



“Trabajo Social, Competencias Profesionales y Mercado Laboral en la IV Región”.

*Seminario de Título para optar al Grado Académico de Licenciado
en Servicio Social y al Título Profesional de Asistente Social.*

**Institución Patrocinante:
Universidad de Valparaíso
Escuela de Trabajo Social.**

Profesora Guía:	Sra. Patricia Castañeda Meneses.
Equipo Seminarista:	Srta. Helga Breuer Marvárez. Srta. Elizabeth Muñoz Arancibia.

ABSTRACT

Seminario de Título Trabajo Social, Competencias Profesionales y
Mercado Laboral en la IV Región.

Docente Guía: Patricia Castañeda Meneses

Alumnas Seminaristas: Helga Breuer Narváez
Elizabeth Muñoz Arancibia

Institución Patrocinante: Escuela de Trabajo Social.
Universidad de Valparaíso.

FUNDAMENTACIÓN

En las últimas décadas, el mundo ha sido testigo de una profunda transformación, ocasionado por el vertiginoso desarrollo tecnológico y el creciente proceso de globalización económica, social, política y cultural que afecta a la sociedad contemporánea. Dichas transformaciones, no sólo han afectado a los procesos productivos, sino también a diversas dimensiones de la vida social: el trabajo y las relaciones laborales, la disponibilidad y uso del tiempo libre, las relaciones de sociabilidad, y la duración y pertinencia del conocimiento.

Tomando en cuenta lo anterior, el escenario laboral actual se ha visto modificado, por lo que surge la necesidad de realizar un replanteamiento significativo de la relación educación y trabajo, ya que en las actuales condiciones, el proceso de formación no termina con los conocimientos adquiridos a través de las instituciones educativas, sino que se desarrolla durante toda la vida laboral de la persona, ya que por la situación de constante cambio que afecta a la sociedad en su conjunto, se requiere una actualización permanente.

El mercado laboral entonces, comienza a plantear nuevas exigencias, obligando a modificar las formas como se desarrollan los talentos personales. Consecuentemente, las formas tradicionales de formación profesional, tienden a replantearse, dando paso a un nuevo paradigma educacional, que se configura como formación basada en competencias.

Desde lo señalado anteriormente, se visualiza la necesidad de generar investigaciones y experiencias que permitan caracterizar y analizar las lógicas profesionales desde la perspectiva de competencias. Es por ello, que el presente Seminario de Título indaga en la generación de conocimiento, respecto a las

competencias requeridas a la profesión en los contextos de un mercado laboral regional, en vistas a proponer un perfil de Asistente Social que resulte pertinente y de calidad a los requerimientos actuales. Específicamente, la experiencia se desarrolla en la IV Región de Coquimbo, territorio en el que coexiste el ejercicio profesional con formaciones de origen pública/privada y en donde se reconoce un área de influencia estratégica para la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso

METODOLOGÍA

Para efectos de la presente investigación, se utiliza el enfoque de investigación cualitativa, mediante el cual se persigue la comprensión de los fenómenos en estudio a partir de la visión o subjetividad de los participantes, enriqueciendo las interpretaciones de la realidad. El objetivo central se orienta a:

Configurar el repertorio de competencias que actualmente poseen los/las Asistentes Sociales que se desempeñan en la IV región, generadas por su formación profesional y requeridas por el Mercado Laboral, desde la percepción de las/los propios Asistentes Sociales.

Las dimensiones abordadas por el estudio corresponden a:

- Competencias profesionales de Trabajo Social
- Mercado Laboral IV región
- Necesidades de formación del colectivo profesional de Trabajo social

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Según los datos arrojados por la investigación, actualmente en la IV región existirían unos/as 250 profesionales en ejercicio, distribuidos en los diversos escenarios laborales existentes al interior de la región. De este colectivo, 150 profesionales se encuentran ejerciendo en la Provincia del Elqui, centralmente en la ciudad de La Serena y Coquimbo. Siguiendo este patrón de concentración, los centros urbanos más importantes de la región y que concentran un número significativo de espacios laborales para Trabajo Social, son la ciudad de Ovalle en la Provincia del Limarí, y la ciudad de Ilapel en la Provincia del Choapa. Por la lejanía de las provincias del Limarí y la del Choapa el Mercado laboral ofrece una importante oferta a profesionales jóvenes que deciden emigrar de los centros más poblados y radicarse en estas.

El Mercado Laboral actual del Trabajo Social en la cuarta región, presenta un escenario en el cual los requerimientos están dados por una duplicidad de exigencias en las cuales se conjugan las capacidades personales para enfrentar un espacio laboral

determinado y el grado de experticia o conocimientos técnicos se posean. Estas demandas son establecidas de igual forma desde el sector público y privado, y cobran un realce diferente desde el escenario de trabajo determinado. Bajo el análisis de Bunk es posible establecer las siguientes competencias para Trabajo Social, requeridas desde la perspectiva del Mercado Laboral:

Competencias Técnicas	▪ Conocimiento en Ciencias Sociales ▪ Conocimientos Legales ▪ Conocimientos de la perspectiva de Género ▪ Conocimiento sobre Políticas Públicas ▪ Conocimientos computacionales y tecnológica de manejo de la información ▪ Conocimiento de segundo idioma
Competencias Metodológicas	▪ Capacidad de Diagnosticar ▪ Jerarquización en entrega de recursos
Competencias Participativas	▪ Capacidad de liderazgo ▪ Trabajo en equipo ▪ Manejo de equipos multidisciplinarios ▪ Participación y empoderamiento comunitario
Competencias Personales	▪ Manejo con personas ▪ Adaptación al cambio ▪ Empatía ▪ Asertividad

En cuanto a las necesidades de formación manifestadas por los/las profesionales, están determinadas por los cambios que afecten al Mercado Laboral, obligando a la adaptación e incluso, a la anticipación, planeando adecuadamente sus estrategias de adaptabilidad y alineando adecuadamente sus competencias con dichas estrategias. Ello permitirá ser un/a profesional capaz de insertarse en el juego del Mercado Laboral y alcanzar una actitud proactiva frente a los objetivos y metas de la organización en que se desempeña.

