

# CAPACITACION EN TRABAJO SOCIAL \_\_\_\_\_

*Jorge Arturo Sáenz F., M.B.A.\**

**L**a Escuela de Trabajo Social ha planteado como una tarea sustantiva, la capacitación de sus docentes y egresados. Para conocer necesidades de capacitación en el gremio, se realizó una investigación de campo, aplicando una encuesta nacional.<sup>4</sup>

Este artículo ofrece esos resultados y pretende compartir con los colegas una propuesta de extensión docente, que -a criterio del autor- puede ser asumida en forma conjunta por la Escuela y el Colegio de Trabajadores Sociales de Costa Rica.

## **1. IMPORTANCIA DE LA CAPACITACION PROFESIONAL**

El recurso humano se considera factor básico en el éxito de cualquier organización y elemento crucial para la competitividad de las empresas. Autores como Chiavenato (1995) y Hampton, Summer y Webber (1990) afirman que el factor humano constituye la parte dinámica de la organización: es el que tiene capacidad para obtener nuevos conocimientos, para desarrollar habilidades y modificar actitudes y comportamientos. Es más, el ser humano es el único elemento dentro de la organización, que está dotado de potencial para adquirir destrezas y cualidades esenciales, que coadyuvan a llenar los vacíos que en un momento dado pueda presentar la organización.

Dentro de este contexto, Chiavenato (1995) define la capacitación como "la educación tendiente a ampliar, desarrollar y perfeccionar al hombre para su crecimiento profesional en determinada carrera en la empresa, o para que se vuelva más eficiente y productivo en su cargo ... busca proporcionar al hombre aquellos conocimientos que trasciende lo que se exige en el cargo actual, preparándolo para que asuma funciones más complejas y numerosas".

---

\* Licenciado en Trabajo Social; Máster en Administración de Negocios; Profesor Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.

<sup>4</sup> La encuesta se aplicó a 249 trabajadores sociales en todo el país, distribuidos en 34 instituciones que incluyeron ministerios, instituciones autónomas, ONG's y empresa privada.

Lo anterior lleva a asociar la importancia de la capacitación con conceptos administrativos, tales como desarrollo profesional, productividad, eficiencia y su relación con el desarrollo organizacional, que se ocupa de mejorar a largo plazo la eficacia de las organizaciones.

De igual manera, las instituciones y los seres humanos debemos conceptualizar la capacitación, como una inversión necesaria, debido al carácter compensatorio que tiene para la organización y su devenir en incentivos personales.

Desde el punto de vista administrativo, la formación es una responsabilidad de línea y una función de staff, implícita en la tarea gerencial de todos los niveles, y a su vez, tiene un alto componente político.

En el caso que nos ocupa, la capacitación de trabajadores sociales ha sido asumida por la Escuela de Trabajo Social, el colegio profesional y recientemente el Centro Estratégico e Investigación en Salud y Seguridad Social (CENDEISS), que ha demostrado lo oportuno de sus programas.

Pueden agregarse algunas otras organizaciones no gubernamentales, como PANIAMOR, que han participado a Trabajadores Sociales en su capacitación así como cursos desarrollados por las instituciones en temas relacionados con su quehacer.

En los últimos años, los colegas de la Caja Costarricense de Seguro Social, han promovido la participación de conferencistas en sus programas de capacitación continua.

## **2. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN EN TRABAJO SOCIAL**

En términos generales, los resultados del estudio mostraron la oportunidad que tienen la Escuela y el Colegio de Trabajadores Sociales, para el desarrollo de capacitación en temas relacionados con Política Social, Administración y Metodología del Trabajo Social. En esta última se enfatizan, entre otras, las áreas de intervención microsociales, desarrollo humano, evaluación de impacto y uso de técnicas audiovisuales.

Otro aspecto importante es que se demostró que estos cursos deben ser promovidos desde las instituciones contratantes, mencionadas como fuente usual

de financiamiento y respuesta directa a programas de capacitación de interés institucional. Es más, debe comprenderse que si la contratación se efectúa desde las unidades laborales, se consolidan la participación e imagen de la Escuela o Colegio profesional y sus recursos.

Ante lo extenso del estudio, a continuación se ofrecerá un detalle de los hallazgos relevantes que permiten una visión general de cómo los trabajadores sociales estamos percibiendo la capacitación que ofrece la Escuela de Trabajo Social.

