación entre educación superior y empleabilidad.

Contribuir al desarrollo de una base de datos europea sobre el empleo de los graduados

El aporte más significativo de este proyecto fue su contribución a la base conceptual metodológica e instrumental para sistematizar este tipo de estudios y replicarlas en otros ámbitos. (s/n).

### ✓ **Proyecto Reflex**

Bajo esta misma línea, Palloroso y García (2019), señalan que en el año 2004 se desarrolló el Proyecto Reflex: “El profesional flexible en la sociedad del conocimiento”. Este estudio perfeccionó y amplió los instrumentos desarrollados en el proyecto Cheers.

El estudio formó parte del 6to programa Marco de la Unión Europea, en el cual colaboraron 13 países europeos: Italia, España, Francia, Austria, Alemania, Países Bajos, Reino Unido, Finlandia, Noruega, República Checa, Suiza, Bélgica y Estonia. La gestión y coordinación del proyecto a nivel europeo recayó en el Centro de Investigación para la Educación y el Mercado Laboral, de la Universidad de Maastricht.

El objetivo global del proyecto REFLEX se centra en tres aspectos fundamentales:

¿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?

El cuestionario estuvo estructurado en los siguientes apartados: Carrera en la que te graduaste; Otras experiencias en el ámbito educativo; Transición de los estudios al trabajo; Primer trabajo desde la graduación; Historia y situación actual; Trabajo actual; Organización en la que trabajas; Competencias; Evaluación de la carrera; Valores y orientaciones e Información personal.

El estudio ha continuado en la actualidad, hasta agrupar los criterios de 50. 000 egresados, debido a la incorporación de nuevas universidades al proyecto. (s/n).

### ✓ **Proyecto Proflex**

También, Palloroso y García (2019), refieren que el proyecto Proflex (Profesional flexible en la sociedad del conocimiento) inició en el año 2006. El estudio se enmarcó dentro del programa ALFA de la Unión Europea, concebido como un programa de cooperación entre universidades de la Unión Europea y América Latina.

El principal objetivo de este proyecto fue obtener resultados sobre los graduados universitarios de Latinoamérica y poder establecer una comparación entre los países latinoamericanos participantes en el proyecto y los países europeos que participaron en los proyectos anteriores Cheers y Reflex. Este objetivo general se concretó en otros objetivos específicos referidos a:

Obtener resultados sobre la educación superior y el empleo de los graduados universitarios en diversos países de Latinoamérica.

Analizar el rol que desempeñan diversas aptitudes específicas y genéricas en las diferentes fases del empleo y de la carrera profesional de los graduados universitarios.

Definir indicadores que sirvan de referencia internacional y faciliten la comparabilidad del mercado laboral de los egresados de Latinoamérica con resultados semejantes en países europeos y otros países desarrollados.

Cooperar en el área de la educación superior y del empleo de graduados universitarios entre Europa y Latinoamérica.

Desarrollar criterios para los instrumentos de investigación que pudieran ser utilizados en el futuro por las universidades latinoamericanas. (s/n).

Por otra parte, y bajo la investigación de Pallaroso y García (2019), es importante mencionar que, en América Latina desde inicios de siglo han aumentado considerablemente los estudios de seguimiento a graduados, condicionados por una dinámica de acreditación y fortalecimiento de la estructura universitaria, es así que:

En Centroamérica, el Consejo Superior Universitario Centroamericano (CSUCA y el Servicio Alemán de Intercambio (DAAD) publican en 2004 un estudio sobre el seguimiento de egresados de programas de postgrado regionales centroamericanos. El diseño muestral se realizó tomando como base un intervalo temporal de 1990 a 2003, resultando 407 encuestados. De igual forma, fueron entrevistados 165 empleadores. El estudio permitió tener criterios acerca de los programas cursados por los egresados, así como su contribución al desempeño profesional.

Dentro del área, México y Colombia son pioneros en la temática.

En 2008, el Instituto Tecnológico de Monterrey, publicó un estudio transversal que incluyó las cohortes de 2002, 1997, 1992, 1987 y 1982, es decir, de graduados que finalizaron sus estudios hace 5, 10, 15, 20 y 25 años, respectivamente. El estudio buscaba recabar opiniones sobre la formación universitaria, así como de la empleabilidad. La principal limitación del estudio fue que solo se pudieron obtener encuestas de menos del 50% de la muestra identificada. No obstante, las limitaciones de la muestra, son compensadas al incorporar un periodo de estudio de 25 años, lo que permite un mejor control del efecto

social histórico. Entre las bondades del estudio, es importante apuntar que la amplitud del periodo estudiado permite tener una visión más completa del fenómeno de la transición, permitiendo medir variables que requieren un intervalo más amplio como la movilidad laboral, el progreso en la empresa y opinión cualificada del mercado de trabajo. (s/n).

Por lo que, los proyectos Cheers, Reflex y Proflex contribuyen al diseño del sistema de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social, al proporcionar herramientas para recolectar y analizar datos, identificar competencias y habilidades demandadas por el mercado laboral, y las necesidades de actualización y capacitación de los profesionales. Estos proyectos permiten ajustar la formación para mejorar la calidad de la formación y la empleabilidad y capacidad de los titulados para enfrentar los desafíos del campo laboral.

Asimismo, y bajo la misma línea de los estudios realizados en América Latina, mencionamos a Campaña (2015), quién realizó una tesis de maestría en la Universidad Politécnica Salesiana, denominada “Diseño de un sistema de gestión de seguimiento de inserción laboral a los profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su incidencia en los indicadores de calidad” investigación realizada en Guayaquil-Ecuador. El trabajo plantea dos objetivos generales, el primero es, indagar las relaciones existentes entre las instancias responsables del seguimiento laboral a los estudiantes de la Universidad Técnica de Ambato en el año 2014 y el segundo es, diseñar un sistema de gestión de seguimiento de inserción laboral a los profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato.

En el cual se concluye que:

Se ha propuesto un sistema de gestión donde se establecen niveles jerárquicos encaminados al cumplimiento de los objetivos y lineamientos de mejoramiento de la calidad necesaria para contribuir con la acreditación de las carreras y Universidad. También, se ha demostrado mediante análisis de hipótesis que existe relación entre la implementación de un sistema de gestión de seguimiento a graduados y el mejoramiento de calidad de las carreras de la Universidad Técnica de Ambato. (p. 84).

Esta investigación describe una propuesta de sistema de gestión jerárquico para mejorar la calidad de las carreras y contribuir a la acreditación de la universidad. Se sugiere la implementación de un sistema de seguimiento a graduados para mejorar la calidad de la formación y la empleabilidad de los titulados, y se ha demostrado mediante análisis de hipótesis que existe una relación entre la implementación de este sistema y el mejoramiento de la calidad de las carreras. En conjunto, la

propuesta sugiere que el sistema de seguimiento a graduados puede tener un impacto positivo en el éxito laboral de los titulados.

También, Cevallos (2013), mismo que realizó una tesis de maestría para la Universidad Católica del Ecuador, con el título de la investigación: Diseño de un sistema de seguimiento a graduados para el IAEN a través de aplicaciones WEB 2.0. La investigación presentó como objetivo general: Diseñar un sistema de seguimiento a graduados para el IAEN a través de aplicaciones WEB 2.0.

Esta investigación entre sus conclusiones relevantes planteó:

El sistema de seguimiento a graduados es una herramienta potente para establecer la vinculación con la comunidad, ya que se garantizan las condiciones para que tanto la Universidad como la sociedad obtengan beneficios a través de la cooperación, por una la institución tiene acceso a información de primera mano para mantener su oferta académica afinada, crear nuevos programas de formación y establecer planes de investigación sobre la base de la experiencia real de los graduados, mientras estos últimos tienen acceso a información sobre capacitación, tienes espacios de interacción con expertos y además podrían participar en espacios de cogobierno.

Un sistema de seguimiento a graduados no debe basarse solamente en la aplicación periódica de encuestas, esta modalidad de trabajo caracteriza por la baja respuesta del graduado lo que se deriva en información poco confiable ya que la muestra que responde no es representativa, de ahí que es necesario aprovechar la explosión de las herramientas Web. 2.0, el trabajo en red, la horizontalización de las relaciones a través de las tecnologías, de manera que el sistema obtenga información de manera fluida y fruto de la interacción de diversos actores. (p. 150).

La investigación citada, enfatiza la importancia del sistema de seguimiento a graduados como herramienta para establecer la vinculación con la comunidad y mejorar la oferta académica y planes de investigación. Además, el sistema ofrece acceso a información y espacios de interacción para los graduados. Se sugiere que el sistema no se base solo en encuestas periódicas, sino que aproveche las herramientas tecnológicas y el trabajo en red para obtener información de manera fluida y fruto de la interacción de diversos actores. En general, la tesis destaca la importancia de establecer un sistema de seguimiento a graduados efectivo para mejorar la calidad de la formación.

De igual modo, Cantuta y Cordero (2019), como modalidad de Trabajo Dirigido, en la Universidad Mayor de San Andrés (La Paz-Bolivia), han realizado la investigación denominada: Seguimiento a los egresados y titulados de los programas de Maestría en gestión de Organizaciones (Mageo) y Business Administración (Mba) del Instituto de Investigación y Capacitación en Ciencias

Administrativas-Iicca. La investigación presentó como objetivo: Desarrollar un estudio de seguimiento a los egresados y titulados de posgrado del Instituto de Investigación y Capacitación en Ciencias Administrativas-IICCA, para conocer la satisfacción con la formación académica y la influencia de los programas de Maestría en Gestión de Organizaciones y Business Administración en su desarrollo profesional.

Es importante mencionar que, entre las conclusiones relevantes de la investigación citada arriba está:

La construcción de la base de datos permitió que sea posible un análisis o estudio detallado de la movilidad o permanencia del profesional en el trabajo o cargo que ocupaba antes en relación al empleo actual. Es preciso hacer notar que el estudio de seguimiento fue muy oportuno, se comprobó que un gran porcentaje de los profesionales accedieron a otros trabajos (57%) una vez culminada la maestría. (p. 64).

Esta investigación destaca que la construcción de una base de datos ha permitido un análisis detallado de la movilidad laboral de los profesionales y que un gran porcentaje de ellos (57%) ha accedido a otros trabajos después de culminar la maestría. Se menciona que la formación académica es una herramienta valiosa para mejorar la empleabilidad y la carrera profesional de los individuos, lo que sugiere que el programa de maestría ha sido exitoso en este aspecto. En general, enfatiza la importancia de hacer un seguimiento preciso de la evolución de la carrera profesional de los titulados para mejorar la oferta académica y la empleabilidad de los egresados.

La revisión de investigaciones realizadas en Europa, América Latina y Bolivia, nos brindó elementos necesarios para el diseño metodológico y sobre todo para la estructura de la propuesta del diseño del sistema de seguimiento a titulados para la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, gestión 2010 al 2022.

La revisión de estos trabajos, nos permitió ver la importancia de realizar los seguimientos a titulados y sus implicancias, además de, fortalecer las ideas con relación a las preguntas que se debe considerar en el sistema para con titulados, por otro lado, una de las investigaciones afirma la necesidad imperativa de la utilización de las tecnologías de información para la optimización de tiempo y recursos para el seguimiento.

## **2.3 Base legal**

### **2.3.1 La Educación Superior en la Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia.**

La Constitución Política del Estado (CPE), aprobada en el referéndum de 25 de enero de 2009 y promulgada el 7 de febrero de 2009, señala en su artículo 77 parágrafos I y II que:

“La educación es la más alta Función financiera del Estado”, que tiene la obligación indeclinable de sostenerla, garantizarla y gestionarla.

“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 (...)”. (p. 29).

Asimismo, la Constitución Política del Estado (CPE), establece en su artículo 91 párrafo 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 investigación científica 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. (p. 33).

### **2.3.2 La Educación Superior Universitaria en la Ley N° 070 de la Educación, Avelino Siñani – Elizardo Pérez.**

En la presente investigación resulta necesario conocer lo que establece la Ley 070 de educación con relación a la Formación universitaria, razón por la cual citaremos los artículos referidos a ello.

#### **Sección IV, Artículo 52. Formación Superior Universitaria:**

Es el espacio educativo de la formación de profesionales, desarrollo de la investigación científica tecnológica, de la interacción social e innovación en las diferentes áreas del conocimiento y ámbitos de la realidad, para contribuir al desarrollo productivo del país expresado en sus dimensiones política, económica y sociocultural, de manera crítica, compleja y propositiva, desde diferentes saberes y campos del conocimiento en el marco de la Constitución Política del Estado Plurinacional. (p. 23).

#### **Artículo 53. Objetivos:**

- I. Formar profesionales científicos, productivos y críticos que garanticen un desarrollo humano integral, capaces de articular la ciencia y la tecnología universal con los conocimientos y saberes locales que contribuyan al mejoramiento de la producción

intelectual, y producción de bienes y servicios, de acuerdo con las necesidades presentes y futuras de la sociedad y la planificación del Estado Plurinacional.

- II. Sustentar la formación universitaria como espacio de participación, convivencia democrática y práctica intracultural e intercultural que proyecte el desarrollo cultural del país.
- III. Desarrollar la investigación en los campos de la ciencia, técnica, tecnológica, las artes, las humanidades y los conocimientos de las naciones y pueblos indígena originario campesinos, para resolver problemas concretos de la realidad y responder a las necesidades sociales.
- IV. Desarrollar procesos de formación postgradual para la especialización en un ámbito del conocimiento y la investigación científica, para la transformación de los procesos sociales, productivos y culturales.
- V. Promover políticas de extensión e interacción social para fortalecer la diversidad científica, cultural y lingüística.
- VI. Participar junto a su pueblo en todos los procesos de liberación social, para construir una sociedad con mayor equidad y justicia social. (p. 23 y 24).

#### **Artículo 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 un Equipo Técnico Especializado. Su funcionamiento y financiamiento será reglamentado por Decreto Supremo. (p. 28 y 29).

### **2.3.3 Estatuto Orgánico del Sistema de la Universidad Boliviana**

De igual modo, el Sistema Universitario es regido bajo la normativa del Comité Ejecutivo de la Universidad Boliviana, por lo que citaremos las normativas que respaldan y describen los procesos de Acreditación dentro de las Universidades del Sistema, de la que la Universidad Amazónica de Pando, forma parte.

#### **Capítulo VIII. Reunión Nacional de Evaluación y Acreditación:**

Artículo 60. La Reunión Nacional de Evaluación y Acreditación (RENEVAC) es la instancia técnica especializada de definición de políticas de evaluación y acreditación del Sistema Universitario.

Artículo 61. Se realizará por lo menos una vez cada dos años y será convocada por la Secretaría Nacional de Evaluación y Acreditación. La sede será rotativa.

Artículo 62. Participarán 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 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 de la Universidad Boliviana.
- e) Difundir los resultados de la Evaluación y Acreditación.
- f) Establecer políticas de seguimiento de la evaluación externa y acreditación.
- g) Proponer y actualizar marcos de referencia 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 ante instituciones u organismos nacionales e internacionales especializados en evaluación externa para las diferentes carreras, áreas, menciones, o departamentos del sistema que así lo soliciten. (p. 259).

### **2.3.3.1 Reglamento General de Evaluación y Acreditación de Carreras y/o Programas**

Este Reglamento establece directamente los parámetros generales a los que deben regirse las Carreras para encarar los procesos de autoevaluación y acreditación, por lo que mencionaremos los que responden a la investigación desarrollada.

Artículo 2. Los procesos de Evaluación y Acreditación en el Sistema de la Universidad Boliviana tienen como propósitos los siguientes:

- 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 cuentan 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 y Programas evaluadas, en el marco de acción de las instituciones afines.
- e) Coadyuvar para que los procesos académicos, económico-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. (p. 583).



## Capítulo V, de los procedimientos:

Artículo 36. Cada Carrera y/o Programa, desarrollará 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 Estudios.
- e) Formularios de Evaluación Externa

La documentación deberá ser presentada al CEUB, en forma impresa (2 ejemplares) y en formato digital (6 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 conclusiones de su Informe de Evaluación Externa, establecerán la calidad y pertinencia, grado de cumplimiento y recomendaciones de las siguientes áreas: 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. Normas jurídicas e institucionales. Misión y Objetivos. Currículo Administración y Gestión Académica. Docentes. Estudiantes. Investigación e Interacción Social-Extensión Universitaria Recursos Educativos. Administración Financiera. 10. Infraestructura.

Artículo 43. Los pares académicos después de contrastar los Informes de Autoevaluación y de la Evaluación Externa, recomendarán 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. (p. 590 y 591).

## **Capítulo VI, de los requisitos, criterios, áreas, variables e indicadores de acreditación:**

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 del Comité de Autoevaluación de la Carrera y/o Programa sobre la base de las siguientes áreas y variables:

Área 4: Administración y Gestión Académica:

- 4.1. Administración Académica.
- 4.2. Organismos de administración y decisión.
- 4.3. Planes globales por asignatura.
- 4.4. Relación Docente - Estudiante por asignatura y carrera.
- 4.5. Apoyo Administrativo.
- 4.6. Resultados e impacto: seguimiento a titulados. (p. 592 y 593).

### **2.3.3.2 Reglamento general de Evaluación y Acreditación de Programas y/o Carreras de la Universidad Amazónica de Pando**

Asimismo, y bajo el mismo orden de normativas, haremos mención a normativa específica de la Universidad Amazónica de Pando, que establece los lineamientos específicos para la autoevaluación y Acreditación de las Carreras.

## **Capítulo I. Disposiciones generales, Artículo 2, Objeto:**

El presente reglamento tiene por objeto, normar todo el procedimiento de autoevaluación, evaluación externa y acreditación de carreras y/o programas de la Universidad Amazónica de Pando. (p. 1).

## **Capítulo II, Bases conceptuales:**

Artículo 6°.- (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.