Dentro de los diversos escenarios de trabajo existentes al interior de la región de Coquimbo, se encuentran profesionales provenientes de la Universidad de Valparaíso. Su inserción se caracteriza por ser, mayoritariamente pública y tradicional, con el Estado como principal empleador, en situación contractual de contrata y en menor grado de planta. Esta última situación resulta coincidente con las lógicas actuales del Mercado Laboral al interior de la región, en donde la situación contractual es centralmente a contrata. Dentro de los/las profesionales de la Universidad de Valparaíso participantes en

la investigación no se registran contratos a honorarios. Asimismo, destaca el desempeño profesional en áreas no tradicionales, correspondientes a consultoras.

Los resultados obtenidos sientan las bases para la elaboración de una propuesta de Evaluación y Certificación de Competencias para el Trabajo Social para la IV Región. En este documento se plantean los principales aspectos y pautas que orientan la ejecución de la validación de las competencias para un/a Asistente Social, permitiendo el reconocimiento formal de los niveles de calidad del desempeño, independientemente de su centro de formación académica de origen.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

CAPITULO I: CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA

1.-CONTEXTO REGIONAL

2.- CONTEXTO PROFESIONAL

CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA

CAPITULO III: INFORME DE INVESTIGACIÓN

CAPITULO IV: PROPUESTAS PARA TRABAJO SOCIAL EN LA IV REGIÓN

CAPITULO V: CONCLUSIONES

BIBLIOGRAFIA

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

- Cuadro N° 1: Distribución de comunas por provincias y capital provincial.
- Cuadro N° 2: Variación Intercensal de la población. Región de Coquimbo (N° de habitantes y %)
- Cuadro N° 3: Distribución de la a población total por área urbana- rural según censos 1992 y 2002. Región de Coquimbo. (N° de habitantes y %)

PRESENTACIÓN

Los últimos dos decenios del siglo XX sintetizan una época de profundos cambios de la economía y la sociedad a escala mundial. El proceso de globalización del intercambio comercial, las nuevas modalidades de gestión y producción industrial, y el desarrollo explosivo de la tecnología, han generado un escenario de transformaciones cuya magnitud resulta, todavía, difícilmente abordable, pero que sin duda alguna incide fuertemente en la organización de las sociedades y la construcción de la vida cotidiana.

El trabajo, las relaciones de sociabilidad, el uso del tiempo libre y la organización familiar, se han visto modificadas de manera significativa bajo el nuevo modelo de organización mundial. En cuestión de pocos años, las nuevas formas de organización laboral y los mecanismos de integración económica a escala global, han modificado el orden, incidiendo y condicionando los aspectos más básicos de la vida de las personas. Al tiempo que se observa una diferenciación en las formas y posibilidades de inserción en el sistema productivo, los modelos de consumo y forma de vida adquieren rasgos de profunda homogeneización, todo esto debido a la existencia incontrarrestable de una economía única de carácter global.

Tomando en cuenta lo anterior el escenario laboral actual se ha visto modificado, por lo que surge la necesidad de realizar un replanteamiento significativo de la relación educación y trabajo, considerando que el proceso de formación no termina con los conocimientos adquiridos a través de las instituciones educacionales, sino que se va desarrollando posteriormente durante toda la vida laboral de la persona, ya que por la situación de constante cambio que afecta a la sociedad en su conjunto se requiere una actualización permanente.

La literatura actual define como competencias profesionales: la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesaria para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como la base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

Tradicionalmente la generalidad de las instituciones de educación superior, tanto técnicas como profesionales, han otorgado mayor relevancia a la adquisición de conocimientos, que a la aplicación práctica y a la potencialización de actitudes, habilidades y destrezas tendientes a lograr un mejor desempeño desde el punto de vista de la persona que ejerce una actividad determinada.

En el mercado laboral actual, existe la tendencia a priorizar y dar una mayor importancia a las actitudes y conductas de los trabajadores, valorándolas al mismo nivel que las capacidades técnicas de base. Dichas actitudes y conductas hacen referencias a

los factores vinculados a la honorabilidad y liderazgo, la capacidad de interacción social e influencia, la productividad y energía vital, el control y la perseverancia, así como el equilibrio y la consecuencia.

Las nuevas exigencias planteadas por el mercado laboral descritas anteriormente, obligan a modificar las formas como se desarrollan los talentos personales. La tendencia metodológica para abordar los programas educativos debiera dar paso al nuevo paradigma educacional que es la formación por competencias.

Atendiendo a esta realidad, el presente Seminario de Título constituye una experiencia de investigación y análisis acerca de las competencias que los/las Asistentes Sociales identifican en su quehacer profesional, en el marco de los actuales requerimientos del Mercado Laboral. Este trabajo fue desarrollado en el contexto territorial de la IV Región y sistematiza la experiencia de investigación y reflexión profesional en torno a las competencias que el Mercado Laboral demanda actualmente al Trabajo Social

El documento se ha organizado de la siguiente manera:

El Capítulo I, contextualiza la experiencia considerando el escenario regional y la realidad de la situación de la profesión en los ámbitos nacional y regional.