Del total de entrevistados, seis de cada diez trabajadores sociales, tienen oportunidad de capacitación en sus centros de trabajo. Este dato muestra que un porcentaje apreciable de colegas refirió "no contar" con este tipo de oportunidades en los últimos dos años.

· Cuando se preguntó sobre los temas ofrecidos por las instituciones, las respuestas se concentraron especialmente en Metodologías de Trabajo Social.

La modalidad más frecuente de financiamiento en capacitación la constituyen las instituciones en las cuales se labora, y organismos internacionales. Menos del 15%, dijo asumir el costo con recursos propios.

Al preguntar a los colegas sobre las oportunidades de capacitación ofrecidas por nuestra Escuela, sólo dos de cada diez han participado de estos programas. Quienes respondieron no conocer sobre estos cursos, mencionaron especialmente la falta de información y de tiempo para cumplir con las obligaciones derivadas de la capacitación. Otros aspectos están relacionados con información tardía, lugar de trabajo o residencia distantes y contemporaneidad con otro tipo de estudios.

Llama la atención este tipo de hallazgo, por cuanto la Escuela, en su estrategia de promoción, ha utilizado medios mixtos: circulares escritas, publicaciones en el periódico u otros medios, y llamadas telefónicas a colegas claves, identificados en los diferentes centros laborales.

Esta respuesta puede ser el reflejo de aspectos culturales del gremio, unidos a la falta de respuesta de capacitación que pueden estar ofreciendo el Colegio y la Escuela; o bien, aspectos de oportunidad, proyectados en cursos cuyos contenidos no son del todo atractivos para los trabajadores sociales.

A los entrevistados se les preguntó si habían tenido información sobre las oportunidades de capacitación y se obtuvo una respuesta afirmativa en cuatro de cada diez colegas.

Es interesante observar que, según áreas de trabajo, en el sector salud es donde se han enterado por medio de circulares. En instituciones relacionadas con lo sociolegal, se informaron por circular, anuncios de periódicos y colegas. En el ítem "otras instituciones" la fuente de información estuvo constituida por el periódico.

Si se relaciona el recibo de información con el hallazgo de participaciones en cursos promovidos por la Escuela, podría deducirse que los esfuerzos deben concentrarse en desarrollar estrategias de promoción de estos cursos. Unido a la efectividad, se considerarán lo oportuno de las propuestas de capacitación y los intereses organizacionales y profesionales.

La Escuela de Trabajo Social ha mantenido la política de ubicar el costo de estos cursos entre los \$8.000,00 y \$10.000,00 por participante. Se indagó la percepción en cuanto al valor de los cursos, a lo cual más del 50% de entrevistados calificó ese monto como "adecuado". Un porcentaje similar estimó conveniente que estas oportunidades de capacitación se programen en horas de la tarde y una vez por semana.

Entre las opciones de capacitación ofrecidas actualmente por la Escuela, los colegas del sector salud muestran interés en los temas de sistematización, instrumentos de investigación en registro y análisis de la información metodológica de grupo, paquetes estadísticos y terapia familiar sistémica. En sociolegal, interesan especialmente, metodología de caso y terapia familiar sistémica.

Se preguntó a los entrevistados cuáles otros temas les interesaban para organizar cursos. Producto de estas respuestas, se pueden agrupar tres áreas:

METODOLOGIA DE TRABAJO SOCIAL	ADMINISTRACION	OTROS TEMAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>-Investigación acción</li> <li>-Metodología de intervención</li> <li>-Metodología participativa</li> <li>-Trabajo en comunidad</li> <li>-Desarrollo humano</li> <li>-Interdisciplinariedad</li> <li>-Práctica profesional</li> <li>-Trabajo Social de Empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Planificación</li> <li>-Recursos humanos</li> <li>-Auditorías sociales</li> <li>-Evaluación de proyectos sociales</li> <li>-Diseño de programas sociales</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Gerontología</li> <li>-Violencia doméstica</li> <li>-Género y derecho</li> <li>-Salud ocupacional y psicología laboral</li> <li>-Drogadicción</li> <li>-Sexualidad</li> <li>-Derecho de familia</li> </ul>

Se puede observar la variedad de intereses en capacitación en las diversas áreas. Esto ofrece campos interesantes que pueden aprovechar tanto la Escuela como el Colegio profesional.