Artículo 7°.- (Características de la autoevaluación). - De acuerdo al Artículo 14 del Reglamento de Evaluación y Acreditación del CEUB, el proceso de autoevaluación es obligatorio, continuo y participativo para todas las carreras y/o programas de la universidad boliviana debiendo presentarse informes cada cuatro años.

Artículo 8°.- (Evaluación externa).- De acuerdo al Artículo 15 del Reglamento Nacional de Evaluación y Acreditación del CEUB, la Evaluación Externa por pares académicos, 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. (p. 2).

#### **Capítulo IV. Proceso de Autoevaluación, Evaluación Externa y Acreditación:**

Artículo 11°. - (Finalidad). - La autoevaluación, la evaluación externa, y la acreditación tienen por finalidad:

- ⇒ Alcanzar la excelencia académica en todos los programas de la UAP
- ⇒ Contribuir y asegurar, permanentemente la calidad de los servicios institucionales que la UAP presta a través de sus carreras o programas académicos.
- ⇒ Crear y promover una cultura de reflexión, análisis y evaluación en las autoridades ejecutivas, administrativas, docentes y estudiantes para mejorar los procesos de gestión académica administrativa de las carreras y/o programas de la UAP.

#### **2.4 Marco teórico**

Para el desarrollo de la presente investigación, es necesario el apoyo teórico que respalde la propuesta que se propone referida al sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando.

##### **2.4.1 Teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico**

Blaug (1983), citado en Villalobos y Pedroza (2009), mencionan los aportes de este enfoque, abordándolo desde un punto de vista académico o de investigación, centrando la atención en los aspectos metodológicos:

Señala que el capital humano se caracterizaba por un individualismo metodológico, el cual no consideraba que la formación del capital humano es realizada por individuos que actúan por cuenta propia, pero que en muchos países el cuidado médico, la educación, la recuperación de información y la formación laboral son realizadas en su totalidad o en parte por los gobiernos. También, cuestiona si el programa de investigación del capital humano es capaz o no de proporcionar nuevos criterios normativos para la acción pública. Su respuesta a ese cuestionamiento es que la investigación en capital humano sí suministra un nuevo criterio de inversión social: los recursos se deben asignar a los niveles de educación y años de enseñanza de una forma tal que las tasas sociales marginales de rendimiento de la inversión educativa sean iguales y que ese rendimiento de la inversión educativa no debería ser inferior al rendimiento de inversiones privadas alternativas. Pone especial énfasis en que el rendimiento de la inversión en educación se tiene que calcular exclusivamente con base en valores cuantificables y observables; pues, tanto los rendimientos no pecuniarios de la educación como las externalidades asociadas a la enseñanza se ajustan invariablemente a juicio cualitativo y éstos difieren de un autor a otro. (p. 276 y 277).

La teoría del capital humano sostiene que la educación es una inversión en capital humano que aumenta la productividad y el valor de los individuos en el mercado laboral. Blaug (1983) argumentó que la educación también puede tener un efecto positivo en el desarrollo económico de una sociedad en su conjunto. El sistema de seguimiento a titulados puede ser visto como una herramienta para evaluar el impacto de la educación en la carrera laboral de los titulados y su contribución al desarrollo económico, lo que está en línea con la teoría del capital humano.

Asimismo, es necesario citar lo siguiente, que tiene que ver con el crecimiento del capital humano, y el desarrollo desde la relevancia éste:

Es un proceso que entraña, entre otras consecuencias, un aumento sostenido de las inversiones en capital humano, sin que haya alguna razón a priori para suponer otra cosa que un desequilibrio temporal entre la demanda y la oferta de trabajo calificado. (O'Connor, 2002, p. 284, citado en Villalobos y Pedroza, 2009). Para tratar de explicar las diferencias en las trayectorias de crecimiento, este autor se vale de la apertura económica y del capital humano, señala que diversos estudios han encontrado que la dotación inicial de capital humano de un país es importante para explicar el subsiguiente crecimiento de su PIB. Por ejemplo, Barro (citado por O'Connor, 2002 y citado en Villalobos y Pedroza, 2009) señala que el acervo del capital humano afecta el crecimiento, sobre todo por la inversión en capital físico, siendo ambos complementarios, además, ejerce un impacto positivo en el ingreso per cápita, debido a su relación negativa con las tasas de fertilidad. (p. 278).

El párrafo no establece una relación directa entre el sistema de seguimiento a titulados y la importancia del aumento de las inversiones en capital humano, pero sugiere que el seguimiento puede ser una herramienta útil para evaluar si la inversión en capital humano está teniendo un efecto positivo en la empleabilidad y el desarrollo económico de los profesionales. De esta manera, el sistema de seguimiento a titulados podría ayudar a las universidades y sus carreras a tomar decisiones informadas sobre cómo mejorar la oferta académica para fomentar el crecimiento económico sostenible.

Por otra parte, podemos manifestar que, la teoría del capital humano tiene una estrecha relación con la economía de la educación, porque, según Feroso (1997) citado en Villalobos y Pedroza, 2009, ambas tienen como principal finalidad, investigar lo referente a: costos, financiamiento, planificación, crecimiento socioeconómico, educación y empleo, entre otros factores.

Es así que, la teoría del capital humano sostiene que la educación es una inversión que aumenta la productividad y el valor de los individuos en el mercado laboral, lo que puede contribuir al desarrollo económico. La economía de la educación se enfoca en el análisis de los procesos

educativos y de los efectos de la educación en la economía y la sociedad en general. Ambas áreas están estrechamente relacionadas y la teoría del capital humano proporciona una base teórica para la economía de la educación y ayuda a explicar los efectos económicos de la educación en la sociedad.

De igual modo, desde sus orígenes la teoría del capital humano, sigue siendo una visión conceptual conocida en el marco de la globalización, debido a que concibe a la educación como una inversión que generará ventajas en el futuro y que favorece de diversas formas al crecimiento económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional.

Por lo que, el concepto de capital humano ha evolucionado y ahora se hace referencia al capital intelectual, que incluye habilidades, destrezas, conocimientos, información, propiedad intelectual, base de datos, software y marcas. El capital humano y el capital estructural se combinan para formar el capital intelectual, que se refiere a la valoración de los recursos intangibles de una organización esenciales para su funcionamiento y éxito en el mercado. El capital humano es un activo intangible difícil de medir y cuantificar, mientras que el capital estructural es un activo tangible que puede ser medido y cuantificado. (p. 280).

Continuando bajo la línea de Villalobos y Pedroza (2009), quienes manifiestan que el capital humano tiene que ser renovado constantemente, por lo que se debe tomar en cuenta que:

Para su desarrollo y mantenimiento entran en juego diversos elementos de tipo social: los servicios sanitarios, el adiestramiento en el trabajo, la educación organizada, los programas de estudios para adultos y la migración de las familias para adaptarse a las oportunidades de empleo. Estos elementos requieren de la aplicación de programas y estrategias para su mejoramiento, lo cual traerá como consecuencia la elevación del nivel de vida de la población beneficiaria, influyendo de manera determinante en el crecimiento económico, cuya conformación está dada por el capital, el trabajo, las materias primas, el capital humano y la tierra. Si falta alguno de estos componentes, el proceso para llegar a un crecimiento económico adecuado, se verá afectado. (p. 282).

Es así que, es necesario el desarrollo y mantenimiento de servicios sanitarios, programas de adiestramiento laboral, educación, programas para adultos y migración para lograr un crecimiento económico adecuado. Para elevar el nivel de vida de la población y afectar positivamente el crecimiento económico, es importante mejorar estos elementos. El crecimiento económico se compone de factores como capital, trabajo, materias primas, capital humano y tierra, y la ausencia de alguno de ellos puede tener un impacto negativo en el proceso de crecimiento económico.

### 2.4.1.1 El papel de la educación en la formación del capital humano

Para el capital humano es importante la educación, por lo cual se la puede concebir como consumo y como inversión, por lo que Villalobos y Pedroza (2009), manifiestan que:

Como consumo cuando produce satisfacciones o beneficios inmediatos, para ello se utilizan ciertos bienes y servicios para satisfacer necesidades humanas; y como inversión, lo cual implica el empleo del capital para obtener un beneficio en el futuro, dicha inversión se calcula de acuerdo al rendimiento, traduciéndose en que, a mayor educación y menor edad, corresponderá mayor salario (Fermoso, 1997), citado en Villalobos y Pedroza (2009). Para aclarar esta idea aludimos a Johnes (1995), citado en Villalobos y Pedroza (2009), que señala que la educación existe porque aporta una utilidad. Parte ésta se disfruta a corto plazo, pues es un placer aprender sobre el mundo. A este elemento se le puede denominar consumo de la educación. El alumno obtiene otra utilidad además de la momentánea, obtiene conocimientos y cualificaciones que le permitirán elevar su productividad en el futuro. Como la productividad es la que determina en gran parte el salario, la educación actual puede incrementar los ingresos en el futuro. En este sentido, el alumno puede considerar a la educación como una inversión. (p. 285 y 286).

El seguimiento a titulados es una herramienta para evaluar la calidad de la educación en la formación del capital humano. A través de este seguimiento se puede medir si los programas educativos están proporcionando las habilidades y conocimientos necesarios para satisfacer las demandas del mercado laboral y si están contribuyendo a la formación del capital humano. Además, el seguimiento a titulados puede identificar las fortalezas y debilidades de los programas educativos y las necesidades de formación continua de los profesionales, lo que a su vez puede contribuir al desarrollo económico y social de una sociedad.

A su vez, Schultz (1968), realiza una diferencia entre educación e instrucción, a la primera la concibe como las funciones específicas de la entidad educativa o del sistema educativo en su conjunto; la instrucción abarca las actividades que integran parte del proceso enseñanza-aprendizaje de los estudiantes. Es así que, la instrucción es producto de la educación organizada, cuyo objetivo es fomentar el conocimiento a través de la investigación. Schultz, considera a los establecimientos educativos como empresas que se especializan en producir instrucción, que tiene los méritos de una inversión en la medida en que incrementa las ganancias o entradas futuras del estudiante. Por lo que, la educación está conformada por diferentes componentes económicos, los más importantes son:

Costos: pueden ser de dos formas: los sufragados o no por el estudiante. La suma de ambos nos da el costo total de la educación. También pueden clasificarse en costos directos e

indirectos, los primeros están constituidos por la suma de los gastos corrientes (personal, bienes y servicios, financieros y transferencias) y los de capital (inversiones, terrenos, edificios, maquinaria, muebles; activos financieros, pasivos financieros y transferencias de capital). Los indirectos, con frecuencia son superiores al directamente soportado por la familia, su indicador es el sueldo interprofesional.

Gastos: son todos aquellos desembolsos o inversiones que se realizan sobre todo por parte del estudiante y de su familia para que éste pueda asistir a la escuela y desarrollar sus actividades académicas (transporte, vestido, libros, alimentación, y otros). También es fundamental considerar aquellos ingresos no percibidos por los estudiantes mientras asisten a la escuela, pues probablemente sean mayores que los demás gastos, a esto es a lo que los economistas llaman el costo de oportunidad. (p. 286).

Es así que, si la educación es concebida como una mercancía, entonces la solución de sus problemas tendrá que estar administrada por las leyes del mercado, o, dicho de otra forma: si se asume que la educación es un producto sólo tangible, entonces “el mercado es capaz de convertir la inteligencia en una mercancía” (Ramírez, 1998).

Bajo la línea anterior, podemos manifestar, que la teoría del capital humano es adecuada con la globalización, debido a que considera a la educación como una inversión que en el futuro obtendrá ganancias, lo cual favorece el crecimiento económico.

Por lo que, el capital humano necesita ser actualizado permanentemente debido a las exigencias del mercado y a los constantes cambios tecnológicos que exige la sociedad y el contexto.

En síntesis, la educación es fundamental para la formación del capital humano, ya que permite a las personas adquirir conocimientos, habilidades y valores que les permiten desarrollar su potencial y contribuir al crecimiento económico y social de una sociedad. En términos generales, la educación proporciona a los individuos las herramientas necesarias para ser productivos en el mercado laboral, lo que aumenta la productividad y la competitividad de una economía. La educación también permite a las personas adquirir habilidades técnicas y profesionales específicas que les permiten desempeñarse de manera efectiva y eficiente en su trabajo, lo que se traduce en una mayor productividad y mejores resultados para las organizaciones y empresas.

La educación no solo ayuda a desarrollar habilidades técnicas y profesionales, sino que también puede contribuir al desarrollo de habilidades sociales y emocionales como el trabajo en equipo, la empatía y la resolución de conflictos, que son importantes para el éxito en el mundo laboral y en la vida en general. Es así que, la educación es clave para la formación del capital humano,

permitiendo a las personas adquirir habilidades y conocimientos necesarios para contribuir al desarrollo económico y social de una sociedad, mejorar su calidad de vida y desarrollarse plenamente como seres humanos.

### **2.4.2 Teoría de la fila**

Para mayor entendimiento sobre esta teoría, iniciaremos explicando que se entiende por la nominación “Fila”, dado que esta fue definida por Barradas (2014) de la siguiente forma:

Es un sistema de orden jerárquico y de preferencia para hacer válido un derecho y obtener hasta cierto punto un beneficio. Esta definición no se relaciona a conceptos como la justicia, la igualdad o la fraternidad; Para las personas de formación contractualista la Fila no es sino un acuerdo implícito entre dos o más personas a través del cual aceptan respetar a la persona que se encuentre antes de ellos, siempre y cuando aquellos que están después de él respeten de igual modo su lugar, por ello, el mecanismo es intrínsecamente justo para aquello que intervienen en él.

Esta teoría data desde 1985 y fue propuesta por Doetinger y Piore, quienes describen la relación de las empresas y los cargos de los funcionarios y sus implicancias en las contrataciones:

Los trabajadores más solicitados son los primeros de la fila, dejando que los menos solicitados encuentren trabajo en los puestos menos deseables de los sectores marginales de la economía o que permanezcan desempleados. Por definición, los desfavorecidos son los que muestran menor nivel de empleabilidad o los que hayan realizado menor inversión en capital humano. Ellos se encuentran situados al final de la cola de trabajo y tienen un acceso limitado a las oportunidades de empleo más solicitadas. (Doetinger y Piore, 1985, citado en Caicedo, Velasco, Rodríguez, Velaquirán y Gómez, 2020, p. 406)

Doetinger y Piore (1985, citado en Barradas, 2014), refieren que la teoría de la fila es:

El tamaño de la oferta de la fuerza de trabajo que existe para un mismo puesto y que se materializa como una fila de aspirantes a este. Hay vacantes de empleo y los interesados en él se presentan, son varias las personas que lo solicitan, sin embargo, en menor número quienes podrán beneficiar.

Esta teoría propone que la educación de los egresados les proporciona a los patrones elementos para seleccionar a los trabajadores que puedan entrenarse con mayor facilidad, basados en los valores y normas no cognoscitivas que los estudiantes adquieren a medida que avanzan en la escuela. (p. 56).

La Teoría de la Fila es una teoría matemática que se utiliza para analizar y optimizar sistemas de espera, como el proceso de seguimiento a titulados. Se puede utilizar para determinar la muestra óptima de profesionales a seguir y el tiempo entre encuestas, asegurando que se recopile suficiente



información sin incurrir en costos excesivos. También puede utilizarse para identificar cuellos de botella y áreas de mejora en el proceso de seguimiento, mejorando la eficiencia y calidad de la información recopilada.

También, puede identificar las necesidades del mercado laboral y adaptar la oferta académica para desarrollar competencias laborales en los titulados. Por lo que, la Teoría de la Fila puede mejorar la oferta académica, fortalecer la vinculación con el medio y desarrollar competencias laborales en los titulados.

### **2.4.3 Teoría de la Educación como un Bien Posicional**

Esta teoría en el mercado laboral proyecta que la formación permite, como criterio de selección, la asignación de diferentes clases de funciones. Por tanto, aquellos individuos que tienen posibilidad de adquirir mayores niveles de educación, prefieren hacerlo para desempeñarse en cargos que antes requerían un menor nivel de preparación. (Briseño, Mejía, Cardoso y García, 2014).

A su vez, Rodríguez, (1999) afirman que:

En los años 90 las perspectivas de trabajo han sido sombrías para los egresados/ titulados de los sistemas educativos. En muchos países relativamente ricos, así como en las naciones en desarrollo, existe un desempleo considerable. Sin embargo, sigue siendo, un hecho constatable que ha mayor escolaridad de las personas las posibilidades de empleo y posición aumentan. Quienes ingresan a las instituciones de educación superior, lo hacen por motivos como acceder a un empleo mejor, para obtener una posición social relevante, para mejorar las condiciones de vida de sus descendientes, para contribuir al desarrollo del país o de la sociedad, para aprender cosas nuevas y adquirir cultura. (p. 340)

Es decir que, para obtener un puesto en el mercado de trabajo cada vez resulta más necesario contar con más grados académicos, requisitos que antes no tenían que satisfacer las personas que se van retirando de los mismos puestos a los que ahora el nuevo profesional desea lograr.

Se observa entonces, como la competencia por adquirir cierto estatus ocupacional incrementa permanentemente la demanda educativa, muy a pesar de que la demanda en el sector productivo tienda a permanecer en niveles relativamente estables.

Es así que, la Teoría de la Educación como un Bien Posicional sostiene que la educación no solo es valiosa en sí misma, sino que también puede ser utilizada estratégicamente para obtener una

ventaja competitiva en la sociedad, ya sea en términos económicos, políticos o culturales. Esta teoría nos permite entender cómo la educación puede ser un recurso escaso y altamente valorado para obtener y mantener una posición privilegiada en la sociedad, y cómo la desigualdad en la educación puede perpetuar la desigualdad social y económica.

La Teoría de la Educación como un Bien Posicional sostiene que la educación no solo sirve para adquirir habilidades y conocimientos, sino también para obtener una posición social y económica más alta. En este sentido, el sistema de seguimiento a titulados puede ser influenciado por esta teoría al evaluar la posición social y económica de los egresados en relación con otros graduados y con la población en general. También, se puede utilizar para evaluar la eficacia de la educación y tomar medidas para mejorar la calidad de la educación y garantizar que los egresados tengan éxito en el mercado laboral.