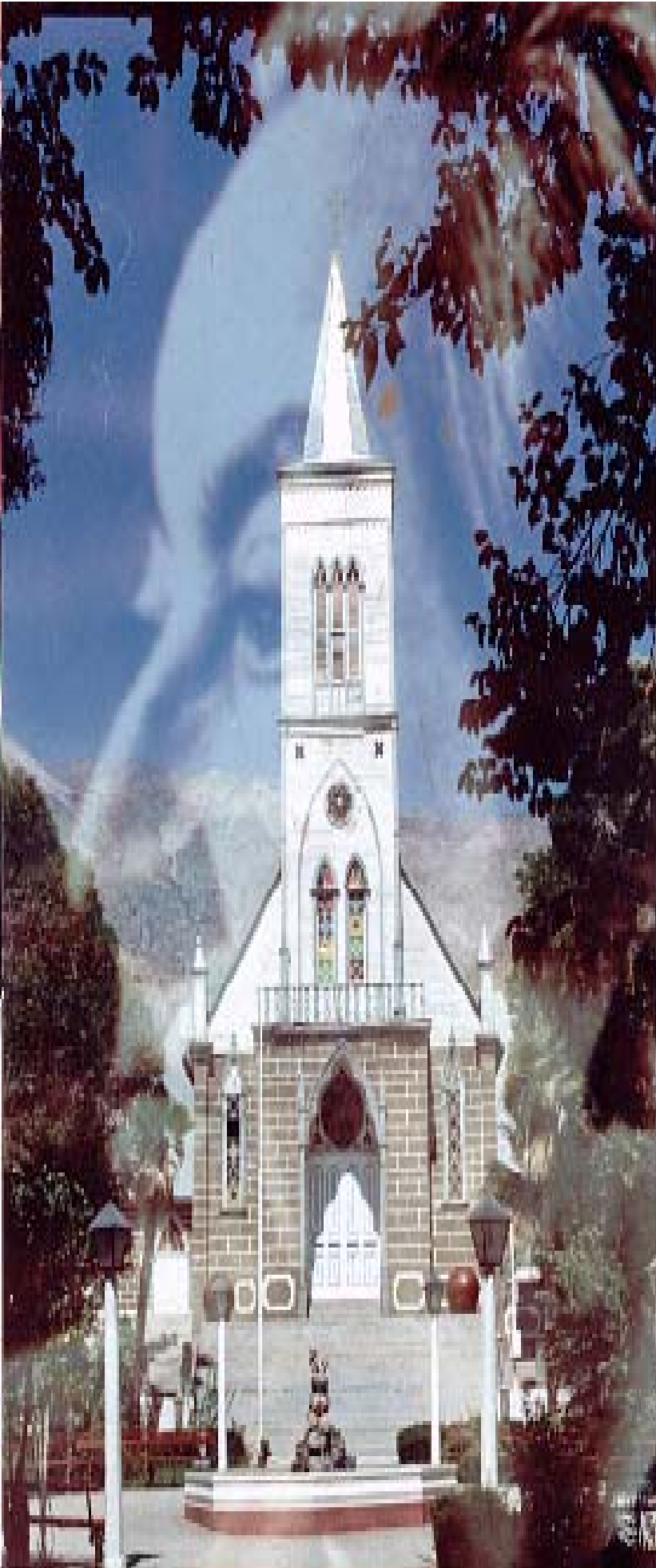
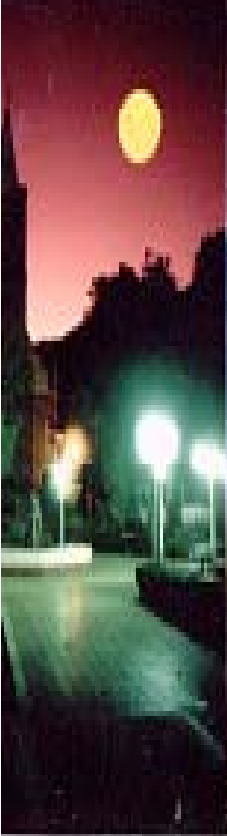
El Capítulo II presenta el Marco de Referencia, que aborda fundamentalmente, los ejes de Competencias Profesionales, Mercado Laboral y Trabajo Social que constituyen las bases teóricas y conceptuales de análisis de la información y de fundamentación técnica de la propuesta de Evaluación y Certificación de Competencias que contempla la presente experiencia.

El Capítulo III desarrolla el Informe de Investigación, presentando el Diseño de Investigación que enmarca el estudio y el análisis de los resultados obtenidos a partir del levantamiento de información primaria en el colectivo profesional de Trabajo Social de la IV Región.

Tomando como base los capítulos precedentes, el Capítulo IV presenta una propuesta de Evaluación y Certificación de Competencias para el Trabajo Social en la región, atingente a los resultados descritos y analizados precedentemente. En este documento se plantean los principales aspectos y pautas que orientan la ejecución de la validación de las competencias profesionales y laborales para un/a Asistente Social, de tal manera que permita el reconocimiento formal del desempeño profesional independientemente de las características del centro de formación de origen.

El capítulo V, se formulan las conclusiones obtenidas del desarrollo de la experiencia de Seminario de Título, cuyos ejes orientadores se sustentan en las implicancias y aportes para la Profesión, la Temática abordada y la Metodología empleada.

CAPITULO I



I.- CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA

1.1.-CONTEXTO TERRITORIAL: IV REGIÓN DE COQUIMBO ¹

A.- Antecedentes Generales:

Capital	La Serena
Provincias	Elqui, Choapa, Limarí
País Vecino	Argentina
Superficie	40.579,9 Km²
Población	600.363 habitante
Habitantes por Km²	14,8 habitante por Km²
Hombres	295.456
Mujeres	304.907

La región de Coquimbo se localiza aproximadamente entre los 29°20' y los 32°15' de latitud Sur. Tiene una superficie aproximada de 40.707 kilómetros cuadrados. Limita al norte con la región de Atacama, al este con Argentina, al oeste con el Océano Pacífico y al sur con la región de Valparaíso Cuenta con tres provincias y 15 comunas. Su capital regional es la ciudad de La Serena, ubicada a 470 km. al Norte de Santiago, ciudad capital de Chile. Sus principales centros urbanos corresponden a La Serena, Coquimbo, Ovalle e Illapel.

La distribución provincial de las comunas de la IV Región, es la siguiente:

Cuadro N° 1
Distribución de comunas por provincias y capital provincial

Provincias	Capital	Comunas
Elqui	Coquimbo	La Serena, Coquimbo, Andacollo, La Higuera, Paihuano, Vicuña.
Limarí	Ovalle	Ovalle, Combarbalá, Monte Patria, Punitaqui, Río Hurtado.
Choapa	Illapel	Illapel, Canela, Los Vilos, Salamanca.