Entre hallazgos, un aspecto básico y digno de resaltar, es la importancia de la informática para la profesión, dado que los entrevistados expresan en su mayoría, requerir programas estadísticos para procesamiento de datos, uso de base de datos electrónicos y su relación con instrumentos de recolección de información.

### **3. ¿POR QUE ES IMPORTANTE LA CAPACITACION EN TRABAJO SOCIAL?**

La Escuela de Trabajo Social brinda, a través de su currículum, una formación básica que permite al estudiante, enfrentar los retos de las demandas y necesidades de la población civil atendida en la institución para la cual labora. Este bagaje profesional es amplio, además, los organismos contratantes entrenan al trabajador social de acuerdo con los objetivos institucionales. De igual manera, la capacitación se entiende como un recurso adicional, que dependerá de las estrategias planteadas en términos de concepción y desarrollo del recurso humano. Al analizar las oportunidades de capacitación que tienen los trabajadores sociales, resulta que, menos de la mitad de los entrevistados afirman, "no haber contado con este tipo de posibilidades" en los últimos dos años. ¿Cómo puede interpretarse este dato? ¿Será que las instituciones de bienestar social han recortado el

presupuesto de capacitación? ¿Será que un sector del gremio no está interesado en capacitación? ¿O bien, que la labor profesional ocupa demasiado tiempo laboral y no permite al trabajador social tener acceso a estas oportunidades? Este estudio no obtiene información sobre estas consideraciones, pero resulta una llamada de atención, que debe analizarse en el medio profesional, en busca de soluciones a corto y mediano plazo.

El trabajador social no puede ignorar las condiciones del entorno, los cambios producto de las políticas de ajuste estructural y consideraciones de eficiencia y eficacia, así como las demandas profesionales planteadas por las instituciones. Se ha discutido en algunos foros -en los cuales he tenido la oportunidad de participar- que los trabajadores sociales somos producto de una cultura profesional, en donde las demandas de las instituciones absorben a los colegas, en detrimento de su desarrollo personal. Si esta afirmación fuera cierta, a mediano plazo, las perspectivas de la profesión podrían verse limitadas.

El autor de este artículo considera que, si en algún momento se asumió lo anterior como una verdad, hoy las condiciones del medio, la calidad profesional observada en la mayoría de las áreas de intervención profesional y los ejemplos de destacados colegas, demuestran que la capacitación es un aspecto que se valida como alternativa de aprender, reflexionar y buscar estrategias para el desarrollo de nuestro gremio.

Una experiencia aleccionadora nos está siendo ofrecida por el CENDEISSS-Escuela de Trabajo Social, en su responsabilidad de capacitar a los grupos de salud responsables del nuevo modelo de atención, impulsado por la Caja Costarricense de Seguro Social.

De igual manera, es encomiable la realización del curso "Administración de Servicios de Trabajo Social", impartido a colegas a cargo de jefaturas y subjefaturas de Trabajo Social, a escala nacional. De esta manera se logró capacitarlos en áreas relacionadas con la administración y su aporte al sector salud, calidad de vida, derechos humanos y ante todo, la participación oportuna del trabajador social en el manejo de programas y proyectos sociales a cargo de esta Institución.

En esta experiencia debe resaltarse el empeño de la Escuela de Trabajo Social, por ofrecer sus recursos académicos para el desarrollo de estos programas, así como el liderazgo asumido por el CENDEISSS, al presentar opciones de capacitación a colegas, y a partir de 1995, a los equipos conformados por

trabajadores sociales, enfermeras y médicos.

La duda que se plantea es, por qué se dan diferencias entre grupos de colegas de otras instituciones. Por qué esta capacitación no puede ser trasladada a otras organizaciones de bienestar social, ayunas de programas de Educación Continua como los impartidos por el CENDEISSS y la Escuela de Trabajo Social. Pareciera que los trabajadores sociales estamos obligados a revisar nuestro proyecto profesional, de cara al tercer milenio; y que plantear proyectos de capacitación atinentes a la profesión, es responsabilidad compartida con las organizaciones académicas o gremiales.