#### **2.4.4 Teoría de la Segmentación de los Mercados**

Esta teoría explica cómo puestos y salarios corresponden a variables que tienen que ver con la naturaleza de los empleos y no tanto con el perfil educativo del trabajador.

Para un mejor entendimiento sobre esta teoría, presentamos la propuesta de Piore (1969), quien lo divide en dos grandes segmentos:

El mercado primario (que englobaría los puestos buenos del mercado, es decir, aquellos con salarios elevados, estabilidad, oportunidades de avance, entre otros) y el mercado secundario (en el que quedarían confinados los puestos de trabajo con salarios bajos, inestabilidad, escasas oportunidades de ascenso, y demás). (119).

Pasado seis años, Piore (1975), refinó aún más esta visión para que se ajustase mejor al funcionamiento global del mercado de trabajo, proponiendo lo siguiente:

Una división adicional dentro del sector primario en un segmento superior y otro inferior. Este último se identificaría con las características habituales de los puestos manuales (o trabajadores de cuello azul), mientras que el primero englobaría aquellos puestos y pautas de movilidad típicamente asociados a profesionales y cargos directivos (o trabajadores cualificados de cuello blanco), caracterizados por presentar unos salarios y un estatus superiores, mayores oportunidades de promoción, ausencia de mecanismos formales de supervisión, espacio para la creatividad individual y la iniciativa, entre otros. (p. 120)

Bajo los parámetros de esta teoría y desde la perspectiva del marketing, se considera al mercado como un conjunto de compradores actuales y potenciales con el deseo y la capacidad económica de adquirir un producto. Las empresas diseñan sus estrategias comerciales para mercados determinados, formados por consumidores que no tienen por qué constituir la totalidad de un mercado. Esto es debido a que un bien o servicio difícilmente resultará atractivo para todos los consumidores. (Valdivia, 2015).

La principal teoría de segmentación del mercado es que siempre debe haber actualización porque los consumidores cambian de preferencias constantemente dependiendo de lo que se ofrezca al mercado. Tal como lo refiere Valdivia (2015).

Los cambios vertiginosos hacen que el marketing se haya convertido en un factor que requiere ser más selectivo, entonces se puede ser mucho más efectivo al momento de desarrollar un producto que sea del completo agrado y, sobre todo, que supere las expectativas del consumidor, para esto el marketing identificará el segmento y crea artísticamente habilidades para llegar a él. (p. 35).

La oferta y la demanda crecen de manera diversa, pero ofrecer un producto que satisfaga favorablemente a todos los consumidores de manera indiscriminada sería poco práctico, para no decir imposible. Es necesario entonces, sub-dividir ese gran mercado heterogéneo en partes más pequeñas y más específicas, con el fin de lograr una porción homogénea del mercado, donde se pueda trabajar su producto de manera estratégica y eficaz (Ciribelli y Miquelito, 2015).

Por lo que, es importante tomar en cuenta una correcta segmentación del mercado, debido a que debemos orientar estratégicamente el marketing y ofrecer un producto que satisfaga al consumidor. Sabemos que en el mercado encontramos infinidad de productos, pero muy pocos ofrecen lo que el consumidor realmente necesita o espera.

Es así que, la Teoría de la Segmentación de los Mercados, sostiene que los consumidores tienen diferentes necesidades y pueden ser divididos en diferentes segmentos. En el contexto del seguimiento a titulados, esta teoría puede ser útil para identificar diferentes segmentos de egresados con necesidades y expectativas específicas en relación con la educación y el mercado laboral. Al adaptar el proceso de seguimiento a cada segmento, se puede mejorar la eficacia de la comunicación y los mensajes.

El sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social puede ser fundamentado por varias teorías, pero las seleccionadas son: la Teoría del capital humano, la Teoría de la fila, la Teoría de la Educación como un Bien Posicional y la Teoría de la Segmentación de los Mercados. Estas teorías pueden contribuir a mejorar el proceso de seguimiento y garantizar que los titulados adquieran las habilidades y conocimientos necesarios para tener éxito en el mercado laboral, evaluando la posición social y económica de los profesionales, determinando la longitud óptima de la muestra de titulados a seguir y adaptando el proceso de seguimiento a las necesidades específicas de cada segmento de estos.

Es así que, por lo anteriormente expuesto es que el estudio de sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, debe considerar los diferentes enfoques y argumentaciones teóricas que se han planteado, y escoger las categorías y variables que correlacionen a la propuesta y la necesidad.

## **2.5 Marco conceptual**

### **2.5.1 Formación profesional**

Conjunto de modalidades de aprendizaje sistematizado que tienen como objetivo la formación socio-laboral, para y en el trabajo, involucrando desde el nivel de calificación de introducción al mundo del trabajo hasta el de alta especialización. Está conformada por instituciones diversas, públicas y/o privadas, que especializan su oferta formativa en modalidades de formación integral, integradora y permanente y que focalizan sus acciones por población objetivo y/o por saberes profesionales a impartir. (Moughty, 2001).

Asimismo, Moughty (2001), refiere que la Formación Profesional está compuesta por procesos de enseñanza-aprendizaje de carácter continuo y permanente integrados por acciones técnico-pedagógicas destinadas a proporcionar a las personas oportunidades de crecimiento personal, laboral y comunitario brindándoles educación y capacitación socio-laboral.

### **2.5.2 Formación académica**

El posgrado es un proceso que involucra la producción, transferencia, adaptación, diseminación y aplicación de conocimientos. Por ello la actividad de postgrado está o debe estar-profundamente

articulada a los sistemas de innovación, ciencia y tecnología en un país cualquiera y debe ser atendido como una de las variables que definen el éxito de estos últimos. (Nuñez, 2002).

### **2.5.3 Titulado**

El titulado de las instituciones de educación superior debe ser considerado como la proyección de su imagen y como dinamizador del desarrollo social (Castro, 2016). Además, esta proyección debe inspirar a formación y capacitación disciplinar continua.

Es necesario manifestar, que la concepción de la palabra egresado, que “se reconoce a toda persona que recibió la formación completa en un programa académico en una institución de educación superior” (Gómez y Sandoval, 2007, p. 43). Por lo que podemos decir, que es la persona que ha cursado y aprobado satisfactoriamente todas las asignaturas del Plan de estudio reglamentado o normado por una carrera. Sin embargo, el titulado “es el egresado que, previo el cumplimiento de requisitos académicos exigidos por las instituciones (exámenes, monografías, tesis de grado, entre otros), ha recibido su grado” (Gómez y Sandoval, 2007, p. 43). En otras palabras, es aquel que ha defendido su modalidad de graduación y ha aprobado satisfactoriamente de acuerdo a normativa se le otorga su título profesional.

### **2.5.4 Seguimiento a titulados**

Es un proceso participativo mediante el cual se analiza la situación de los graduados en el campo laboral, se retroalimenta a la Academia con los resultados, y sus productos se convierten en insumos para la toma de decisiones por parte de las autoridades de la Universidad. (Lodoño, 2015).

Asimismo, el seguimiento a titulados es una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales, no solamente en lo que respecta a su inserción laboral, sino al entorno y contexto en el que se desenvuelven. También, son mecanismos poderosos de diagnóstico de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión sobre sus fines y valores. (Medina, Mosconi, Coscarelli, Rueda y Albarracin, 2005).

Los estudios de seguimiento a titulados, permiten analizar la relación entre las competencias adquiridas con la educación superior y las requeridas por los empleadores con el fin de comprender los procesos de transición al mercado laboral de los titulados de la educación superior. En este sentido, las instituciones de Educación Superior, llevan a cabo proceso de seguimiento a titulados no sólo para mejorar la oferta educativa en términos de pertinencia sino, para facilitarles a sus

titulados, el acceso a mayores oportunidades laborales producto de la buena y adecuada formación a las necesidades del sector productivo y del profesional. (Medina, Mosconi, Coscarelli, Rueda y Albarracin, 2005).

### **2.5.5 Formación continua**

Los cambios permanentes en el que está inmerso el profesional en Trabajo Social, requiere que el titulado a lo largo de su trayectoria se continúe formando constantemente. Es así que, Herrera (2019), refiere lo siguiente:

La formación continua como estrategia formativa, centrada en el fortalecimiento del juicio profesional de manera integral, es decir en conocimientos, habilidades, actitudes que van a enriquecer su desempeño en el campo laboral, mediante el trabajo colaborativo y la auto reflexión. (p. 100).

Por lo que, la formación continua es un proceso de crecimiento o reforzamiento de varias dimensiones disciplinar para la mejora o fortalecimiento de sus capacidades y estrategias de intervención, ya que es una modalidad formativa compuesta por actividades y programas de aprendizaje de toma teórica y práctica a través de cursos especializados, con el fin de mejorar las competencias profesionales en la capacidad de adaptación y competitividad y facilitar así el acceso al mercado laboral. (Vélez, 2022).

### **2.5.6 Capacitación y actualización del titulado**

La diversa realidad requiere que se forme un modelo de profesional que sea capaz de atender a esta diversidad desde el punto de vista integral. La importancia de la capacitación profesional se debe concebir como un proceso continuo, lo que implica entenderla como inherente al ejercicio profesional, es así que, citaremos a Serrano (2010), quien claramente expresa lo siguiente:

En la actualidad las capacitaciones y actualizaciones en sus diferentes niveles, significan que el titulado debe asumir una dinámica de superación profesional continua, debido a que las tendencias de cambio en el campo científico tecnológico y, específicamente en su disciplina son muy aceleradas, por lo que el mercado laboral y el contexto, está en la necesidad de contar con un profesional capacitado para llevar adelante las innovaciones, así como enfrentar decididamente estos cambios.

No es simplemente contemplar a la capacitación como una herramienta externa dirigida a remediar los males reales o eventuales de un sistema o para corregir prácticas inadecuadas; no se trata de pensar en la capacitación como un instrumento o una estrategia transitoria que se desactiva una vez que se han cumplido los propósitos remediables o correctivos.

Por el contrario, la formación de grado es sólo un punto de partida considerando que el ser humano se forma y desarrolla profesionalmente de forma continua a lo largo de su vida

profesional. La capacitación a todos los niveles constituye una de las mejores inversiones en recursos humanos y una de las principales fuentes de bienestar para el titulado. (p. 21).

Con el Sistema de Seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social, se aspira a que los profesionales, visualicen al vínculo con la carrera para su actualización y que a través de ese medio tomen conciencia de la necesidad y de la importancia de la capacitación disciplinar y la asuman como proceso integrado al desarrollo de su laboral profesional.

### **2.5.7 Posgrado**

El posgrado representa el más alto nivel del sistema educativo formal y constituye la estrategia principal para la formación de los profesionales altamente especializados que necesita el país. Conformar, además, la base para el desarrollo de la investigación científica. En consecuencia, debe ser objetivo estratégico del país ampliar el tamaño de la comunidad que realice estas tareas. (Anuies, 2010).

También, Anuies, (2010), señala que, el posgrado tiene como objetivo el formar personal del más alto nivel para incorporarlo a la producción de bienes y servicios y al sistema nacional de ciencia y tecnología, así como también lograr una íntima vinculación entre la enseñanza del posgrado y la investigación, como la vía para preparar los recursos humanos necesarios para el desarrollo científico y tecnológico.

### **2.5.8 Formación basada en competencias**

El enfoque por competencias es un modelo educativo centrado en habilidades para el trabajo que está ampliamente difundido en la formación técnica y profesional y que muchas universidades han empezado a integrar en sus diseños curriculares.

La Unesco define a este enfoque como “la adquisición de conocimiento a través de la acción”. El concepto de competencia se enfoca en los saberes de ejecución: saber pensar, saber interpretar, saber desempeñarse y saber actuar en diferentes escenarios.

Principales características:

- Se centra en el estudiante.
- Se enfoca en el ¿para qué?, cuestionando la enseñanza de los múltiples ¿qué?
- Se fomenta el autoconocimiento, automotivación y el mantenimiento de la autoestima.

De Vito (s/d), señaló que la importancia del desarrollo de las competencias en las carreras es fundamental porque permite no sólo trabajar el saber y el saber hacer, ejes fundamentales del modelo de Formación Basado en Competencias, sino que permite enfocar profundamente en el saber ser.

El saber ser refiere principalmente a trabajar sobre valores y actitudes en forma permanente. Incentivar el autoconocimiento, elevar la autoestima y que el alumno modifique sus creencias negativas (el yo no puedo) respecto de su desempeño académico, impacta positivamente en la capacidad de trabajar en equipo. “Si los estudiantes no se conocen, si no se fomentan sus habilidades, si no tienen un plan de vida, va a ser muy difícil trabajar en equipo”.

La profesional aclara que “no es lo mismo el trabajo en equipo que el trabajo en grupo”. Un grupo de trabajo es un conjunto de personas que interactúan entre sí, que trabajan para alcanzar un propósito común y se perciben a sí mismos como tal. Un equipo de trabajo es un tipo especial de grupo. Sus miembros tienen habilidades que se complementan y están dedicadas a un propósito común. “No todos los miembros tienen las mismas habilidades, pero juntos son mejores que la suma de sus partes”. (De Vito, s/d).

Destaca, además, la importancia de que este tipo de competencias se fomenten desde los primeros años de las carreras y que se haga desde el ejemplo, que los jóvenes lo vean en sus propios profesores. Para Devito, es fundamental que esto se desarrolle ya que “tanto en las empresas privadas como en el Estado la tendencia está dirigida cada vez más al trabajo en equipo”.

### **2.5.8.1 Tipos de competencias**

Sobre estos tipos Olguin (2016), refiere que:

Las competencias laborales generales son el conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que un estudiante debe desarrollar para desempeñarse de manera apropiada en cualquier entorno productivo.

Las competencias laborales específicas, por su parte, están orientadas a habilitar a las personas para desarrollar funciones propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. (s/p).

Para la UNESCO el enfoque por competencias es fundamental ya que es una forma concreta de trasladar la vida real a las aulas. Se trata de dejar atrás los modelos pedagógicos tradicionales donde los estudiantes reproducen el conocimiento teórico y memorizan información. En cambio, se deben fomentar modelos educativos que apunten al desarrollo de diversos saberes y recursos



cognitivos que puedan aplicarse exitosamente a la resolución de problemas inéditos. (Olguin, 2016).

### **2.5.9 Innovación curricular**

La innovación curricular dentro de la Carrera de Trabajo Social, es definida por la Universidad Amazónica de Pando (2018), como:

La transformación del currículo que comprende los niveles de: Rediseño, Ajustes o Complementaciones Curriculares, modificación de fondo y/o de forma el currículo de un Programa y/o Carrera Académica vigente, con la premisa de mejorar sustancialmente las condiciones presentes del mismo, para el cumplimiento, más eficiente de los objetivos y optimizando la pertinencia de su perfil profesional. (p. 5).

Es así que, es necesario manifestar que las innovaciones ocurren en diferentes niveles y son ante una necesidad permanente.

#### **2.5.9.1 Rediseño curricular**

Son cambios estructurales en el currículo, desde el estudio y análisis de contexto, el perfil profesional, los objetivos, los procedimientos, la estructura curricular y todo lo sustantivo en el currículo, los rediseños se realizan cada diez años o antes, por declaración de necesidades. (UAP, 2018).

#### **2.5.9.2 Ajuste curricular**

Son ajustes parciales propuestos en el plan de estudios y la malla curricular, los programas de las asignaturas; tendientes a optimizar la formación profesional. Se realizan cada cinco años o antes por declaración de necesidades. (UAP, 2018).

#### **2.5.9.3 Complementación curricular**

Las complementaciones curriculares son incorporaciones al currículo vigente de criterios que optimizan el desempeño de sus funciones sustantivas, estas innovaciones se dan a partir de los contenidos de los Programas y los lineamientos, en la ejecución y la evaluación de impacto en su contexto.

La posibilidad de complementaciones curriculares es permanente y está sujeta a evaluación de la instancia técnica Académico del Consejo de Carrera, para la implementación en cada próxima gestión. (UAP, 2018).

### 2.5.10 Calidad educativa

Para Mortimer en (1991), la calidad educativa se refiere a:

Aquellas instituciones que promueven el progreso de los estudiantes en una amplia gama de logros intelectuales, sociales, morales y emocionales, teniendo en cuenta su nivel socioeconómico, su medio familiar y su aprendizaje previo. Un sistema escolar eficaz es aquel que maximiza la capacidad de las escuelas para alcanzar esos resultados. Lo que supone adoptar la noción de valor añadido en la eficacia escolar. (p. 7).

Frigerio y Poggi, (1992), ven la calidad de la educación como: “La integración dinámica de la organización institucional, de los recursos humanos y fiscales, del programa curricular y la didáctica, de los procesos educativos y sus resultados en términos de aprendizaje”.

Siguiendo a Marchessi y Martín, (1998):

Un centro educativo de calidad es aquel que potencia las capacidades cognitivas, sociales, afectivas, estéticas y morales de los alumnos, contribuye a la participación y a la satisfacción de la comunidad educativa, promueve el desarrollo profesional de los docentes e influye con su oferta educativa en su entorno social. Un centro educativo de calidad tiene en cuenta las características de sus alumnos y de su medio social. Un sistema educativo de calidad favorece el funcionamiento de este tipo de centros y apoya especialmente a aquellos que escolarizan a estudiantes con necesidades educativas especiales o están situados en zona social o culturalmente desfavorecidas. (p. 33).

Las definiciones de corte más humanista las plantea Rodríguez, (2010), quien define la calidad educativa de la siguiente manera:

Desde un paradigma de la complejidad, la calidad educativa es entendida de forma multidimensional y contextual. Más allá de los índices de matrícula, retención y aprovechamiento académico (éstos últimos la mayor parte de las veces determinados a partir de indicadores primordialmente cognitivos), debe entenderse el carácter multideterminado y dinámico de la calidad. (p. 20).