Fuente: CONAMA, 2002.

Las principales características de cada provincia, en cuanto a población, superficie y agrupación de comunas son las siguientes:

- Provincia de Elqui: Está ubicada junto a la frontera con la III Región. Su población alcanza a 365.371 habitantes, siendo la más numerosa de la región. Su superficie

¹ www.conama.cl

corresponde a 16.895,1 Km². Está integrada por seis comunas: La Higuera, La Serena, Coquimbo, Andacollo, Vicuña y Paihuano.

- Provincia de Limarí: Se encuentra ubicada al centro de la región. Su población es de 156.158 habitantes y su superficie alcanza un total de 13.553,2 Km². Está dividida en cinco comunas: Ovalle, Río Hurtado, Monte Patria, Punitaqui y Combarbalá.
- Provincia de Choapa: Limita al Sur con la V Región. Es la de menor población con 81.681 habitantes y la de menor superficie con 10.131,6 Km². Cuenta con cuatro comunas: Canela, Illapel, Salamanca y Los Vilos.

La información geográfica disponible, permite la construcción del siguiente mapa regional²



² www.educarchile.cl

B.- Caracterización General de la Población.

La población regional suma 603.210 habitantes según los datos del Censo del 2002. Esa cifra implica un incremento regional de 19,6% desde el Censo de 1992. La distribución de la población en la región indica que un 78,1% que equivale a 470.922 habitantes corresponde a población urbana, mientras solo 21,9%, es decir 132.288 habitantes, viven en zonas rurales. La tasa media de crecimiento anual para el período 2000-2005 en la Región de Coquimbo, es de 1,33 personas por cada cien habitantes. Las tres comunas con mayor concentración poblacional son Coquimbo con 163.036 habitantes, La Serena con 160.148 habitantes y Ovalle con 98.089 habitantes.

En cuanto a la distribución por sexo, el 50,7% de la población regional son mujeres (306.053) y 49,3% son hombres (297.157). La densidad poblacional es de 14,86 habitantes por kilómetro cuadrado.

El mayor aumento de población, en el período intercensal 1992/2002 fue el de la comuna de Coquimbo, con 32,8% de incremento, de 122.766 habitantes (1992) a 163.036 (2002). Por el contrario, desde 1992 al 2002 se redujo en 16% la población de la comuna de Andacollo, de 12.246 habitantes (1992) a 10.288 (2002).

Los datos comparativos de los Censos 1992 y 2002, evidencian un crecimiento de la población regional, según el siguiente detalle:

CUADRO ° 2

Variación intercensal de Población. Región de Coquimbo. (N° de Hab. Y %)

Región	Porcentaje de Variación Intercensal	CENSO					
		1992			2002 (Preliminar)		
		Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
IV de Coquimbo	19,0	504.387	249.578	254.809	600.363	295.456	304.907

La distribución de la población total por área urbana-rural según Censos 1992 y 2002, demuestra una progresiva disminución de la población rural, respecto del crecimiento de la población de las zonas urbanas, según el siguiente detalle:

CUADRO N° 3
Distribución de la Población Total por área urbana-rural según Censos 1992 y 2002.
Región de Coquimbo. (N° de Hab. Y %)

Región	Población			
	Censo			
	1992	% región	2002 (preliminar)	% región
Población urbana	355.284	70.4	475.787	79.2
Población rural	149.103	29.6	124.576	20.8
Población total	504.387	100	600.363	100

C.- Caracterización General de la Economía Regional.

Las principales actividades económicas de la región son Agricultura, Pesca, Minería y Turismo. La primera se desarrolla en los valles de los ríos Elqui, Limarí y Choapa, favorecidos por microclimas muy propicios, en particular para los viñedos. Esta es una de las principales regiones productoras de Pisco, bebida alcohólica nacional que se exporta a todo el mundo. La pesca aprovecha los recursos marinos y oceanográficos del Pacífico y la Minería, en tanto, explota yacimientos de Hierro, Cobre (El Romeral) y Oro (El Indio y Andacollo).

Por su parte, la actividad turística ha experimentado un fuerte desarrollo en los últimos años, principalmente en la costa y valles transversales, en atención a sus recursos de playas, excelente infraestructura y un clima agradable, los que han sido los impulsores de la actividad. En esta región se encuentran los Observatorios Astronómicos La Silla, Cerro Tololo y Las Campanas, próximos al Cerro Pachón, donde se puede observar la totalidad del hemisferio sur celeste.

En cuanto al comportamiento de la fuerza laboral, la variación trimestral interanual julio- septiembre 2004, de la fuerza laboral ocupada registró un aumento de 0,6%, respecto a igual trimestre del 2003, aumentando en 1.070 personas empleadas. En tanto el tamaño de la fuerza de trabajo llegó a las 221.040 personas, 3,3% más que igual trimestre del 2003. Ambas situaciones contribuyeron al aumento en la tasa de desocupación aun 10,1 % en comparación con el 7,6 % registrado en el mismo trimestre del año anterior.³

³ www.ine.cl

D.- Características Sociales de la Región⁴

La disminución de la pobreza en la IV Región ha sido levemente mayor que en el resto del país, aunque se podría afirmar que se ha ido a la par. La mayor diferencia radica en el mayor éxito relativo de la IV Región en la reducción de la pobreza indigente. Cabe destacar igualmente la crítica situación que presentaba la región en el año 1990, con un 44% de su población viviendo en la pobreza.

En términos educacionales la IV Región presenta algunos significativos avances, pero también algunos retrocesos. La Tasa de Analfabetismo en el período entre 1990 y 2000 se logró reducir 1,1 puntos, llegando a un 5,7% de la población regional. Esta disminución fue menos intensa que a nivel nacional, y se debió enteramente a la reducción de la tasa urbana, ya que en el sector rural la tasa no solamente se mantuvo sino que aumentó 1,5 puntos.