#### **4. PROPUESTA DE UN PROGRAMA DE EXTENSION DOCENTE PARA TRABAJADORES SOCIALES**

Una propuesta de Extensión Docente dirigida a trabajadores sociales, debe ser asumida por la Escuela de Trabajo Social y nuestro colegio profesional. Por la naturaleza de ambas Instituciones, debería hacerse un esfuerzo para unir recursos dirigidos a la capacitación del gremio.

En el caso de la Escuela de Trabajo Social, su plan estratégico establece, entre otras áreas de intervención, "desarrollar la infraestructura y capacidad técnica, académica y operativa", para orientar la política de Extensión Docente y capacitación en términos de las necesidades de sus profesores y graduados. Además, se incluye un grupo básico de nuestras prácticas académicas y Trabajo Comunal Universitario, que se denomina "comunitarios sin requisitos académicos", sujetos de capacitación, como aporte al mejoramiento de su calidad de vida y en procura de enriquecer sus conocimientos.

Una propuesta de Extensión Docente desde la Escuela de Trabajo Social, debe considerar la organización de sus recursos profesionales, para dar respuesta a las demandas externas planteadas por nuestro gremio; así como aspectos específicos que incluyen, entre otros:

- Contribuir a la actualización de los profesionales egresados de nuestra Escuela.
- Atender necesidades que requieren de recursos humanos o servicios especializados, a través de consultorías o asesorías técnicas.
- Generar recursos económicos, que permitan a la Escuela abastecerse de tecnología y material didáctico de apoyo académico.

Estas estrategias de Extensión Docente permitirán definir tres tipos de acción:

- a) La atracción de trabajadores sociales a posibilidades de capacitación, desarrolladas en el campus universitario.
- b) Las contrataciones con instituciones públicas o privadas, en cuyo caso, los recursos de la Escuela se trasladan a esas unidades. Caso concreto lo constituye la capacitación ofrecida al Equipo de Atención Básica en Salud, en el CENDEISS, durante el presente curso lectivo, o durante el año 1994, a un grupo de 57 colegas de jefaturas y subjefaturas de Trabajo Social en todo el país.
- c) Los cursos que resulten del apoyo a los participantes en proyectos de Trabajo Comunal Universitario y prácticas académicas. En este caso, el aporte a la comunidad y a los grupos es solidario, y responde a las necesidades diagnosticadas en los proyectos que se generan en las diferentes secciones de la Escuela.

La ausencia de un plan estratégico en el Colegio de Trabajadores Sociales no permite conocer cuáles serán sus estrategias en capacitación para los próximos años; ni su participación en el desarrollo profesional de los colegas. Por esta razón, se considera conveniente sugerir al Colegio de Trabajadores Sociales y a la Escuela:

- Considerar la definición de necesidades de capacitación, por grupos de colegas.
- Establecer un banco de recursos profesionales legitimados en su campo de acción, que ofrezca el manejo de metodologías actualizadas.
- Trasladar los recursos tecnológicos y académicos a las instituciones contratantes, para conocer in situ, las experiencias desarrolladas en los espacios de acción del Trabajo Social.
- Considerar, ante todo, la situación costo-beneficio del programa. Esto debe traducirse en un adecuado control y evaluación de los resultados de la capacitación que se realizó en determinada institución.

El consolidar una propuesta conjunta entre el Colegio y la Escuela, permite al gremio desarrollar la capacitación adecuada y oportuna. Se logra trascender el simple ofrecimiento de cursos aislados a una programación estratégica y posibilita robustecer racionalmente la imagen de dos instituciones, responsables de la formación y desarrollo académico de los trabajadores sociales.

El gremio requiere una respuesta. De no ofrecerse el espacio político para este tipo de decisiones, es probable que la capacitación en Trabajo Social, se mantenga en el ámbito de instituciones contratantes, o bien, sea absorbida por entes ajenos al gremio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

CHIAVENATO, IDALBERTO (1995). Administración de recursos humanos. México: McGraw-Hill.

ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL (1994). Plan de Desarrollo Estratégico 1994-1998. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica.

HAMPTON, LUMMER Y WEBBER (1990). Manual de desarrollo de recursos humanos. México: Editorial Trillas.

SAENZ F., JORGE ARTURO (1994). Informe: necesidades de capacitación en Trabajo Social. San José, C.R. : Escuela de Trabajo Social, Universidad de Costa Rica.