El Global Monitoring Report (2005), menciona cuatro dimensiones básicas implicadas en la calidad:

Estas remiten a las características de los aprendices (entre las que menciona condiciones de salud y motivación), los procesos educativos (entre los que menciona la formación y competencia de los educadores y la didáctica), los contenidos (en referencia al currículo) y los sistemas mismos (en referencia a la asignación equitativa de recursos y a las prácticas de administración de éstos). La forma en que estas dimensiones interactúan con dinámicas económicas, sociales, políticas y culturales más amplias también debe formar parte de la ecuación mediante la que se pondera la calidad educativa. (p. 21).

### 2.5.11 Plan de estudio

Es el esquema estructurado de las áreas obligatorias y fundamentales y de áreas optativas con sus respectivas asignaturas que forman parte del diseño curricular de una Carrera. El plan de estudios debe contener al menos los siguientes aspectos:

- a) La intención e identificación de los contenidos, temas y problemas de cada área, señalando las correspondientes actividades pedagógicas.
- b) La distribución del tiempo y las secuencias del proceso educativo, señalando en qué grado y período lectivo se ejecutarán las diferentes actividades.
- c) Los logros, competencias y conocimientos que los educandos deben alcanzar y adquirir al finalizar cada uno de los períodos del año escolar, en cada área y grado, según hayan sido definidos en el proyecto educativo institucional-PEI- en el marco de las normas técnicas curriculares que expida el Ministerio de Educación Nacional. Igualmente incluirá los criterios y los procedimientos para evaluar el aprendizaje, el rendimiento y el desarrollo de capacidades de los educandos. (MEN, s/d).

### 2.5.12 Trabajo Social

Desde la perspectiva de Ander-egg (2001) podemos decir que:

El Trabajo Social trata de una forma de acción social, considerado también una tecnología social, dicho esto podemos avanzar en intento de profundizar en su naturaleza. Para ellos vamos a examinar que se quiere decir cuando se utiliza la expresión Trabajo Social. (p. 15).

En la práctica el término se emplea con tres alcances diferentes:

- ↳ Para designar una profesión o un cuerpo profesional (los trabajadores sociales) que realizan determinadas actividades;
- ↳ Para hacer referencia a un “corpus” conceptual y metodológico (métodos, técnicas y procedimientos operativos) que se aplican en determinadas formas de intervención social;
- ↳ Para aludir a formas operativas de intervención sobre la realidad social; este alcance es similar al de acción social, tal como se utiliza en Francia y es empleado en España.

Con este último alcance, la expresión tiene un significado amplio, ya que no alude solamente a lo que hacen los profesionales del trabajo social; sino a las acciones que realiza una persona como forma de intervención social, sea profesional o no, remunerado o voluntario, actué o no desde una organización.

### 2.5.12.1 Servicio Social

Con esta expresión se puede hacer referencia en la práctica a cuatro “cosas” diferentes:

Instituciones que prestan determinados servicios y que emplean para la implementación de los mismos trabajadores sociales (se utiliza con este alcance cuando se dice, por ejemplo, “es un servicio social”);

- ↳ Una prestación o servicio específico del sistema de servicios sociales (a ello se alude cuando se habla del “servicio de infancia, servicio de ayuda a domicilio, entre otros.”);
- ↳ Un “corpus” conceptual, metodológico y práctico que se ha ido elaborando en torno a la profesión y a las instituciones que prestan este tipo de servicios (este es el alcance que tiene el término, cuando se dice “estudio de la carrera de servicio social”);
- ↳ Una profesión o cuerpo profesional que realiza determinadas actividades, llamadas también asistencia social o trabajo social; su significado es equivalente a “actividad llevada a cabo por profesionales trabajadores sociales”; este último uso se ha ido descartando en los últimos años, salvo en Italia, Portugal y Brasil. (Ander-Egg, 2001).

### 2.5.12.2 Servicios Sociales

Esta forma plural se utiliza para designar todo el conjunto de prestaciones, actividades y servicios de carácter social que el estado, las instituciones privadas y las organizaciones de todo tipo brindan a los ciudadanos. A nivel internacional la expresión se utiliza con dos significados diferentes:

- ↳ Para hacer referencia al conjunto de actividades que comprenden los seis sistemas (otros llaman sectores o funciones) de la política social o del bienestar social y que son: salud, educación, vivienda y urbanismo, seguros de renta y otras prestaciones económicas, intervención en el área de empleo y los servicios sociales en sentido específico (o servicios sociales personales);
- ↳ Con un significado que abarca un conjunto de servicios menos amplio que el anterior; se refiere solo al último de los sistemas antes indicados, es decir los servicios sociales que se prestan para la satisfacción de determinadas necesidades sociales, llamados servicios personales y también servicios sociales en sentido específico o sentido restringido. (Ander-Egg, 2001).

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1 Diseño metodológico

La presente investigación utilizó un enfoque mixto (cualitativo-cuantitativo), en función a los objetivos definidos.

Es importante partir de las definiciones de ambos enfoques, por lo que, según Fernández y Díaz (2002), refieren que:

La investigación cuantitativa, es aquella en la que se recogen y analizan datos cuantitativos sobre las variables. La investigación cualitativa evita la cuantificación. Los investigadores cualitativos hacen registros narrativos de los fenómenos que son estudiados mediante diferentes técnicas de recolección de datos (...). La diferencia fundamental entre ambas metodologías es que la cuantitativa estudia la asociación o relación entre variables cuantificadas y la cualitativa lo hace en contextos estructurales y situacionales. La investigación cualitativa trata de identificar la naturaleza profunda de las realidades, su sistema de relaciones, estructura dinámica, la investigación cuantitativa trata de determinar la fuerza de asociación o correlación entre variables, la generalización y objetivación de los resultados a través de una muestra para hacer inferencia a una población de la cual toda muestra procede. Tras el estudio de la asociación o correlación pretende, a su vez, hacer inferencia causal que explique por qué las cosas suceden o de una forma determinada. (p. 1).

El enfoque mixto de investigación fue utilizado en la tesis "sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social" para abordar la pregunta de investigación desde diferentes perspectivas y obtener datos más completos y detallados. La parte cuantitativa del estudio proporcionó información general sobre el desempeño laboral de los titulados, mientras que la parte cualitativa proporcionó una comprensión más profunda de su experiencia en el mercado laboral y las implicaciones prácticas de los hallazgos cuantitativos.

#### 3.2 Tipo de investigación

La presente investigación responde al tipo descriptiva, por lo que haremos mención a Sampieri (2006), quien expresa que este tipo de investigación permite:

Detallar situaciones, eventos, es decir cómo es y cómo se manifiesta determinado fenómeno y busca especificar propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. (p. 60).

La investigación descriptiva puede ser útil para la propuesta de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social, ya que se enfoca en describir y analizar las características y comportamientos de una población o grupo específico. Se utilizará para describir satisfacción laboral, identificar fortalezas y debilidades de la formación en Trabajo Social, y para identificar necesidades y expectativas de los profesionales.

Es así que, por la particularidad de la investigación, se eligió trabajar con este tipo de investigación, ante la necesidad de recopilar información, sobre lo que la Carrera de Trabajo Social requiere saber de los titulados en relación a su situación laboral y académica, para ello, la propuesta está diseñada en respuesta a sus dos componentes que son:

1. De la estructura: corresponde a información general y laboral del titulado.
2. Del sistema: corresponde al diseño del prototipo que almacenará la información.

Por otra parte, y bajo el criterio de Sabino y Carlos (1986), en respuesta a la finalidad de la investigación se enmarca en el tipo de investigación Aplicada, por cuanto persigue un fin directo e inmediato. Tal es el caso del “Sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando”.

### **3.3 Diseño de investigación**

En lo que respecta el diseño de la investigación y bajo el criterio de Sierra (1989), la misma es de tipo “No Experimental”, ya que en ningún momento se utilizan variables.

Asimismo, y de acuerdo con lo establecido por Chávez (1994), la investigación por el periodo de recolección de la información se identifica de tipo “Prospectiva”, debido a que la recolección de datos se lleva a cabo siguiendo consideraciones propias.

Es así que, de acuerdo con lo señalado con Kendall y Kendall (1991), la investigación se inserta en las de naturaleza de “Tecnología de operaciones”, por cuanto a ella concierne el flujo y la intensidad de los procesos de transformación.

En este orden de ideas y después de realizar una exhaustiva búsqueda en respuesta a lo que se ha planteado como objetivo en la presente investigación, referente a “Diseñar un sistema de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Amazónica de Pando”, se ha determinado que la metodología desarrollada y probada por Angulo (1984), es la que más se ajusta al desarrollo del presente trabajo.

Es por ello que, la misma contempló las siguientes fases:

### **1. Fase: Definición de las especificaciones.**

Corresponde la definición con mayor precisión el posible funcionamiento del sistema a diseñar, por lo que se debe establecer estímulos de entrada y salida, se requiere especificar el qué y no él por qué.

### **2. Fase: Esquema general del software.**

Se debe diseñar en forma de bloques funcionales todas las etapas del sistema interconectadas entre sí de manera lógica. Se asume como bloques funcionales, cada una de las partes elementales del sistema encargado de hacer un único trabajo en específico.

### **3. Fase: Ordinograma general.**

Es donde se establece el diagrama de flujo que se estima será el que regirá el funcionamiento del circuito. Este diagrama se denomina general porque su propósito es el que debe servir como base para el desarrollo del software, el cual está sujeto a modificación. Este se realiza en forma general pero que ilustre el funcionamiento del sistema.

### **4. Fase: Adaptación entre el hardware y el software.**

Una vez establecida la forma del hardware y del software se establece los diferentes mecanismos para la comunicación entre ambos, garantizando que la información que entra y sale sea en forma correcta.

## **5. Fase: Ordinogramas modulares y codificación de programas.**

En esta etapa, cada uno de los diferentes bloques generales del diagrama de flujo se codifica individualmente, asegurándose que cada parte realiza el trabajo de forma eficiente y segura. Esto se hace codificando el programa directamente en el lenguaje seleccionado para tal fin.

## **6. Fase: Implantación del hardware.**

Aquí corresponde materializar el circuito, para ello se deben estudiar las hojas del fabricante de los diferentes circuitos a utilizar. Debe tenerse especial cuidado en las corrientes de consumo y las que pueden entregar cada una de las salidas, con el fin de no sobrecargar cada una de las partes. Asimismo, se debe prever el uso de todos y cada uno de los pines, para no dejar ninguno desconectado.

## **7. Fase: Depuración del software.**

Aquí el programa se prueba y se depura hasta que su funcionamiento sea el adecuado. Es obligatorio probar todas y cada una de las diferentes bifurcaciones del programa sean probadas exhaustivamente, incluso, se debe determinar su funcionamiento bajo condiciones extremas.

## **8. Fase: Integración del hardware con el software.**

Finalmente se prueba la interacción entre ambas partes, confirmando que la totalidad del sistema interactúa de manera correcta y eficiente.

## **9. Fase: Construcción del prototipo definitivo y pruebas finales.**

La construcción del prototipo definitivo y las pruebas finales son la fase final del proceso de diseño y desarrollo de un producto, en la que se verifica su funcionamiento, calidad y seguridad antes de su producción y comercialización. Se utilizan los resultados de las pruebas anteriores para mejorar el diseño del producto y se procede a la producción y comercialización una vez que se ha verificado que el prototipo funciona correctamente y cumple con los requisitos del usuario.

## **10. Fase: Almacenamiento de la información**

Corresponde ingresar toda la información seleccionada de los titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando.



### 3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

De acuerdo con el criterio de Arias (1999), las técnicas de recolección de datos: “son las distintas formas o maneras de obtener la información” y los instrumentos “son los medios, materiales que permiten recoger y almacenar la información”. (p. 53)

En los párrafos siguientes, se hará mención a las técnicas de recolección e instrumentos empleados en el relevamiento de los mismos, durante la ejecución de la presente investigación.

#### 3.4.1 La entrevista

Es una técnica cualitativa, misma que según Corbetta (2007), la define como:

Una conversación: **a)** provocada por el entrevistador; **b)** realizada a sujetos seleccionados a partir de un plan de investigación; **c)** en un número considerable; **d)** que tiene una finalidad de tipo cognitivo; **e)** guiada por el entrevistador; y, **f)** con un esquema de preguntas flexibles y no estandarizado (p 344).

Esta técnica se le aplicó a la Directora del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas de la Universidad Amazónica de Pando, con la finalidad inicial de poder validar el problema planteado en la presente investigación y, además, conocer de qué manera la Carrera de Trabajo Social, ha respondido a la vinculación entre la casa superior de estudios y los titulados.

##### 3.4.1.1 La guía de entrevista

Se eligió esta técnica por ser de carácter cualitativo y cuantitativo, donde las preguntas que se hacen son abiertas y cerradas. Ander-egg (2003) “la guía se caracteriza por su flexibilidad en cuanto al lenguaje que se utiliza y al orden en que se presentan las preguntas; la entrevista debe seguir una secuencia lógica”.

Es así que, se diseñaron preguntas abiertas, como base para poder entablar el dialogo con nuestra entrevistada, aclarando que de cada pregunta se fue hilando hacia otras preguntas que requerían respuestas para el fortalecimiento de la propuesta.

#### 3.4.2 Revisión documental

La recopilación documental fue una estratégica fundamental para obtener datos e información que permitan el soporte teórico y referencial de la presente investigación; principalmente permitió conocer y analizar las experiencias de otros contextos, sobre los sistemas de seguimiento a titulados que aplican en otras universidades.

Esta técnica consiste en colocarse en contacto con el conocimiento acumulado acerca del tema o problema que se requiere investigar, a través de lo que otros vieron o estudiaron. Esta tarea consiste en ponerse en contacto con parte de la realidad que se ha de investigar y en la que se ha de actuar. (Ander-Egg, 2003, p. 58)

#### **3.4.2.1 Ficha de revisión bibliográfica**

Esta herramienta permitió la clasificación de la información, según autor, título, contenido y año, la cual dio lugar a las bases científicas de la propuesta.

Balestrini (1998) plantea que:

El instrumento de revisión documental permite la acumulación, de manera metódica y ordenada, los diversos datos e ideas de las fuentes localizadas que sirven de apoyo para la realización del trabajo con gran rapidez y eficacia. La ficha permite organizar, registra datos bibliográficos y hacer resúmenes de la información seleccionada. (p. 97)

Esta herramienta es útil para los investigadores, ya que les permite recopilar y organizar información relevante de las fuentes bibliográficas consultadas, identificar los conceptos clave, comparar diferentes fuentes, facilitar la identificación de las fuentes utilizadas y proporcionar una visión general y estructurada de la investigación. Además, esta herramienta ayuda a evitar errores de citación y plagio y es útil para el análisis y la comprensión de la información.

### **3.5 Unidad de análisis**

La unidad de análisis es el sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, gestión 2010-2022.

### **3.6 Población y muestra**

De acuerdo a la delimitación del problema, el universo es el sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social.

Asimismo, la muestra fueron los estudiantes titulados desde la gestión 2010, hasta la gestión 2022, seleccionadas de manera aleatoria para registrar datos en el sistema propuesto.

## CAPÍTULO IV

### PROPUESTA

#### 4.1 Título de la propuesta

“Sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando, gestión 2022. (STCTS-UAP)”.

#### 4.2 Objetivo de la propuesta

Proponer un Sistema de seguimiento para titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando.

#### 4.3 Finalidad de la propuesta

La presente propuesta tiene como finalidad, que la carrera de Trabajo Social, cuente con un sistema de seguimiento para titulados y que de esta manera se genere un canal de comunicación adecuado entre titulados y la universidad; asimismo, se busca contar con datos actualizados por parte de los titulados referente a la formación obtenida y su inclusión en el ámbito laboral.

El objetivo principal del sistema de seguimiento a los titulados de la carrera de Trabajo Social es recopilar información y realizar un seguimiento sistemático de los profesionales graduados con el fin de conocer la efectividad de su formación y sus escenarios laborales de desempeño. La información recopilada resulta valiosa para mejorar la calidad de la educación y la formación en Trabajo Social en la Universidad Amazónica de Pando, fortaleciendo así la conexión entre la carrera y el mercado laboral, y brindando mejores oportunidades de empleo y desarrollo profesional a los titulados.

Asimismo, el seguimiento a titulados, permitirá:

- ✍ Conocer la realidad de la vinculación institucional con el titulado y con su fuente de empleo.
- ✍ Valorar el impacto y pertinencia de los planes de estudio de la Carrera de Trabajo Social.
- ✍ Visualizará la congruencia entre los objetivos, el perfil profesional, expectativas y demanda en el campo profesional.
- ✍ Fortalecerá la titulación

- ✍ Permitirá afrontar los objetivos institucionales establecidos.
- ✍ Será un medio eficaz para el mejoramiento e incremento en la calidad de la formación.

#### **4.4 Justificación de la propuesta**

El seguimiento a titulados de la Universidad Amazónica de Pando, servirá como herramienta fundamental para conocer de qué forma los profesionales están contribuyendo a la sociedad y, además, permitirá medir el impacto económico de las actividades que estos desempeñan.

De igual forma, el Sistema de Seguimiento a Titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando (STCTS-UAP), facilitará el acceso a la información, sobre el impacto de la formación recibida en la solución de problemáticas específicas en el quehacer laboral y su desempeño profesional.

También, permitirá a la Carrera de Trabajo Social, fortalecer su diseño curricular y realizar ajustes al plan de estudio, contribuyendo a la formación en el proceso de enseñanza aprendizaje.

Es así que, la propuesta de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social permitiría evaluar la calidad de la formación, identificar fortalezas y debilidades del plan de estudios, conocer el desempeño laboral de los profesionales y su inserción en el mercado, mantener una comunicación permanente con los titulados y mejorar la calidad de los servicios que ofrece la universidad. Esta propuesta tiene un gran potencial para mejorar la formación, el desempeño laboral, la relación con los titulados y los servicios universitarios.