Donde sí se observó un progreso importante, fue en el incremento de los años de escolaridad de su población. En el período comprendido se produjo un incremento de 1,7 años, mientras que a nivel nacional este fue sólo de 1,2.

Los 9,2 años que alcanzó en el año 2000 la alejaron del grupo de regiones con más bajos promedios y la acercó significativamente al nivel nacional.

Las Transformaciones en el Empleo:

La Encuesta Laboral ENCLA, demuestra que en Chile existen diversas formas de contratación, como por ejemplo contratos indefinidos, contratos de Obra o Faena, contratos de Plazo Fijo, entre otros.

En el caso de la IV Región el contrato indefinido sigue siendo el predominante, sin embargo, entre los años 1998 y 2002 se aprecia una considerable disminución en favor de los contratos por Obra o Faena. De un 84,2 % del total de contratos de la IV Región en 1998 se cayó a un 77 % en el año 2002.

Los contratos a Plazo Fijo también descendieron en alrededor de 3 puntos

El panorama es poco alentador para los contratos indefinidos hacia el año 2002. En el transcurso de los doce meses previos a la realización de la encuesta el año 2002 se finiquitaron, en términos relativos, más contratos indefinidos de los que se celebraron, lo cual implica una pérdida relativa de presencia de este tipo de contrato.

Por otro lado, se celebraron (en términos relativos) más contratos por obra o faena y de plazo fijo de los que se finiquitaron, lo cual implica una mayor participación de estos en la estructura de contratación de la Región.

⁴ www.ine.cl

Otro fenómeno que rescata la Encuesta Laboral ENCLA es el de los trabajadores temporales. La hipótesis que señala que la temporalidad en Chile se habría extendido a partir de las transformaciones estructurales al Mercado del trabajo y a la organización de la producción.

Sin embargo la IV Región presenta una de las incidencias más bajas de trabajo temporal entre las regiones del estudio. La baja incidencia del trabajo temporal en la IV Región se ilustra de manera clara, ya que la Región ostenta la antepenúltima ubicación a nivel Nacional.

Es difícil confirmar esta hipótesis en el caso de la IV Región por cuanto los datos del año 1998 no son confiables y evidentemente presentan una gran distorsión debido al alto porcentaje de empresas que no respondieron.

Empleo y Desempleo:

La IV Región en el trimestre Octubre-Diciembre del año 2002 contaba con 425.510 personas en edad de trabajar, es decir, mayores de 15 años. De estos, 216.870 formaban parte de la Fuerza de Trabajo, que constituye la sumatoria de los Ocupados y Desocupados. Mientras tanto 208.640 personas del total de la Población mayor de 15 años se encontraba Fuera de la Fuerza de Trabajo, por el hecho de ser estudiantes, jubilados, discapacitados, dueñas de casa, etc. Dentro de la Fuerza de Trabajo, habían 203.000 ocupados, es decir, que tenían empleo, y 13.870 desocupados, es decir, cesantes o que buscan trabajo por primera vez.

Las tres ramas que emplean más trabajadores en la IV Región en el año 2002, son la Agricultura y Pesca con un 28,6%, los Servicios con un 19,7 y el Comercio con un 18,2%. Cabe destacar, la estabilidad que presenta la distribución del empleo por ramas de actividad económica en el período 1993-2002. La caída de la actividad minera en su participación sobre el empleo, fue el cambio más relevante del período, hecho que reviste una mayor relevancia por la importancia que ha adquirido la actividad minera en el producto regional y en sus exportaciones.

Las tasas de desocupación de la IV Región han estado siempre, con la sola excepción del año 2001, considerablemente por debajo de las tasas de desocupación nacionales. Desde el año 1996 hasta el año 2001 se observó un aumento progresivo en la desocupación regional, tendencia que se revirtió por primera vez en el año 2002, con un significativo descenso.

Las últimas estadísticas dan una variación trimestral interanual julio- septiembre 2004, de la fuerza laboral ocupada con registro de un aumento de 0,6%, respecto a igual trimestre del 2003, aumentando en 1.070 personas empleadas. En tanto el tamaño

de la fuerza de trabajo llegó a las 221.040 personas, 3,3% más que igual trimestre del 2003. Ambas situaciones contribuyeron al aumento en la tasa de desocupación aun 10,1 % en comparación con el 7,6 % registrado en el mismo trimestre del año anterior.⁵

1.2.-CONTEXTO PROFESIONAL: TRABAJO SOCIAL EN LA IV REGIÓN DE COQUIMBO

La carrera de Servicio Social en la región se inicia en la Universidad de Chile Sede La Serena en 1963 y se mantiene funcionando hasta el año 1973, año que será cerrada indefinidamente. La región nuevamente contará con oferta de formación en Trabajo Social a contar del año 1990, a partir de la creación de un programa a cargo de una institución de enseñanza superior de carácter privado. En la actualidad, las ofertas de formación en Trabajo Social de la región alcanzan a 6 centros de formación profesional, todos ellos de carácter privado y distribuidos en las capitales de las tres provincias de la región.

El colectivo profesional en ejercicio, estimado actualmente en la región, alcanza a unos 250 Asistentes Sociales, distribuidos en diversas ciudades al interior de las tres provincias, pero ubicados/as mayoritariamente en los centros urbanos más poblados de la región. Así también, han ingresado durante los últimos años al mercado laboral regional del Trabajo Social, un importante número de profesionales con formación de origen en Escuelas privadas, manteniéndose en puestos públicos más tradicionales los y las profesionales provenientes de Escuelas de Trabajo Social pertenecientes a Universidades del Consejo de Rectores.

Los espacios laborales más tradicionales, son los que albergan al mayor número de Asistentes Sociales, siendo estos centralmente del Sector Salud, Las Municipalidades, Red SENAME, y en menor medida espacios relacionados con el sector judicial. Las alternativas más innovadoras como trabajos en proyectos determinados o bien es consultoras y ONG, se encuentran desarrollados por un número muy pequeño de Asistentes Sociales, caracterizados por estar egresados/as durante los últimos años, es decir profesionales jóvenes.