#### **Justificación tecnológica**

La implementación de un sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social, se justifica tecnológicamente por la automatización del proceso, acceso a información actualizada en tiempo real, análisis de grandes volúmenes de datos, mejora en la gestión de la información y mayor eficiencia en la comunicación. La utilización de herramientas tecnológicas puede mejorar la eficiencia, eficacia y efectividad de este sistema, lo que redundará en beneficios para los titulados, la carrera y la universidad en general.

También, la presente tesis se basa en la necesidad de mejorar y optimizar el proceso de seguimiento de los títulos mediante la implementación de tecnologías específicas. Esta justificación se sustenta

en diversos aspectos que se detallarán a continuación, abordando diferentes áreas donde la tecnología puede tener un impacto positivo.

**Eficiencia y agilidad administrativa:** La implementación de tecnologías específicas en el proceso de seguimiento de titulados de la Carrera de Trabajo Social puede mejorar significativamente la eficiencia y agilidad administrativa. Mediante sistemas de gestión académica y bases de datos electrónicos, es posible almacenar, organizar y acceder a la información de manera más rápida y precisa. Esto reducirá el tiempo necesario para buscar y procesar documentos, permitiendo a los profesionales de Trabajo Social dedicar más tiempo a tareas de mayor valor añadido.

**Acceso y disponibilidad de información:** La tecnología proporciona herramientas y recursos que permiten mejorar el acceso y la disponibilidad de información relacionada con el seguimiento de títulos en la carrera de Trabajo Social. Al implementar tecnologías específicas, como sistemas de gestión documental electrónica y plataformas en línea, se facilita el almacenamiento, la organización y el acceso a los datos de los graduados de manera rápida y eficiente.

Un sistema de seguimiento de titulados optimiza la gestión de información de los profesionales de Trabajo Social al proporcionar una solución eficiente y efectiva. La tecnología empleada garantiza un acceso rápido y seguro a los datos, lo que permite llevar a cabo búsquedas, filtrar información y generar reportes de manera ágil. Esta implementación ahorra un valioso tiempo y esfuerzo en comparación con los métodos tradicionales de recopilación y análisis manual de datos.

**Centralización de la información:** Mediante un sistema de seguimiento de titulados en Trabajo Social, es posible centralizar y consolidar la información de los profesionales en un único lugar accesible para todos los interesados. Esto evita la dispersión de datos en diferentes fuentes o formatos y garantiza la integridad y consistencia de la información.

**Seguimiento personalizado:** El uso de un sistema permite realizar un seguimiento personalizado de los titulados en Trabajo Social. Mediante la incorporación de campos específicos de seguimiento, como logros académicos, trayectoria profesional y empleo actual, el sistema puede generar informes individuales que brindan una visión detallada del progreso y de cada egresado. Esto facilita la identificación de patrones y tendencias, así como la identificación de áreas de mejora en el programa académico.

**Comunicación y retroalimentación:** Un sistema de seguimiento a titulados en Trabajo Social, también facilita la comunicación y la retroalimentación entre la Universidad, los profesionales y los empleadores. A través del sistema, se pueden enviar encuestas, cuestionarios o solicitar actualizaciones de información, lo que permite mantener un flujo constante de información actualizada y fortalecer las relaciones entre todas las partes involucradas.

Estos sistemas permiten digitalizar y centralizar los documentos y registros académicos de los titulados en un único repositorio seguro y de fácil acceso. Esto elimina la necesidad de buscar y manipular documentos físicos, reducir el riesgo de pérdida, deterioro o extravío de información importante. Además, se pueden establecer niveles de acceso y permisos, lo que garantiza la confidencialidad y seguridad de los datos.

Asimismo, estas herramientas tecnológicas pueden incorporar funcionalidades que faciliten la consulta y el seguimiento de los titulados. Por ejemplo, se pueden establecer alertas y notificaciones automáticas para recordar cursos o talleres de actualización disciplinar.

Por lo que, la implementación de tecnologías específicas en el seguimiento de titulados de la Carrera de Trabajo Social mejora el acceso y la disponibilidad de información, al digitalizar y centralizar los documentos, facilitar la comunicación y proporcionar herramientas para la consulta y seguimiento de los profesionales. Esto contribuye a una gestión más eficiente, precisa y ágil de la información, beneficiando tanto a los titulados, como a la Carrera y a la Universidad.

#### **4.5 Fundamentación técnica de la propuesta**

El sistema de seguimiento a titulados está diseñado bajo la tecnología SPA (Aplicación de una sola página) donde los componentes **Backend** y **Frontend** están separadas y conectadas a su vez mediante comunicación **ApiRest**.

Entendiendo el backend como la parte de un sistema informático que se encarga de procesar y almacenar los datos, así como de realizar las operaciones lógicas y de negocio de una aplicación. En términos generales, el backend es la parte del sistema que se ejecuta en el servidor y que se encarga de proporcionar a los clientes (como aplicaciones móviles o sitios web) los datos y la funcionalidad necesarios para su correcto funcionamiento.

Asimismo, el frontend es la parte de un sistema informático que se encarga de la presentación y la interacción con el usuario. Es decir, es la interfaz gráfica que permite a los usuarios interactuar con una aplicación o sitio web.

Bajo esta línea es necesario definir el ApiRest (Representational State Transfer), mismo que es un conjunto de restricciones arquitectónicas que se utilizan para construir servicios web. Un servicio web es una aplicación que expone una interfaz de programación de aplicaciones (API) a través de Internet, que permite a los desarrolladores y sistemas externos interactuar con él.

Por lo que las tecnologías específicas usadas en el **Backend** son las siguientes:

- ↳ Servidor web **Apache**, el cual se encarga de almacenar, procesar y servir las páginas web a los usuarios de las mismas. Se distribuye bajo una licencia de código abierto, lo que quiere decir que es gratuito y fácilmente, adaptable y personalizable.
- ↳ Lenguaje de programación **PHP**, destinado a desarrollar aplicaciones para la web y crear páginas web, favoreciendo la conexión entre los servidores y la interfaz de usuario.
- ↳ Framework **CodeIgniter 4**, para el desarrollo de aplicaciones en php, que utiliza el MVC (arquitectura Modelo, Vista y Controlador). Esto permite a los programadores o desarrolladores Web mejorar su forma de trabajar, además de dar una mayor velocidad a la hora de crear páginas Webs, y en este caso usado como una aplicación de servicios (API).
- ↳ Base de datos **Mysql**, es el sistema de gestión de bases de datos relacional más extendido en la actualidad al estar basada en código abierto.

Se utilizó el software XAMPP v3.3.0 para instalar los componentes del servidor. Dado que el sistema está instalado en un equipo de escritorio, no es necesario contar con un servidor dedicado o un servicio de hosting para su correcto funcionamiento, ya que el sistema opera de manera local.

En cuanto a las tecnologías específicas en el **Frontend** son las siguientes:

- ↳ Lenguaje de programación **JavaScript**, permite crear contenido de actualización dinámica, controlar multimedia, animar imágenes y prácticamente todo lo demás que hace dinámico a las aplicaciones web.
- ↳ Framework **ReactJs**, es una de las librerías más populares de JavaScript para el desarrollo de aplicaciones móviles y web. Creada por Facebook, React contiene una colección de

fragmentos de código JavaScript reutilizables utilizados para crear interfaces de usuario (UI) llamadas componentes.

La aplicación Frontend es compatible con cualquier navegador web. Se seleccionaron estas tecnologías con el fin de desarrollar una aplicación escalable que pueda adaptarse a la necesidad de incorporar nuevos componentes, subsistemas o configuraciones en el futuro.

Los componentes en el sistema web son los siguientes:

- ❖ **Gestión de cuestionarios**, este componente del sistema permite crear, modificar y deshabilitar cuestionarios dirigidos a los titulados, esto permite interactuar y recolectar datos dinámicamente.
- ❖ **Llenado de encuesta**, en esta sección el usuario administrador, ingresa la información obtenida del titulado en la entrevista.
- ❖ **Estadísticas**, se muestran la información generada por el usuario, visualizado numéricamente y en gráficos estadísticos.

### **Los pilares de la administración**

Los pilares de la administración (planificación, organización, dirección y control) en la implementación efectiva de un sistema de seguimiento a titulados de la Carrera de Trabajo Social, son importantes, puesto que la planificación es clave para definir objetivos y estrategias, la organización para definir roles y responsabilidades, la dirección para motivar y guiar a las personas involucradas, y el control para medir y evaluar el desempeño. En conjunto, estos pilares aseguran el éxito del sistema y mejoran la eficiencia y efectividad de la gestión de la información y el desempeño de los titulados.

Administración se refiere al proceso de conseguir que se hagan las cosas, con eficiencia y eficacia, mediante otras personas y junto con ellas. Entendiendo estas por De Cenzo (2009), como:

Eficiencia: “Hacer algo correctamente; se refiere a la relación que hay entre insumos y productos. Busca reducir al mínimo los costos de los recursos”.

Eficacia: “Hacer lo correcto; alcanzar las metas”.

Proceso: “Se refiere a las actividades primordiales que desempeñan los gerentes” (p. 6).



## Funciones del proceso administrativo

**Figura N° 1**  
**Pilares de la administración**



*Fuente: elaboración propia*

### **Planificar:**

Es donde se definen metas u objetivos, establecen estrategias y elaboran planes para conseguir alcanzar los objetivos. En definitiva, decidir qué hacer y cómo hacerlo. Implica priorizar y comprometerse.

Históricamente era un proceso de “arriba hacia abajo” (la alta dirección formulaba planes y estrategias y daba las instrucciones a los niveles inferiores). Actualmente, no se concibe como una función exclusiva de la alta dirección, sino que, en mayor o menor medida, todos los niveles (y personas) planifican. (Robbins y De Cenzo, 2009).

Podemos manifestar que, la planificación estratégica ha evolucionado de un enfoque exclusivo de la alta dirección a un proceso más inclusivo que involucra a personas en todos los niveles de la organización. Se reconoce que la participación y el aporte de diferentes perspectivas pueden enriquecer la calidad de los planes y estrategias, así como fortalecer el compromiso de los empleados con su implementación.

**Estrategia:**

Se puede definir como los medios mediante los cuales los individuos u organizaciones alcanzan sus objetivos. Existen numerosas definiciones de estrategia, pero todas ellas se centran en alcanzar unos objetivos, lo que supone dedicar unos recursos e implica consistencia, integración y cohesión de las decisiones y acciones (Grant, 2013)

Es así que la estrategia permite la toma de decisiones de manera planificada y coherente para alcanzar objetivos específicos. Implica la asignación de recursos, la consistencia en la toma de decisiones y la adaptabilidad para responder a cambios en el entorno

**Organizar:**

Es donde se asignan tareas, recursos y responsabilidades. Establecer una estructura de relaciones de modo que los empleados puedan interactuar y cooperar para alcanzar las metas organizativas. Se agrupa a las personas en departamentos y, después, se coordinan todas las partes.

El resultado de organizar es la creación de una estructura organizativa, siendo el organigrama su representación gráfica. (Robbins y De Cenzo, 2009).

Por lo que, la asignación de tareas, recursos y responsabilidades, así como la estructuración de relaciones y la coordinación de las partes, son elementos esenciales en la gestión de una organización. Estos aspectos contribuyen a establecer una estructura organizativa eficiente y efectiva, donde los empleados pueden interactuar y cooperar para alcanzar las metas organizativas de manera coordinada.

**Dirigir:**

Es orientar, guiar y motivar la actuación de cada individuo de la organización con el fin de que ayuden a la consecución de las metas organizacionales. La comunicación es importantísima. En el pasado se identificaba esta función con Mandar y Supervisar (uso de poder y la aplicación de premios y/o sanciones en función del desempeño).

Hoy en día, toma más relevancia la Motivación (movilizar a los empleados para que sus acciones sumen a la organización). (Robbins y De Cenzo, 2009).

Por lo que, la función de dirección implica orientar, guiar y motivar a los individuos de la organización para que contribuyan a las metas organizacionales. Si bien en el pasado se enfocaba más en el mandato y la supervisión, en la actualidad se valora más la capacidad de motivar a los

empleados y movilizar su compromiso hacia la organización. La comunicación efectiva desempeña un papel clave en esta función, permitiendo la transmisión de información y la creación de un ambiente de trabajo colaborativo.

### **Controlar:**

Es vigilar que el desempeño de las actividades se ajuste a lo planificado. En otras palabras, evaluar el desempeño y adoptar, si fuera necesario, medidas correctivas. “Evaluar en qué medida la organización consigue sus metas y emprende las acciones correctivas necesarias para sostener o mejorar el desempeño, (...). (Robbins y De Cenzo, 2009).

El resultado del proceso de control es la capacidad para medir el desempeño con exactitud y regular la eficiencia y la eficacia de la organización” (Jones y George, 2010, p. 12).  
 Importante: “en la actualidad, la evaluación del desempeño se está desplazando desde los resultados hasta el comportamiento” (Fernández, 2010, p. 5).

Es así que, la función de control en una organización implica vigilar y evaluar el desempeño de las actividades para asegurarse de que se ajusten a lo planificado. Esto implica medir y comparar los resultados reales con los objetivos establecidos, y tomar medidas correctivas cuando sea necesario. El control tiene como objetivo evaluar el desempeño de la organización y emprender acciones para mantener o mejorar su rendimiento.

En la presente propuesta, se consideró los pilares fundamentales de la administración, esto, por el procedimiento que seguirá la aplicación del Sistema que se está proponiendo, siendo que, necesariamente previo a la validación del Sistema, se planificará, como, que y con qué, se administrará los datos que se requieren en el Sistema. También, se requiere organizar la información entre los titulados y los empleadores. Asimismo, es necesario dirigir el Sistema durante su aplicabilidad. Y, para finalizar, es necesario alguien que controle que datos y de quienes van ingresando al Sistema.

## **4.6 Alcance de la propuesta**

Esta propuesta está dirigida a los graduados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando. La propuesta se basa en datos recopilados de los graduados desde 2010 hasta 2022.

Además, se espera que la carrera de Trabajo Social, que se encuentra en el Área de Ciencias Sociales y Humanísticas, sea responsable de administrar y generar los informes correspondientes a partir de la base de datos.

#### 4.7 Esquema de la propuesta

**Figura N° 2**

**Sistema de Seguimiento a Titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando**



*Fuente: elaboración propia*

#### 4.8 Características del prototipo

El desarrollo del sistema de seguimiento a titulados, fue diseñado y desarrollado en base al patrón de arquitectura de software conocido como “Arquitectura de dos niveles” o “Cliente-servidor”, esto hace referencia que el sistema es separado por dos componentes que se comunican entre sí, Backend y Frontend, estos sugieren ser implementados con características como:

1. Desacoplamiento: Se destaca la independencia y separación entre el frontend y el backend. Cada parte del sistema tiene sus propias responsabilidades y pueden ser desarrolladas, escaladas o actualizadas independientemente una de la otra.
2. Interacción mediante API: Se describe la comunicación entre el frontend y el backend a través de una API RESTful o servicios web. Esta API define cómo se accede a los datos y funcionalidades proporcionadas por el backend.
3. Beneficios de la Separación: Se resalta la flexibilidad y mantenibilidad al dividir el sistema en dos capas separadas. Esto permite una mayor escalabilidad, facilita las pruebas y el mantenimiento, y fomenta la reutilización de componentes.

4. Enfoque en la Experiencia del Usuario: Se menciona cómo el frontend está diseñado para proporcionar una experiencia de usuario fluida e intuitiva, mientras que el backend se enfoca en la lógica empresarial y la gestión de datos.

La arquitectura de un sistema separado por backend y frontend enfatiza la separación de preocupaciones, permitiendo una mayor eficiencia, mantenibilidad y escalabilidad en el desarrollo de software.

A continuación, características del sistema en sus dos componentes.

### **Descripción del Frontend con React:**

El frontend desarrollado con React proporciona una interfaz de usuario dinámica e interactiva:

- Diseño responsivo y atractivo que se adapta a diferentes dispositivos y tamaños de pantalla.
- Utilización de componentes reutilizables para mejorar la eficiencia del desarrollo y mantenimiento.
- Implementación de rutas y navegación para facilitar la experiencia del usuario en la plataforma.
- Interacción en tiempo real con el backend a través de solicitudes HTTP para obtener y enviar datos.

### **Lenguaje de Programación:**

- JavaScript (ES6+): Lenguaje principal utilizado para el desarrollo del lado del cliente.

### **Frameworks y Bibliotecas:**

- React.js: Framework de JavaScript para la construcción de interfaces de usuario interactivas y reactivas.
- React Router: Manejo de rutas y navegación dentro de la aplicación React.

### **Lenguajes de Etiqueta y Estilos:**

- JSX: Sintaxis de JavaScript utilizada para definir la estructura y componentes de la interfaz de usuario en React.
- CSS (posiblemente con preprocesadores como Sass o Less): Para estilizar y dar formato a los elementos de la interfaz.

### **Herramientas y Paquetes Adicionales:**

- Webpack o Parcel: Herramientas de empaquetado para gestionar dependencias y optimizar la construcción de la aplicación.
- Babel: Transpilador de JavaScript para asegurar la compatibilidad con navegadores.

### **Descripción del Backend con CodeIgniter:**

- El backend desarrollado con Codeigniter maneja la lógica empresarial y el procesamiento de datos:
- Creación de APIs RESTful para la comunicación entre el frontend y el backend.
- Gestión de bases de datos para almacenar y recuperar información relacionada con los perfiles de titulados.

Implementación de seguridad y autenticación para garantizar el acceso seguro a los datos.

- Gestión de lógica de negocio, validaciones y procesamiento de datos.

Lenguaje de Programación:

- PHP: Lenguaje principal utilizado para el desarrollo del backend.