El aumento de centros formadores en la región a traído consigo que durante los últimos años se observe una suerte de saturación del Mercado Laboral con respecto al Trabajo Social, lo que ha conllevado a que gran parte de profesionales recién egresados/as deban recurrir a alternativas de búsqueda de espacios laborales no tradicionales, a la autogeneración de empleo y a una importante migración a ciudades más pequeñas y alejadas ubicadas al interior de la IV región.

⁵ www.ine.cl

El quehacer profesional en la IV región está enmarcado principalmente por un trabajo de atención de caso y en menor medida por gestión e implementación de programas sociales gubernamentales, por lo que la atención social individualizada se constituye en la principal actividad del Trabajo Social.

CAPITULO II



Valle de Elqui

MARCO DE REFERENCIA.

1.- GLOBALIZACIÓN Y LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES.⁶

Los últimos dos decenios del siglo XX sintetizan una época de profundos cambios de la economía y la sociedad a escala mundial. El proceso de globalización del intercambio comercial, las nuevas modalidades de gestión y producción industrial, y el desarrollo explosivo de la tecnología, han generado un escenario de transformaciones cuya magnitud resulta, todavía, difícilmente abordable, pero que sin duda alguna incide fuertemente en la organización de las sociedades y la construcción de la vida cotidiana.

El trabajo, las relaciones de sociabilidad, el uso del tiempo libre y la organización familiar, se han visto modificadas de manera significativa bajo el nuevo modelo de organización mundial. En cuestión de pocos años, las nuevas formas de organización laboral y los mecanismos de integración económica a escala global, han modificado *el orden*, incidiendo y condicionando los aspectos más básicos de la vida de las personas. Al tiempo que se observa una diferenciación en las formas y posibilidades de inserción en el sistema productivo, los modelos de consumo y forma de vida adquieren rasgos de profunda homogeneización, todo esto debido a la existencia incontrarrestable de una economía única de carácter global.

Heterogeneidad y homogeneidad, inclusión y exclusión, resultan consecuencias contradictorias dentro de un mismo proceso de transformación social.

Como señala Ferraro (1999)⁷, el presente es una época donde predomina una economía de carácter global que condiciona y determina el desarrollo de las naciones. Se trata de una economía *global* y no solamente mundial, aspecto este último ya existente desde el siglo XVI. Una economía global es, en un sentido específico, “aquella cuyas funciones críticas se pueden ejecutar, en tiempo real, en cualquier lugar del mundo y pueden llegar a tener efectos a escala planetaria”. Tal característica ha sido posible solo en el tiempo reciente, gracias al desarrollo de las tecnologías de la información. Este hecho es el que ha dado el impulso a la integración *global* del capital, las tecnologías y los mercados, generando, entre otras cosas, la formación de un capital a escala mundial sin precedentes.

Es una época donde la integración competitiva en los mercados es una condición necesaria de supervivencia; las naciones deben realizar todos sus esfuerzos para ser competitivos y poder ser parte de las relaciones que organizan el intercambio mundial.

⁶ Revista Digital Umbral 2000, N° 8 enero 2002, pagina 1.

⁷ Ferraro, R. “ La marcha de los locos: entre las nuevas tareas, los nuevos empleos y las nuevas empresas. FCE, Mexico, 1999:17

Para Jacques Hallak (1999) ⁸ “el fenómeno de la globalización es el resultado de la integración de los sectores económicos y financiero a escala mundial”. Esto ha sido posible, debido a:

1. El rápido y significativo progreso tecnológico, especialmente en el área de las tecnologías de la información y la comunicación;
2. Los cambios geopolíticos, en particular el derrumbe del bloque del Este y la emergencia de agrupamientos económicos de países (la Unión Europea, el MERCOSUR, entre otros)
3. Una ideología dominante fundada en la regulación del mercado, inicialmente aplicada a los intercambios económicos y financieros, y gradualmente extendida a todos los otros sectores de la actividad humana, incluyendo el sector social (educación y salud principalmente)

En este contexto, las economías nacionales comienzan a asumir cambios en su composición, debiendo repensar los modelos de desarrollo aplicados hasta ese entonces, modificando la visión tradicional del trabajo como factor productivo sostenedor de la economía y de la capacitación para el desarrollo laboral exitoso.

De la misma manera, la valorización creciente de la información y su continua actualización, como fuente distintiva de recursos para el crecimiento y desarrollo político, social y cultural de las sociedades, han situado a la generación y aplicación del conocimiento en la cúspide de la focalización de la inversión, por lo cual es la información la que ahora dirige la economía global que está surgiendo.

En este sentido, el fenómeno ha sido bautizado como *sociedad de la información*, concepto a través del cual se vincula el rápido proceso de generación de nuevos conocimientos y su continua renovación, elementos centrales de la actual dinámica mundial, en que las demandas por acceso a información actualizada y relevante se tornan en imperativos permanentes de actualización.

En este marco, se ha señalado la existencia de tres grandes transformaciones estructurales ⁹

- a) Transformaciones Tecnológicas: Las transformaciones tecnológicas -principales impulsoras de las modificaciones que la sociedad humana vive hoy en día- pueden organizarse de acuerdo a dos grandes vertientes:

³ Hallack, Jacques. 1999. Globalización, derechos humanos y educación. Contribución del Ilpes. París. Unesco.

⁴ Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María (2004) “Competencias profesionales de los/las Asistentes Sociales titulados/tituladas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: Tradición y Transformación, . Revista Universitaria de Trabajo Social Nº 1

- * Revolución Biológica, que abarca los campos de la biotecnología y la ingeniería genética.
- * Tecnologías de Información y la Comunicación.

Ambas, en su desarrollo e implementación, están generando efectos insospechados, modificando los sentidos y trascendencia del conocimiento y sus efectos en la vida humana.

b) Transformaciones Económicas: En un mundo estrechamente comunicado e interdependiente, emergen dos fenómenos económicos:

- * Globalización de las economías nacionales con la constitución de mercados que permiten intercambios comerciales a niveles regionales o continentales.
- * Glocalización: Valorización y rescate de la situación local en el contexto global.

Ambos fenómenos coexisten dando cuenta de las paradojas y tensiones entre un sistema económico globalizante y economías locales con dinámica productiva propia y diferenciada.

c) Transformaciones Sociales: Resultantes de las transformaciones económicas y tecnológicas, se manifiestan en fenómenos emergentes, que complejizan y modifican la realidad social de las últimas décadas, entre los que se destacan:

- * Pobreza y Exclusión social en niveles que tensionan y colapsan los sistemas de bienestar público imperantes tradicionalmente.
- * Cambios demográficos asociados al Descenso de las Tasas de Natalidad y Aumento de la Esperanza de vida de la Edad Adulta.
- * Desempleo estructural.
- * Movimientos Migratorios.

Estas transformaciones que se están produciendo en las relaciones sociales y las laborales se fundamentan básicamente en la revolución del conocimiento y en el desarrollo de los sistemas de comunicación. Es por ello que las personas constituyen el eje del progreso, su voluntad y su “saber hacer” son las claves para la promoción de una sociedad con visión de futuro.

En este sentido la formación de los recursos humanos se ha visto abocada a cambiar su enfoque, surgiendo en los años 80 un concepto nuevo, el de *Competencia Profesional*, con pretensiones de consolidarse como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

La innovación y el cambio se asientan no sólo ya sobre el plano tecnológico sino también, y a veces en mayor medida, en la estructura organizativa y de desarrollo del capital humano. Así se han ido modificando los contenidos de los empleos

incorporándose a la función principal otras relacionadas con la organización como son el trabajo en equipo, el control de la calidad e introduciéndose poco a poco en el concepto de polivalencia.

De este modo, el currículo académico ha ido perdiendo valor y cuando se habla de Competencia Profesional se está integrando en ella no sólo conocimientos sino también capacidades, comportamientos y habilidades.¹⁰

¹⁰ Castañeda, Patricia y Salamé, AnaMaría (2004) “Competencias profesionales de los/las Asistentes Sociales titulados/tituladas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: Tradición y Transformación”

2) COMPETENCIA PROFESIONAL.

2.1.- Surgimiento ¹¹

El concepto de competencia empezó a ser usado como resultado de las investigaciones de David Mc Clelland, en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo. Mc Clelland logró confeccionar un marco de características que diferenciaban los distintos niveles de rendimiento de los trabajadores a partir de una serie de entrevistas y observaciones.

Posteriormente, la aplicación del concepto de competencia al mercado laboral emergió en la década de los años 80, como una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Una primera situación a atacar mediante el modelo fue la inadecuada relación entre los programas de formación y la realidad de las empresas. Bajo tal diagnóstico, se consideró que el sistema académico valoraba en mayor medida la adquisición de conocimientos que su aplicación en el trabajo¹². Se requería entonces que reconociera la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente los conocimientos adquiridos.¹³

Frente a lo anterior afloró como elemento del debate la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra. Sin embargo, el problema no era la formación de mano de obra en términos de cantidad sino que la calidad de ésta era la que no se ajustaba a las nuevas necesidades del mercado. Es así, como ya entonces se señala que los sistemas prevalecientes de educación- formación, ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos.

El concepto de competencias como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente, durante la primera mitad de los noventa a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando. Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, España, avanzaron en diferentes experiencias que fueron configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo.

Desde este contexto, el enfoque de Competencia Profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación de una dirección que armonice las necesidades de las personas, la de las empresas y la sociedad en general; dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y el productivo cuyas repercusiones en términos del Mercado Laboral y Gestión de Recursos Humanos no han hecho sino esforzarse en el horizonte del siglo XXI.

¹¹ Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de competencia laboral: manual de formación. 2001

¹² Whitear, Greg. Calificaciones profesionales nacionales. En Competencia Laboral. Antología de Lecturas. Conocer. 1997.

¹³ Fuente: Cuaderno de Trabajo N° 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEA

Las aplicaciones del enfoque de competencia laboral en América Latina han estado vinculadas con el diseño de políticas activas de empleo que insisten en mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad.¹⁴

En Chile, el enfoque ha comenzado a ser trabajado con mayor interés desde hace cinco años, a través de los aportes realizados por Fundación Chile y un conjunto de organizaciones gremiales del sector productivo quienes han iniciado un proceso destinado a normalizar y certificar competencias laborales a través de un programa piloto. Su accionar se ha visto reflejado en la difusión del proyecto a través de un sitio web, y la calendarización de actividades para, en una primera etapa, desarrollar la certificación de competencias de ocupaciones informales.

Otra experiencia en este sentido, se ha enmarcado en dos acciones gubernamentales: el Programa Chilecalifica, destinado en una primera etapa a la normalización de competencias genéricas y luego algunas específicas; y también mediante el Reglamento Especial de la ley 19.518 del Estatuto Nacional de Capacitación y Empleo publicado con fecha 3 de Septiembre del 2002, que faculta a las empresas, contribuyentes de primera categoría de la ley de impuesto a la renta, a contratar para sus trabajadores, módulos basados en competencias laborales con los Centros de Formación Técnica

2.2.- El concepto de Competencia Profesional¹⁵.

El concepto competencia tiene, a lo menos, tres acepciones que expresan sentidos relativamente distinguibles: por una parte puede referir a una *aptitud* para algo; un sujeto es competente cuando es *idóneo*, cuando resulta capaz de entender y responder a un asunto, condición que tiene que ver consigo mismo y su historia.

También competencia hace referencia a disputa o rivalidad entre dos partes; la competencia concebida como relaciones de *no cooperación* en la lucha por lograr un mismo objetivo que no puede ser compartido. Una competencia que, sabemos, se establece como ley de relaciones en un mercado estrecho.