Framework y Bibliotecas:

- CodeIgniter 4: Framework PHP de alto rendimiento para la construcción de aplicaciones web ágiles y eficientes.

### **Gestión de Datos y Persistencia**

- MySQL: Sistema de gestión de bases de datos relacional para almacenar y recuperar datos.
- Herramientas y Funcionalidades Adicionales:
- Model-View-Controller (MVC): Patrón de diseño utilizado para separar la lógica de negocio de la interfaz de usuario.
- CodeIgniter Helpers y Libraries: Conjunto de herramientas y funciones integrada para agilizar el desarrollo.

Esta combinación de tecnologías en el frontend y backend proporciona un sistema completo y robusto para el seguimiento de titulados, permitiendo una gestión eficiente de perfiles, análisis de datos y comunicación efectiva entre los titulados, empleadores y la institución educativa.

Ventajas y Beneficios:

- Centralización de Datos: Permite mantener un repositorio centralizado y actualizado de información de titulados.

- Facilita la Toma de Decisiones: Los informes y análisis proporcionan información clave para estrategias educativas o de contratación.
- Mejora de Relaciones: Facilita la interacción entre instituciones educativas, empleadores y titulados para fortalecer las relaciones y colaboraciones.
- Apoyo en la Empleabilidad: Ayuda a titulados a encontrar oportunidades laborales adecuadas y relevantes.

#### 4.9 Estructura y pertinencia de la información

El formulario que será descrito a continuación, será para el llenado de los titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando y contempla su contenido en:

- Datos generales del titulado
- Datos de formación y desempeño laboral

| DATOS GENERALES DEL TITULADO                                       |    |                                                                 |                                 |
|--------------------------------------------------------------------|----|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| Nombres y apellidos                                                |    | Nacionalidad                                                    |                                 |
| Fecha de nacimiento                                                |    | Lugar de nacimiento                                             |                                 |
| Número de celular                                                  |    | Correo electrónico                                              |                                 |
| Estado civil                                                       |    | Domicilio                                                       |                                 |
| DATOS ACADÉMICOS DE FORMACIÓN DEL TITULADO                         |    |                                                                 |                                 |
| Profesión                                                          |    | Año de defensa                                                  | Tipo de modalidad de graduación |
| Año del Plan de estudio                                            |    | Tiene título académico                                          | Sí                              |
|                                                                    |    |                                                                 | No                              |
| Tiene título en Provisión Nacional                                 | Sí | En qué fecha y año tramitó su título en Provisión Nacional      |                                 |
|                                                                    | No |                                                                 |                                 |
| Ha realizado cursos posgraduales                                   | Sí | Que cursos posgraduales realizó                                 |                                 |
|                                                                    | No |                                                                 |                                 |
| En qué Universidad cursó su curso posgradual                       |    |                                                                 |                                 |
| DATOS LABORALES DEL TITULADO                                       |    |                                                                 |                                 |
| Después de culminar su Carrera, cuál fue su primer trabajo         |    | Cuál fue la primera institución donde usted trabajó             |                                 |
| Su primer trabajo como profesional tenía relación con su formación |    | En qué ciudad, departamento o país desarrolló su primer trabajo |                                 |
| Mencione las instituciones y el cargo que culminó su Carrera       |    | desempeñó desde que                                             | Lugar                           |
|                                                                    |    |                                                                 | Lugar                           |

|                                                                  |                           |                                                                 |                               |
|------------------------------------------------------------------|---------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------|
|                                                                  |                           | Lugar                                                           |                               |
|                                                                  |                           | Lugar                                                           |                               |
| Actualmente está trabajando                                      | Sí                        | En que institución/organización/empresa se encuentra trabajando |                               |
|                                                                  | No                        | Cuál es el cargo que ocupa                                      |                               |
| El lugar donde trabaja es:                                       | Público                   | Dirección de su trabajo                                         |                               |
|                                                                  | Privado                   | Nombre y apellido de su inmediato superior                      |                               |
|                                                                  | ONG                       | Nombre y apellido de la máxima autoridad en su trabajo          |                               |
|                                                                  | Otro.                     |                                                                 |                               |
| En qué área de intervención disciplinar de desempeña actualmente | Servicios Sociales        | Género generacional y familia                                   | Proyectos sociales            |
|                                                                  | Legislativa               | Salud                                                           | Vivienda                      |
|                                                                  | Medio ambiente            | Educación                                                       | Tercera edad                  |
|                                                                  | Manejo de grupos sociales | Beneficencia                                                    | Administración y capacitación |
|                                                                  | Legal y/o judicial        | Académica                                                       | Otros.                        |

| DATOS DE FORMACIÓN Y DESEMPEÑO LABORAL                                                                                                                |                                             |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| ¿Cuáles crees que son las fortalezas más importantes que debe tener un titulado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando? |                                             |
| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS                                                                                                                              | COMPETENCIAS GENÉRICAS                      |
| Conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social                                                                      | Interculturalidad                           |
| Conocimiento y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad                                                                         | Equidad de género                           |
| Conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes                                                                            | Liderazgo                                   |
| Conocimiento y habilidad en sistemas de información social                                                                                            | Investigación                               |
| Conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia                                                                                              | Manejo de idiomas                           |
| Conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral                                                                              | Actitud y buenas relaciones interpersonales |
| Conocimiento y habilidad en el manejo de políticas sociales                                                                                           | TENER CURSOS POSGRADUALES                   |
| Conocimiento básico en el manejo de paquetes informáticos                                                                                             | Diplomado                                   |
| Conocimiento y habilidad en intervención individualizada                                                                                              | Especialidad                                |
| Conocimiento y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación                                                          | Maestría                                    |
| Conocimiento y habilidad para resolver problemas sociales                                                                                             | Doctorado                                   |



|                                                                                                                                                                                                               |                                                                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| Conocimiento y habilidad para la intervención de grupos                                                                                                                                                       | SER TITULADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA                          |
| Conocimiento y habilidad en intervención comunitaria                                                                                                                                                          | Sí                                                               |
| Conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de proyectos                                                                                                                                             | No                                                               |
| Conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, informe social, otros)                                                                                               | TENER LIDERAZGO                                                  |
| Conocimiento y habilidad en otros servicios                                                                                                                                                                   | Trabajo en equipo                                                |
|                                                                                                                                                                                                               | Manejo de grupos sociales                                        |
|                                                                                                                                                                                                               | Conocimiento sólido de procesos y procedimientos administrativos |
| <b>¿Cuáles crees que han sido las fortalezas más importantes que como titulado de la Carrera de Trabajo Social de la UAP, has adquirido en tus cinco años de estudios?, puedes priorizar cuatro opciones.</b> |                                                                  |
| COMPETENCIAS ESPECÍFICAS                                                                                                                                                                                      | COMPETENCIAS GENÉRICAS                                           |
| Conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social                                                                                                                              | Interculturalidad                                                |
| Conocimiento y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad                                                                                                                                 | Equidad de género                                                |
| Conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes                                                                                                                                    | Liderazgo                                                        |
| Conocimiento y habilidad en sistemas de información social                                                                                                                                                    | Investigación                                                    |
| Conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia                                                                                                                                                      | Manejo de idiomas                                                |
| Conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral                                                                                                                                      | Actitud y buenas relaciones interpersonales                      |
| Conocimiento y habilidad en el manejo de políticas sociales                                                                                                                                                   | TENER CURSOS POSGRADUALES                                        |
| Conocimiento básico en el manejo de paquetes informáticos                                                                                                                                                     | Diplomado                                                        |
| Conocimiento y habilidad en intervención individualizada                                                                                                                                                      | Especialidad                                                     |
| Conocimiento y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación                                                                                                                  | Maestría                                                         |
| Conocimiento y habilidad para resolver problemas sociales                                                                                                                                                     | Doctorado                                                        |
| Conocimiento y habilidad para la intervención de grupos                                                                                                                                                       | SER TITULADO DE UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA                          |
| Conocimiento y habilidad en intervención comunitaria                                                                                                                                                          | Sí                                                               |
| Conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de proyectos                                                                                                                                             | No                                                               |
| Conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, informe social, otros)                                                                                               | TENER LIDERAZGO                                                  |
| Conocimiento y habilidad en otros servicios                                                                                                                                                                   | Trabajo en equipo                                                |

|  |                                                                  |
|--|------------------------------------------------------------------|
|  | Manejo de grupos sociales                                        |
|  | Conocimiento sólido de procesos y procedimientos administrativos |

| <b>Desde tu experiencia en el ejercicio profesional ¿Cuáles han sido las debilidades más sobresalientes que han obstaculizado o que pueden impedir un buen desempeño profesional? Priorizar como máximo cuatro opciones</b> |                                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>                                                                                                                                                                                             | <b>COMPETENCIAS GENÉRICAS</b>                                    |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social                                                                                                                             | Se desconoce la interculturalidad en el ejercicio laboral        |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad                                                                                                                                | Desconocimiento del enfoque de género                            |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes                                                                                                                                   | Falta de liderazgo                                               |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en sistemas de información social                                                                                                                                                   | Poco conocimiento sobre las metodologías de investigación        |
| Débil o escaso conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia                                                                                                                                                     | Poco conocimiento sobre trabajo en equipo                        |
| Débil o escaso conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral                                                                                                                                     | Poco o nada de conocimiento en idiomas                           |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en el manejo de políticas sociales                                                                                                                                                  | Falta de actitud y buenas relaciones interpersonales             |
| Débil o escaso conocimiento básico en el manejo de paquetes informáticos                                                                                                                                                    | Otros                                                            |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en intervención individualizada                                                                                                                                                     | <b>TENER LIDERAZGO</b>                                           |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación                                                                                                                 | Trabajo en equipo                                                |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad para resolver problemas sociales                                                                                                                                                    | Manejo de grupos sociales                                        |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad para la intervención de grupos                                                                                                                                                      | Conocimiento sólido de procesos y procedimientos administrativos |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en intervención comunitaria                                                                                                                                                         |                                                                  |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de proyectos                                                                                                                                            |                                                                  |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, informe social, otros)                                                                                              |                                                                  |
| Débil o escaso conocimiento y habilidad en otros servicios                                                                                                                                                                  |                                                                  |

|                                                                                                                                                                                                                                        |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>¿De acuerdo al desarrollo de sus actividades laborales como Trabajador Social, cuáles son las sugerencias orientadas a fortalecer la gestión de la Carrera de Trabajo Social, para mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje?</b> |
| Gestionar alianzas estratégicas para financiar los trabajos grado realizado en la modalidad de graduación                                                                                                                              |
| Realizar convenios interinstitucionales para realizar las prácticas laborales y pre-profesionales                                                                                                                                      |
| Mayor desarrollo de carga horaria práctica                                                                                                                                                                                             |
| Gestionar la contratación exclusiva de un profesional de la disciplina para que supervise el desarrollo de la práctica laboral y pre-profesional.                                                                                      |
| Gestionar mayor carga horaria para los docentes que regentan las asignaturas prácticas, para que estos también acompañen in-situ la y práctica laboral pre-profesional.                                                                |
| Gestionar recursos económicos para el desarrollo de la práctica laboral pre-profesional                                                                                                                                                |
| Actualizar según las necesidades del contexto el Reglamento de Prácticas de la Carrera                                                                                                                                                 |
| Otros. 1                                                                                                                                                                                                                               |
| Otros. 2                                                                                                                                                                                                                               |
| Otros. 3                                                                                                                                                                                                                               |

|                                                                                                                                                                                                                                                          |                                    |                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <b>De acuerdo a su experiencia y ejercicio profesional ¿Cuáles son las necesidades de especialización o estudios de posgrado necesarios para contribuir más eficientemente al desarrollo de la sociedad y el contexto? Priorizar cuatro indicadores.</b> |                                    |                                                  |
| Medio ambiente                                                                                                                                                                                                                                           | Trabajo Social Comunitaria         | Investigación Social                             |
| Peritaje social                                                                                                                                                                                                                                          | Intervención social                | Educación superior                               |
| Resolución de conflictos                                                                                                                                                                                                                                 | Identidad cultural de la amazonia  | Administración de los servicios sociales         |
| Gerencia de recursos humanos                                                                                                                                                                                                                             | Derechos humanos y justicia social | Trabajo Social con grupos en situación de riesgo |
| Elaboración y evaluación de proyectos sociales                                                                                                                                                                                                           | Otros. 1                           | Otros. 2                                         |

A continuación, describiremos los datos que deberá ser llenado por los empleadores que tienen bajo su dependencia a titulados de la Carrera de Trabajo Social.

| <b>DATOS GENERALES DEL EMPLEADOR y/o JEFE INMEDIATO SUPERIOR DEL TITULADO DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL</b> |                                           |                                                          |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| Fecha del llenado de datos                                                                                    | Nombres y apellidos                       | Correo electrónico                                       |
| Celular                                                                                                       | Dirección de su fuente laboral            | Nombre de la institución donde se desempeña laboralmente |
| Cargo laboral actual                                                                                          | Tiempo de trabajo en la institución       | Tipo de contratación                                     |
| Nombre de la máxima autoridad de la institución                                                               | Población a la que atiende la institución | Desde que año trabaja en la institución y/o empresa      |

| <b>DATOS REFENCIALES DE LOS TITULADOS POR PARTE DEL EMPLEADOR y/o<br/>IMEDIATO SUPERIOR</b>                                                                                                               |                                                                           |                                                                   |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Nombres y apellidos del<br>titulado                                                                                                                                                                       | Cargo del titulado                                                        | Área en la que ejerce su<br>función el titulado                   |
| Desde que fecha y año<br>trabaja en la institución el<br>titulado                                                                                                                                         | Cuál es el tipo de contrato del<br>titulado                               | El titulado realiza actividades<br>específicas del Trabajo Social |
| Identifica alguna o todas<br>estas fortalezas en el<br>titulado:<br>Trabajo en equipo.<br>Manejo de grupos sociales.<br>Conocimiento sólido de<br>procesos y procedimientos<br>administrativos.<br>Otros. | De acuerdo a la escala de<br>valoración, cuanto asignaría al<br>titulado: | 1 = Malo                                                          |
|                                                                                                                                                                                                           |                                                                           | 2 = Regular                                                       |
|                                                                                                                                                                                                           |                                                                           | 3 = Bueno                                                         |
|                                                                                                                                                                                                           |                                                                           | 4 = Muy bueno                                                     |
|                                                                                                                                                                                                           |                                                                           | 5= Excelente                                                      |

| <b>¿En su calidad de inmediato superior, cuáles han sido las fortalezas del titulado<br/>identificadas durante su experiencia laboral?, puedes priorizar cuatro opciones.</b> |                                                                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>                                                                                                                                               | <b>COMPETENCIAS GENÉRICAS</b>                                    |
| Conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos<br>propios del trabajador social                                                                                           | Trabaja con enfoque de<br>interculturalidad                      |
| Conocimiento y habilidad para la intervención con<br>personas grupos y comunidad                                                                                              | Trabaja con equidad de género                                    |
| Conocimiento y habilidad en planificación de<br>proyectos, programas y planes                                                                                                 | Tiene liderazgo                                                  |
| Conocimiento y habilidad en sistemas de información<br>social                                                                                                                 | Es investigador                                                  |
| Conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia                                                                                                                      | Tiene manejo de idiomas ( Inglés,<br>Originario, otros)          |
| Conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos<br>en el campo laboral                                                                                                   | Trabaja con buena actitud y buenas<br>relaciones interpersonales |
| Conocimiento y habilidad en el manejo de políticas<br>sociales                                                                                                                | Trabaja en equipo                                                |
| Conocimiento básico en el manejo de paquetes<br>informáticos                                                                                                                  | Toma decisiones pertinentes                                      |
| Conocimiento y habilidad en intervención<br>individualizada                                                                                                                   | Trabaja bajo presión                                             |
| Conocimiento y habilidad para supervisión a nivel<br>administrativo con estímulos y orientación                                                                               | Otras.                                                           |
| Conocimiento y habilidad para resolver problemas<br>sociales                                                                                                                  |                                                                  |
| Conocimiento y habilidad para la intervención de<br>grupos                                                                                                                    |                                                                  |
| Conocimiento y habilidad en intervención comunitaria                                                                                                                          |                                                                  |

|                                                                                                                 |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de proyectos                                               |  |
| Conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, informe social, otros) |  |
| Conocimiento y habilidad en otros servicios                                                                     |  |

| <b>¿En su calidad de inmediato superior, cuáles han sido las debilidades del titulado identificadas durante su experiencia laboral?, puedes priorizar cuatro opciones.</b> |                                                                  |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|
| <b>COMPETENCIAS ESPECÍFICAS</b>                                                                                                                                            | <b>COMPETENCIAS GENÉRICAS</b>                                    |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad en manejo de instrumentos propios del trabajador social                                                                             | No conoce el trabajo con enfoque de interculturalidad            |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad para la intervención con personas grupos y comunidad                                                                                | No conoce el trabajo con equidad de género                       |
| Conocimiento Poco o escaso conocimiento y habilidad en planificación de proyectos, programas y planes                                                                      | No demuestra liderazgo                                           |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad en sistemas de información social                                                                                                   | No tiene conocimientos ni habilidades como investigador          |
| Poco o escaso conocimiento de la legislación social vigente en Bolivia                                                                                                     | No tiene manejo de idiomas ( Inglés, Originario, otros)          |
| Poco o escaso conocimiento de normas técnicas y sus procedimientos en el campo laboral                                                                                     | No trabaja con buena actitud y buenas relaciones interpersonales |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad en el manejo de políticas sociales                                                                                                  | No trabaja en equipo                                             |
| Poco o escaso conocimiento básico en el manejo de paquetes informáticos                                                                                                    | No toma decisiones pertinentes                                   |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad en intervención individualizada                                                                                                     | No trabaja bajo presión                                          |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad para supervisión a nivel administrativo con estímulos y orientación                                                                 | Otras.                                                           |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad para resolver problemas sociales                                                                                                    |                                                                  |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad para la intervención de grupos                                                                                                      |                                                                  |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad en intervención comunitaria                                                                                                         |                                                                  |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad en elaboración y evaluación de proyectos                                                                                            |                                                                  |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad en elaboración de instrumentos de gestión social (ficha social, informe social, otros)                                              |                                                                  |
| Poco o escaso conocimiento y habilidad en otros servicios                                                                                                                  |                                                                  |

En su calidad de inmediato superior del titulado de la Carrera de Trabajo Social, que sugerencias para el fortalecimiento del proceso de enseñanza aprendizaje, podría realizar al Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y a la Carrera ya mencionada.

En su calidad de inmediato superior del titulado de la Carrera de Trabajo Social, que sugerencias puede brindar para realimentar el Plan de estudios y que ello permita lanzar al mercado laboral profesionales competitivos y sin debilidades.

|                                         |                           |
|-----------------------------------------|---------------------------|
| Reforzar contenidos es:                 | Incluir asignaturas como: |
| Reforzar las competencias genéricas es: | Otros.                    |

En su calidad de inmediato superior del titulado de la Carrera de Trabajo Social, que cursos Posgraduales sugiere para fortalecer los conocimientos de los profesionales en dicha disciplina

|                                                |                                    |                                                  |
|------------------------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Medio ambiente                                 | Trabajo Social Comunitaria         | Investigación Social                             |
| Peritaje social                                | Intervención social                | Educación superior                               |
| Resolución de conflictos                       | Identidad cultural de la amazonia  | Administración de los servicios sociales         |
| Gerencia de recursos humanos                   | Derechos humanos y justicia social | Trabajo Social con grupos en situación de riesgo |
| Elaboración y evaluación de proyectos sociales | Otros. 1                           | Otros. 2                                         |

En su calidad de inmediato superior del titulado de la Carrera de Trabajo Social, cuál cree que sería la demanda en otros escenarios y áreas para las futuras generaciones

#### 4.10 Resultados de la validación de la propuesta

Este objetivo se cumplió a través de la técnica de retroalimentación de los usuarios, propuesta por Norman (1998) quien manifiesta que esta permite, realizar entrevistas individuales o grupales con los usuarios para obtener información detallada sobre su experiencia y opiniones. Las preguntas pueden ser abiertas o específicas, y permiten una interacción directa con los usuarios para profundizar en sus perspectivas.

Por lo que esta técnica permitió la retroalimentación de los usuarios proporcionando información valiosa sobre la utilidad, la efectividad y la pertinencia del sistema, lo que permitió identificar fortalezas, ambigüedades en la redacción de preguntas, entre otros.

Así también, al relacionar la técnica de retroalimentación de los usuarios con la validación del sistema de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social, permitió identificar necesidades y expectativas: A través de las entrevistas, los profesionales de Trabajo Social pudieron expresar sus necesidades y expectativas en relación con el sistema de seguimiento a titulados. Sus comentarios y sugerencias permitieron comprender qué información es relevante para ellos, qué aspectos del sistema son más útiles en su práctica profesional y qué mejoras podrían implementarse para satisfacer sus necesidades.

De igual modo, la retroalimentación de los usuarios proporcionó información sobre la efectividad del sistema de seguimiento a titulados. Los profesionales permitieron su validación a través del uso del sistema y de esa forma evidencian el estado de situación de la propuesta, la misma que está completa y útil para el objetivo que se requiere.

En lo que respecta a los comentarios y sugerencias de los profesionales estuvo referido a la vinculación permanente que requieren de la carrera para actualizarse y que los hagan partícipes de capacitaciones, cursos y talleres.

Es así que la participación de los profesionales de Trabajo Social en la validación del sistema de seguimiento a titulados mediante entrevistas brindó la validez y respaldo al sistema. Su participación demuestra que el sistema es relevante para la práctica profesional y que está diseñado teniendo en cuenta las necesidades y perspectivas de los titulados en Trabajo Social.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusión

La tesis propuso diseñar un sistema de seguimiento a los titulados de Trabajo Social para mejorar la gestión de información y su desempeño en la Universidad Amazónica de Pando. Se realizaron actividades y procesos, estableciendo una estructura de información, creando un prototipo funcional y validándolo con su aplicación a los titulados. El sistema permitirá monitorear el desempeño laboral, ubicación y pertinencia de la formación de los titulados, facilitando decisiones estratégicas y fortaleciendo la relación con el sector laboral.

En lo que respecta a los objetivos específicos sobre **establecer la estructura y pertinencia de la información** a ser considerada en el sistema de seguimiento para titulados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando:

Con el fin de alcanzar este objetivo, se llevó a cabo una revisión exhaustiva de la bibliografía existente sobre sistemas de seguimiento a titulados. Esta revisión fue fundamental para establecer la estructura adecuada del sistema de seguimiento en cuestión. Además, se realizó un exhaustivo estado del arte y revisión teórica que proporcionó valiosas perspectivas y experiencias de otros contextos similares. La búsqueda de información también desempeñó un papel clave en la definición tanto de la estructura de la información como del prototipo propuesto para el sistema. Por lo que, el análisis detallado de la literatura existente y la búsqueda de información contribuyeron de manera significativa en la definición y diseño de la estructura del sistema de seguimiento a titulados en la carrera de Trabajo Social.

En respuesta al segundo objetivo específico, se **elaboró un prototipo del sistema** utilizando herramientas tecnológicas basadas en la arquitectura de software conocida como "Cliente-Servidor" o "Arquitectura de dos niveles". Esta arquitectura se caracteriza por dividir el sistema en dos componentes interconectados: el Backend y el Frontend. Estos componentes trabajan en conjunto para proporcionar un sistema completo y robusto para el seguimiento de los titulados. El Backend se encarga de la gestión eficiente de perfiles, el análisis de datos y la comunicación entre los diferentes actores, como los titulados, los empleadores y la Universidad Amazónica de Pando.



Por otro lado, el Frontend proporciona una interfaz amigable y fácil de usar para que los usuarios interactúen con el sistema de manera efectiva. Por lo que, el prototipo del sistema implementa una arquitectura sólida que permite una gestión eficiente de perfiles, análisis de datos y una comunicación efectiva entre los titulados, empleadores y la universidad.

Además, en respuesta al tercer objetivo, se llevó a cabo la **validación** del sistema mediante pruebas con usuarios reales. Para ello, se aplicó la técnica de retroalimentación de los usuarios, permitiendo que completaran los datos en la herramienta propuesta. Esta fase de validación resultó en la identificación de algunas repeticiones de preguntas en la herramienta, las cuales fueron corregidas teniendo en cuenta las observaciones y recomendaciones realizadas por las seis tituladas de la carrera de Trabajo Social que participaron en la validación. Por lo que, la validación del sistema se realizó de manera efectiva, utilizando la retroalimentación de los usuarios reales para mejorar la calidad y usabilidad del sistema, y teniendo en cuenta las opiniones y sugerencias de las tituladas involucradas en el proceso de validación.

Para finalizar, es importante señalar que queda como responsabilidad de la Universidad Amazónica de Pando, el Área de Ciencias Sociales y Humanísticas y la carrera de Trabajo social, el almacenamiento de información actualizada de las profesionales de la carrera de Trabajo Social de todas sus generaciones.

## 5.2 Recomendaciones

A continuación, se presentan algunas recomendaciones sobre la propuesta del sistema de seguimiento a titulados de la carrera de Trabajo Social:

### Para la Universidad Amazónica de Pando:

1. Considerar la implementación de sistemas de seguimiento en otras carreras: La universidad debe considerar la implementación de sistemas de seguimiento en otras carreras, con el fin de obtener información relevante sobre el desempeño de los titulados y mejorar la gestión de la información en la institución.
2. Para que los usuarios puedan ingresar desde cualquier parte del mundo a través de internet, se recomienda implementar el sistema en un servidor o hosting institucional.

3. Para hacer público el sistema, se recomienda agregar inicio de sesión y crear roles para restringir el acceso. Esto es importante para garantizar la seguridad y privacidad de los datos de los usuarios.
4. Para contar con información en tiempo real de titulados y otros de importancia para el sistema, se recomienda gestionar permisos y validaciones de interoperabilidad con la unidad de sistemas académicos de la UAP. Esto permitirá que el sistema tenga acceso a la información necesaria para su correcto funcionamiento.

**Para la carrera de Trabajo Social:**

5. Mantener actualizada la información del sistema: Es importante que la Carrera se comprometa a mantener actualizada la información del sistema de seguimiento a titulados, ya que esto permitirá obtener datos precisos y relevantes sobre el desempeño de los titulados.
6. Monitorear el desempeño del sistema: Es fundamental que la Carrera de Trabajo Social monitoree el desempeño del sistema de seguimiento a titulados, con el fin de identificar posibles problemas o áreas de mejora y realizar ajustes necesarios.
7. Utilizar los datos obtenidos para la toma de decisiones: La información obtenida a través del sistema de seguimiento a titulados debe ser utilizada para la toma de decisiones estratégicas en la Carrera de Trabajo Social, con el fin de mejorar la calidad de la formación académica y el desempeño de los titulados.
8. Para que los usuarios titulados puedan registrar y actualizar su información en el sistema, se recomienda desarrollar un módulo específico para ellos. Este módulo debe ser fácil de usar y permitir a los usuarios actualizar su información en tiempo real.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ander-Egg, E. (2003). *Métodos y técnicas de investigación social IV, técnicas para la recogida de datos e información*. Buenos Aires: Lumen SRL.
- Ander-Egg, E. (2011). *Humanismo y Trabajo Social. Interacción y Perspectiva Revista de Trabajo Social* 2011 Vol. 1 n°1 pp.48-61 Dep. Legal ppi 201002Z43506.
- Angulo, J. (1984). *Introducción a la informática*. Recuperado de: <https://datos.bne.es/obra/XX5902190.html>
- Arias, F. (1999). *El proyecto de investigación, introducción a la metodología científica*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.formaciondocente.com.mx/06\\_RinconInvestigacion/01\\_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.formaciondocente.com.mx/06_RinconInvestigacion/01_Documentos/El%20Proyecto%20de%20Investigacion.pdf)
- Balestrini, M. (1998). *Cómo se elabora el proyecto de investigación*. Recuperado de: [https://www.academia.edu/32672800/Como\\_Se\\_Elabora\\_El\\_Proyecto\\_de\\_Investigacion\\_Balestrini\\_7ma](https://www.academia.edu/32672800/Como_Se_Elabora_El_Proyecto_de_Investigacion_Balestrini_7ma)
- Blaug, M. (1983). *El estatus empírico de la teoría del capital humano. Una panorámica ligeramente desilusionada*. Alianza Editorial, Madrid. Recuperado de: [http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0123-59232004000300004](http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0123-59232004000300004)
- Barradas, M. (2014). *Seguimiento de egresados, una excelente estrategia para garantizar una educación de calidad*. Recuperado de: [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0Ya\\_AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=teor%C3%ADa+de+la+fila+Doeringer+y+Piore+\(1985\)&ots=vrWNgQXrUg&sig=9x1YdAcQnpAz5EpTdpk44sEtIp4#v=onepage&q&f=false](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=0Ya_AwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT4&dq=teor%C3%ADa+de+la+fila+Doeringer+y+Piore+(1985)&ots=vrWNgQXrUg&sig=9x1YdAcQnpAz5EpTdpk44sEtIp4#v=onepage&q&f=false)
- Briseño, F., Mejía, J., Cardoso, E., y García, J. (2014). *Seguimiento de egresados: estudio diagnóstico en las preparatorias oficiales del Estado de México (generaciones 2005-2008 y 2008-2011)*. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1794/179430480011.pdf>
- Caicedo, Y., Velasco, D., Rodríguez, F., Velaquirán, J., y Gómez, O. (2020). *Perfil de los egresados del programa de Administración de Empresas de la UNAD su situación laboral frente a la oferta de trabajo existente en la ciudad de Popayán*. Recuperado de: <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/book/article/view/3954/3950>
- Campaña, M. (2015). *Diseño de un sistema de gestión de seguimiento de inserción laboral a los profesionales graduados en la Universidad Técnica de Ambato y su incidencia en los indicadores de calidad*. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/9189/1/UPS-GT000874.pdf>

- Cevallos, G. (2013). *Diseño de un sistema de seguimiento a graduados para el IAEN a través de aplicaciones WEB 2.0*. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://repositorio.puce.edu.ec/bitstream/handle/22000/5812/T-PUCE-5964.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ciribeli, J., y Miquelito, S. (2015). *La segmentación del mercado por el criterio psicográfico: un ensayo teórico sobre los principales enfoques psicográficos y su relación con los criterios de comportamiento*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357938586002>
- Corbetta, P. (2007). *Metodología y técnicas de investigación social*. Recuperado de: [https://www.academia.edu/44738590/Metodolog%C3%ADa\\_y\\_T%C3%A9cnicas\\_de\\_Investigaci%C3%B3n\\_Social\\_Piergiorgio\\_Corbetta](https://www.academia.edu/44738590/Metodolog%C3%ADa_y_T%C3%A9cnicas_de_Investigaci%C3%B3n_Social_Piergiorgio_Corbetta)
- Chávez, R. (1994). *Introducción a la metodología de la investigación*. Recuperado de: <https://www.studocu.com/bo/document/universidad-para-la-investigacion-estrategica-en-bolivia/metodologia-de-investigacion/introduccion-a-la-metodologia-de-la-investigacion/7711971>
- De Vito, M. (s/d). *Formación basada en competencias*. Recuperado de: <https://itu.uncuyo.edu.ar/formacion-basada-en-competencias>
- Fermoso, P. (1997). *Manual de economía de la educación*. Narcea, Madrid. Recuperado de: [https://books.google.hn/books/about/Manual\\_de\\_econom%C3%ADa\\_de\\_la\\_educaci%C3%B3n.html?id=aUchbfv9eKQC](https://books.google.hn/books/about/Manual_de_econom%C3%ADa_de_la_educaci%C3%B3n.html?id=aUchbfv9eKQC)
- Fernández, E. (2010). *Administración de empresas: Un enfoque interdisciplinar*, Madrid: Paraninfo. Recuperado de: <https://www.paraninfo.es/catalogo/9788497328029/administracion-de-empresas-un-enfoque-interdisciplinar>
- Fernández, P., y Díaz, P., (2002). *Investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ecominga.uqam.ca/ECOMINGA\\_2011/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE\\_Lecture\\_2/4/2.Pita\\_Fernandez\\_y\\_Pertegas\\_Diaz.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://www.ecominga.uqam.ca/ECOMINGA_2011/PDF/BIBLIOGRAPHIE/GUIDE_Lecture_2/4/2.Pita_Fernandez_y_Pertegas_Diaz.pdf)
- Frigerio, G., y Poggi, M., (1992). *Las instituciones educativas*. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2020/03/Frigerio-Poggi.Las-instituciones-educativas-Cara-y-Ceca.pdf>
- Grant, R. (2013). *Análisis de la estrategia contemporánea*. Recuperado de: [https://books.google.com.bo/books?hl=es&lr=&id=TadJEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=grant+2013+contemporary+strategy+analysis&ots=oRZ7VNinNb&sig=G8uETiPvx9kZ4sTruhTHDb202\\_s#v=onepage&q=grant%202013%20contemporary%20strategy%20analysis&f=false](https://books.google.com.bo/books?hl=es&lr=&id=TadJEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=grant+2013+contemporary+strategy+analysis&ots=oRZ7VNinNb&sig=G8uETiPvx9kZ4sTruhTHDb202_s#v=onepage&q=grant%202013%20contemporary%20strategy%20analysis&f=false)
- Gómez, A., y Sandoval, Y. (2017). *Estudio de seguimiento a egresados de la escuela de Ingeniería Metalúrgica y Ciencia de los materiales de la Universidad Industrial de Santander*. (Tesis de grado). Recuperado de: <http://tangara.uis.edu.co/biblioweb/tesis/2017/166027.pdf>

- Guzmán, S., Feblez, M., Corredera, A., Flores, P., y Rodríguez, A. (2008). *Estudio de seguimiento de egresados*. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/1794/179421234003.pdf>
- Herrera, J. (2019). Formación Docente a nivel posgrado en Latinoamérica. *Cultura, Educación y Sociedad*. Recuperado de: <http://revistascientificas.cuc.edu.co/culturadeeducaciónysociedad/article/view/2487/2509>.
- Johnes, G. (1995). *Economía de la educación. Capital humano, rendimiento educativo y mercado de trabajo*. Madrid. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=179920>
- Jones, G, y George, Je. (2010). *Administración contemporánea*, 6ª ed., México: McGraw-Hill. Recuperado de: [https://www.academia.edu/39629112/Administraci%C3%B3n\\_Contempor%C3%A1nea\\_6ed\\_Gareth\\_R\\_Jones\\_y\\_Jennifer\\_M\\_George](https://www.academia.edu/39629112/Administraci%C3%B3n_Contempor%C3%A1nea_6ed_Gareth_R_Jones_y_Jennifer_M_George)
- Kendall, K., y Kendall, J. (1991). *Análisis y diseño de sistemas*. Recuperado de: [https://books.google.com.bo/books?id=vTu8G8nvIH8C&pg=PP1&source=kp\\_read\\_button&hl=es&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.bo/books?id=vTu8G8nvIH8C&pg=PP1&source=kp_read_button&hl=es&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false)
- Lodoño, S. (2015). *Seguimiento a graduados Proceso – procedimiento*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.udla.edu.ec/wp-content/uploads/2015/11/P\\_Seguimiento-a-graduados-v3.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.udla.edu.ec/wp-content/uploads/2015/11/P_Seguimiento-a-graduados-v3.pdf)
- Marchessi, Á., y Martín, E. (1998). *Calidad de la enseñanza. Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://psicheri.files.wordpress.com/2015/02/lectura1\\_calidad-de-la-ensec3b1anza.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://psicheri.files.wordpress.com/2015/02/lectura1_calidad-de-la-ensec3b1anza.pdf)
- Martínez, A. (2022). *Definiciones de Sistema*. Recuperado de: <https://conceptodefinicion.de/sistema/>
- Medina, M., Mosconi, E., Coscarelli, N., Rueda, L., y Albarracín, S. (2005). *Seguimiento de egresados como herramienta de evaluación y retroalimentación*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24777/Documento\\_completo.pdf?sequence=1](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/24777/Documento_completo.pdf?sequence=1)
- Moughty, M. (2001). *Materiales de trabajo para la formulación de un acuerdo marco sobre formación profesional*. Recuperado de: <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>
- Mortimer, J. (1991). *El uso de indicadores de desempeño*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dungun.ufro.cl/~mageduc/docs/rie\\_2013vol1.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://dungun.ufro.cl/~mageduc/docs/rie_2013vol1.pdf)
- Norman, D. (1998). *El diseño centrado en el usuario*. [https://hdiunlp.files.wordpress.com/2018/04/norman\\_disec3b1o-centrado-en-usuarios.pdf](https://hdiunlp.files.wordpress.com/2018/04/norman_disec3b1o-centrado-en-usuarios.pdf)

- Núñez, J. (2002). *La gestión académica del posgrado y los conceptos que conducen*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/https://www.aui.org/images/stories/DATOS/PublicacionesOnLine/archivos/gestion\\_calid\\_post.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/https://www.aui.org/images/stories/DATOS/PublicacionesOnLine/archivos/gestion_calid_post.pdf)
- O'Connor, D. (2002). *Apertura económica y demanda de trabajo calificado en los países en desarrollo: teoría y hechos*. Revista de Comercio Exterior, abril 2002, vol. 52, núm. 4, México. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/25/2/ocon0402.pdf>
- Olguin, R. (2016). *Formación basada en competencias*. Recuperado de: <https://itu.uncuyo.edu.ar/formacion-basada-en-competencias>
- Pallaroso, R., y García, I. (2019). *Seguimiento a graduados: importancia y principales experiencias internacionales. Análisis del tópico en la República del Ecuador*. Recuperado de: <https://www.eumed.net/rev/caribe/2019/07/seguimiento-graduados-ecuador.html>
- Piore, S. (1969). *Segmentación del mercado laboral: ¿a qué paradigma pertenece?* Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=4049544&pid=S0185-1667201000030000400090&lng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4049544&pid=S0185-1667201000030000400090&lng=es)
- Piore, S. (1975). *Segmentación del mercado laboral*. Recuperado de: [https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&ref=4049556&pid=S0185-1667201000030000400096&lng=es](https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=4049556&pid=S0185-1667201000030000400096&lng=es)
- Ramírez, H. (1999). *El capital intelectual, base de la capacidad competitiva de la organización*. Revista Comercio Exterior, vol. 49, núm. 12, diciembre, México. de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/289/1/RCE1.pdf>
- Robbins, S. y De Cenzo, D. (2009). *Fundamentos de la Administración: conceptos esenciales y aplicaciones*. 6ª ed., México: Pearson Educación. Recuperado de: <https://books.google.co.ve/books?id=yly3Ak0GLyC&printsec=frontcover&hl=es#v=onepage&q&f=false>
- Rodríguez, R. (1999). *La Educación Superior en el Siglo XXI. Líneas Estratégicas de Desarrollo una propuesta de la ANUIES*. México: ANUIES. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://publicaciones.anui.es/pdfs/revista/Revista113\\_S5A2ES.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://publicaciones.anui.es/pdfs/revista/Revista113_S5A2ES.pdf)
- Rodríguez, A. (2010). *El concepto de calidad educativa. Una mirada crítica desde el enfoque histórico cultural*. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/447/44713068015.pdf>
- Sabino, C. (1986). *El proceso de investigación*. Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso\\_investigacion.pdf](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgklclefindmkaj/http://paginas.ufm.edu/sabino/ingles/book/proceso_investigacion.pdf)

- Sampieri, H. (2006). *Metodología de investigación*. En R. H. Sampieri. México: McGraw-Hill
- Serrano, P. (2010). *Programa de capacitación y actualización Docente para licenciados en el idioma inglés*. (Tesis de maestría). Recuperado de: [chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.usfx.bo/nueva/Cepi/466\\_Tesis%20Editadas%20CEPI/255\\_Maestria/121\\_EDUCACION%20SUPERIOR/SERRANO%20CESPEDES%20PATRICIA%20JULIETA%20Editado/PROGRA~1.PDF](chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.usfx.bo/nueva/Cepi/466_Tesis%20Editadas%20CEPI/255_Maestria/121_EDUCACION%20SUPERIOR/SERRANO%20CESPEDES%20PATRICIA%20JULIETA%20Editado/PROGRA~1.PDF)
- Sierra, R. (1989). *Técnica de investigación social, teoría y ejercicios*. Recuperado de: <https://abcproyecto.files.wordpress.com/2018/11/sierra-bravo-tecnicas-de-investigacion-social.pdf>
- Schultz, T. (1968). *Valor económico de la educación*, Uteha, México. Recuperado de: <https://es.scribd.com/doc/245494090/Schultz-y-El-Valor-Economico-de-La-Educacion>
- Valdivia, J. (2015). *Comercialización de productos y servicios en pequeños negocios o microempresas*. Recuperado de: <https://www.iceditorial.com/creacion-y-gestion-de-microempresas-adgd0210-e/6872-comercializacion-de-productos-y-servicios-en-pequenos-negocios-o-microempresas-adgd0210--9788416351602.html>
- Vélez, M. (2022). *Programa de capacitación y actualización disciplinar a titulados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando*. (Trabajo dirigido). Cobija-Pando-Bolivia.
- Villalobos, G., y Pedroza, R. (2009). *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.redalyc.org/pdf/311/31112987002.pdf>
- Zamorano, E., y Reza, J. (2002). *La nueva economía y el capital intelectual*. Instituto Mexicano de Contadores Públicos A.C., México. Recuperado de: <chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://ciateq.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1020/458/1/Capacitacion%20y%20productividad%20organizacional.pdf>

## LEYES, ESTATUTOS Y REGLAMENTOS

- (Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, 2009). Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia. CPE. 25 de enero del 2009, (Bolivia).
- (Ley Avelino Siñani – Elizardo Pérez, 2010). Ley 070. 20 de diciembre del 2010, (Bolivia).
- (Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana, 2014). Estatuto Orgánico de la Universidad Boliviana. Mayo del 2014, (Bolivia).

(Modelo Académico, Universidad Amazónica de Pando, 2011. Universidad Amazónica de Pando, 2011, (Cobija, Pando, Bolivia).

(Reglamento general de Evaluación y Acreditación de Programas y/o Carreras de la Universidad Amazónica de Pando, 2016). Universidad Amazónica de Pando, 2016, (Cobija, Pando, Bolivia).

(Reglamento de innovación curricular. Universidad Amazónica de Pando, 2018). Universidad Amazónica de Pando, 2018, (Cobija, Pando, Bolivia).

## **ORGANIZACIONES, ASOCIACIÓN E INSTITUTOS**

Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior. ANUIES (2010). *Revista de la Educación Superior*. Vol 180 Recuperado de: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://publicaciones.anuies.mx/pdfs/revista/Revista180\_S4EN.pdf

Ministerio de Educación Nacional (MEN), Republica de Colombia. (s/d). *Plan de estudios*. Recuperado de: <https://www.mineducacion.gov.co/1621/article-79419.html>

Organización de las Naciones Unidas, Mujeres (2019). *Seguimiento y evaluación*. Recuperado de: <https://www.endvawnow.org/es/articles/1898-seguimiento-y-evaluacin-.html#:~:>



# ANEXOS

**ANEXO N° 1**  
**GUÍA DE ENTREVISTA**

|                     |                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>Objetivo:</b>    | El presente instrumento tiene la finalidad de relevar información con referencia a la realización del seguimiento a los titulados de la Carrera de Trabajo Social y su importancia para el proceso de Acreditación |
| <b>Dirigida a :</b> | M.Sc. Miladis Conde Herrera                                                                                                                                                                                        |
| <b>Cargo:</b>       | Directora del Área de Ciencias Sociales y Humanísticas                                                                                                                                                             |

1. ¿Cuántas promociones ha lanzado al mercado laboral la Carrera de Trabajo Social?
2. ¿Cuántos profesionales ha lanzando al mercado laboral la Carrera de Trabajo Social?
3. ¿La carrera de Trabajo Social realiza el seguimiento a los titulados?
4. ¿Usted considera importante que se realice el seguimiento a los titulados? Sí, no, por qué
5. ¿Qué evidencias del seguimiento a titulados presentó la carrera de Trabajo Social para su proceso de Acreditación?
6. ¿Qué sugiere para que la carrera de Trabajo Social mantenga su vinculación con sus titulados?
7. ¿Considera necesario que la Carrera de Trabajo Social cuente con un sistema de seguimiento a titulados? Sí, no, por qué.

## ANEXO N° 2

# SOLICITUD DE NÚMERO DE TÍTULOS EMITIDOS A LOS TITULADOS DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL, GESTIONES 2010 AL 2022



Cobija, 15 de febrero de 2023  
CITE UAP/STRIA GRAL/DTD N° 12/2023

Señor  
Lic. Carlos Maradey Viera  
TRABAJO SOCIAL  
PRESENTE. -



Ref.- REMITE INFORMACION SOLICITADA

De mi consideración:

Revisada la base de datos digital y físico existente, se ha constatado que, dentro de los registros del Departamento de Títulos y Diplomas de esta Superior Casa de Estudios, y atendiendo a la solicitud de información de la cantidad de DIPLOMAS ACADÉMICOS Y TÍTULOS EN PROVISIÓN NACIONAL DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL emitido por la Universidad Amazónica de Pando desde la gestión 2010-2022, por lo que tengo a bien remitir la información requerida.

## TITULADOS CARRERA TRABAJO SOCIAL 2010-2023

| GESTIONES                 | 2010 | 2011 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|---------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| DIPLOMA ACADÉMICO         | 29   | 3    | -    | 13   | 17   | 20   | 19   | 18   | 11   | 45   | 17   |
| TÍTULO PROVISIÓN NACIONAL | 20   | -    | 1    | -    | 17   | 16   | 8    | 19   | 12   | 14   | 37   |

En estricto cumplimiento de la normativa vigente, y para fines de ley es cuanto tengo a bien certificar.

Atentamente,

  
Dra. Mijangela Díaz Correa  
JEFE DE LA UNIDAD DE  
TÍTULOS Y DIPLOMAS  
Universidad Amazónica de Pando

C. Arch  
MOR

Edificio Rectorado: Calle Bruno Racua lado Plaza Potosí  
Telf: (591-3) 842 2135 - 8422136 - 842 2193 - 842 2134 Fax (591-3) 842 2411  
Campus Universitario Av. Las Palmas  
Telf: (591-3) 842 3958 Fax (591-3) 842 2139

*Escribiendo una nueva Historia con vos*

### ANEXO N° 3

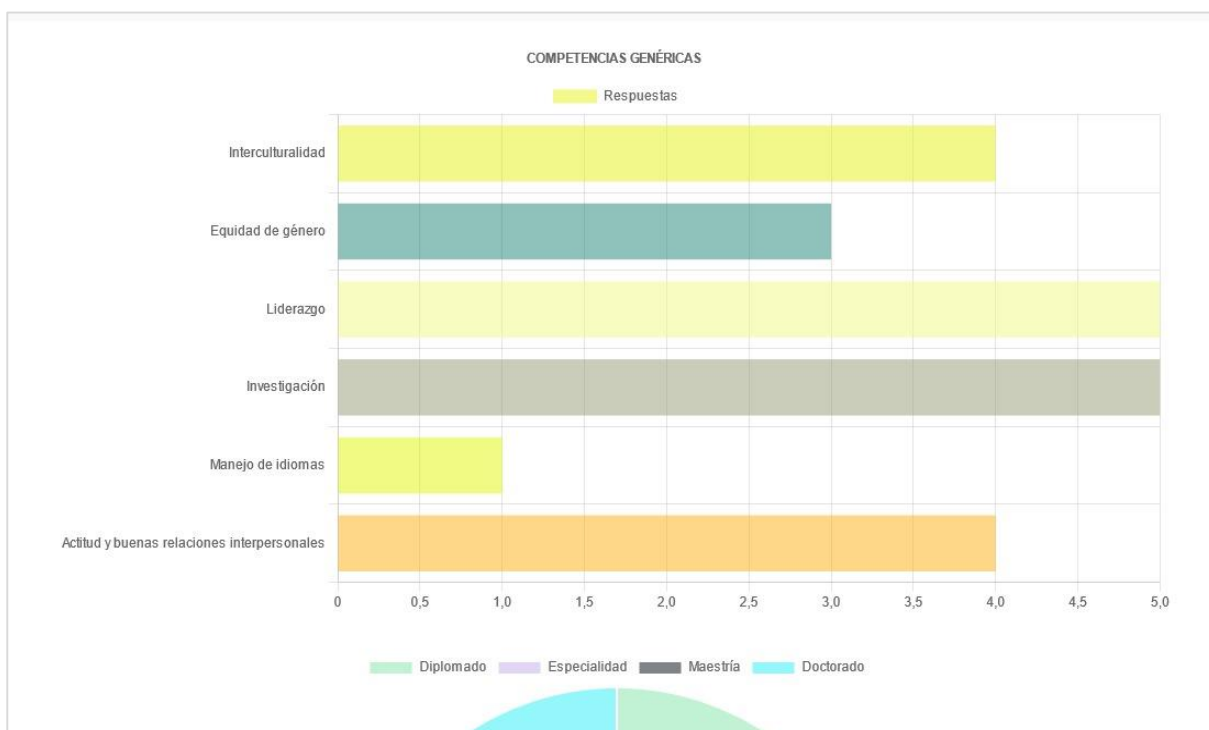
#### CAPTURAS DEL SISTEMA DE SEGUIMIENTO A TITULADOS

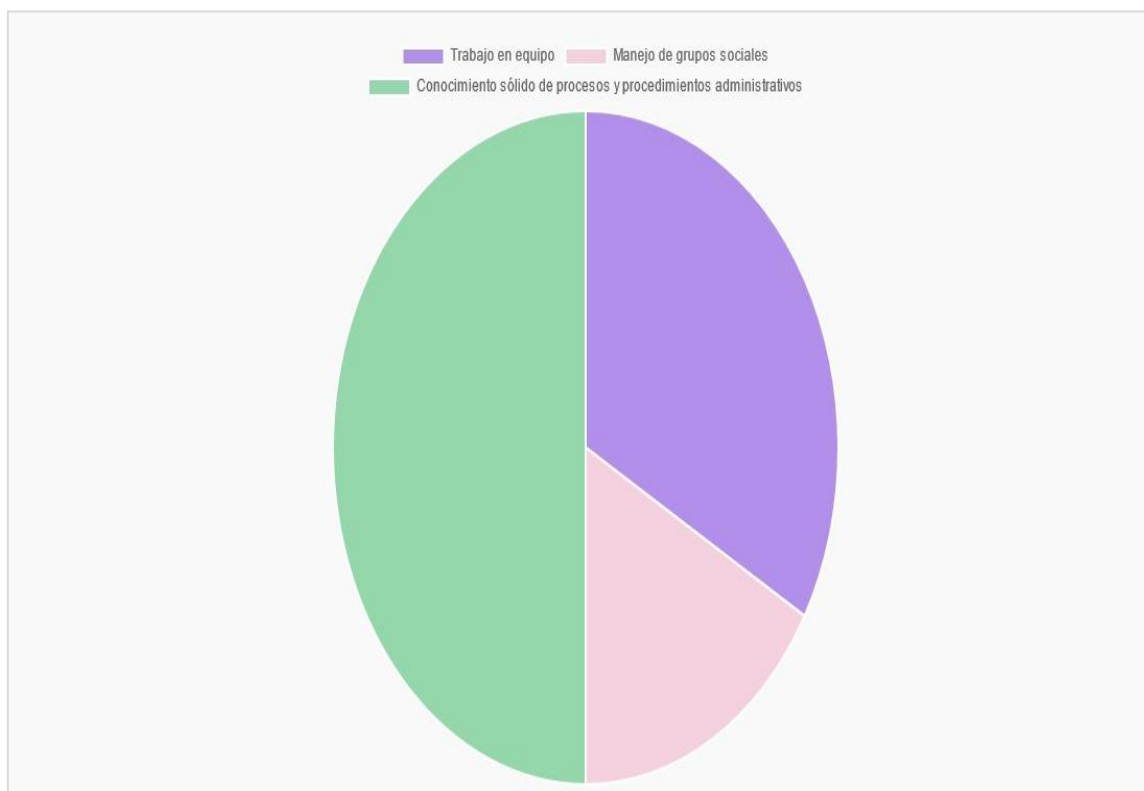
Estadísticas por formularios

¿Cuáles crees que son las fortalezas más importantes que debe tener un titulado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando?  
titulados

¿Cuáles crees que han sido las fortalezas más importantes que como titulado de la Carrera de Trabajo Social de la UAP has adquirido en tus cinco años de estudios?, puedes priorizar cuatro opciones.  
titulados

Desde tu experiencia en el ejercicio profesional ¿Cuáles han sido las debilidades más sobresalientes que han obstaculizado o que pueden impedir un buen desempeño profesional? Priorizar como máximo cuatro opciones  
titulados



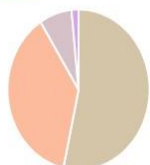


#### Datos Estadísticos de Titulados



#### Tipos de Modalidad de Graduación

Proyecto de Grado  
 Tesis de Grado  
 Trabajo dirigido  
 Excelencia Académica



#### Tipos de Planes de estudio

2005 2011 2016





¿Cuáles crees que son las fortalezas más importantes que debe tener un titulado de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Amazónica de Pando?