Sin embargo, competencia también contiene una tercera acepción; incumbencia o sentido de pertenencia: "*esto es (o no) de mi incumbencia*"; principio de participación integrada del sujeto en una realidad cualquiera que no le resulta ajena o indiferente. Por lo mismo, concepto que remite a sentimiento de integración a un colectivo humano que entrega las referencias básicas para evaluar o juzgar una situación o acontecimiento.¹⁶

¹⁴ Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de competencia laboral: manual de formación.2001

¹⁵ Revista Digital UMBRAL 2000 – Nº 8 Enero 2002, www.reduc.cl

¹⁶ Revista Digital UMBRAL 2000 - Nº8 enero 2002, págs 3-4

A medida que avanzan los diferentes acercamientos y nuevas explicaciones a la compleja realidad actual en el trabajo, se diversifican los conceptos sobre competencia laboral.

Sin embargo, como se verá a continuación, las variadas definiciones aportan elementos comunes.

Marelli (2000)¹⁷ define: “ la competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos”. Y agrega que son: “capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo”

Ibarra (2000)¹⁸ la entiende como “ la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser”.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo¹⁹.

Cabe mencionar que la OIT ha definido el concepto de "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo.

En la experiencia latinoamericana, el *Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina* lo define como un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional²⁰

¹⁷ Marelli. Anne. Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias.

¹⁸ Ibarra, Agustín. Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín Cinterfor/OIT N°149. Montevideo. 2000.

¹⁹ www.oit.com OIT. *Formación profesional. Glosario de términos escogidos*. Ginebra. 1993.

²⁰ www.cinterfor.org, 3. Ducci, María Angélica. *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. En: *Formación basada en competencia laboral*. Cinterfor/OIT. Montevideo. 1997.

En cambio, en el sistema inglés, (*National Council for Vocational Qualifications* NCVQ) más que encontrar una definición de competencia laboral, el concepto se encuentra latente en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.²¹

Frente a la búsqueda de un concepto de competencia profesional existen, a lo menos, tres perspectivas o enfoques:

1) *el centrado en las tareas desempeñadas*, esta vertiente concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas y por lo tanto evaluables.

2) *el enfoque centrado en atributos personales*, este acercamiento a las competencias se centra en aspectos más característicos de las personas y de carácter más amplio en cuanto a su aplicación en el trabajo. Bajo esta perspectiva, la competencia laboral está definida no sólo en el ámbito de lo que sabe hacer y puede hacer, sino también en el campo de lo que quiere hacer.

3) *el enfoque integrado u holístico de competencia*. Este último enfoque resulta de la visión combinada de los anteriores, lo que permite una visión más amplia. Considera tanto las tareas desempeñadas como los atributos de los sujetos y el contexto en que se realizan, sumando a ello la ética y los valores, conjunto de factores que en definitiva permiten un desempeño exitoso.

En este sentido, la competencia laboral es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de una serie de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo.

Esta definición implica reconocer que la competencia laboral puede ser establecida, identificada, medida y por lo tanto evaluada

De esta manera, competencia profesional implica algo más que la suma de habilidades o destrezas “las competencias, igual que las actitudes, no son potencialidades a desarrollar porque no son dadas por herencia ni se originan de manera congénita, sino que forman parte de la construcción persistente de cada persona, de su proyecto de vida, de lo que quiere realizar o edificar y de sus compromisos que derivan del proyecto que va

²¹ www.cinterfor.org.uy.htm

a realizar, la construcción de competencias debe relacionarse con una comunidad específica, es decir, desde los otros y con los otros (entorno social), respondiendo a las necesidades de los demás y de acuerdo con las metas, requerimientos y expectativas cambiantes de una sociedad abierta”²². En otras palabras, utiliza no sólo habilidades mecánicas o rutinarias del trabajador sino que incorpora todo lo que Es como persona.

Según Bunk (1994)²³ “posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de una forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”. Sin embargo, también se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente laboral o profesionalmente

Un elemento central en el enfoque de competencias está dado en la relación entre las condiciones y demandas de las situaciones concretas en el trabajo (la práctica) con las necesidades de sistematización del conocimiento (la teoría), es más significativa para el individuo si la teoría cobra sentido a partir de la práctica; es decir si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar como situaciones originales.

De acuerdo a Bunk²⁴, las competencias profesionales se clasifican en cuatro categorías:

A) Competencias Técnicas: es el dominio del experto de las tareas y contenidos del ámbito de trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

B) Competencias Metodológicas: implica reaccionar aplicando el conocimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones de trabajo.

C) Competencias Participativas: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y a la cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo. Colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva,

²² Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de competencia laboral: manual de formación.2001

²³ Bunk. G. P. La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA. Cedefop. 1994.

²⁴ Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de competencia laboral: manual de formación.2001

D) Competencias Personales: Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como del entorno, capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades. Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.

Para Leonard Mertens,²⁵ otra manera de tipificar las competencias, es desde el punto de vista de su amplitud en cuanto a la aplicación de éstas.

- a) Competencias Genéricas: Se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de distintos espacios laborales. Ejemplos de estas serían la capacidad de trabajar en equipo, dirigir grupos, habilidades para la planificación, etc.
- b) Competencias Específicas: Se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no tan fácilmente transferibles a otros contextos o espacios laborales y que tienen relación con capacidades y/o habilidades de mayor despliegue técnico. Un ejemplo de ello es la formulación de proyectos sociales, o la destreza en el uso de maquinaria o programas informáticos especializados.
- c) Competencias Básicas: Son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

Para Le Boterf (1998)²⁶, la competencia consiste en una combinación impredecible entre conocimientos teóricos (conceptos, procesos y procedimientos), conocimientos sobre el entorno de trabajo y el deseo de hacerlo en forma óptima. De este modo, la competencia será el resultado de la buena combinación de todos estos recursos en el contexto, no existiendo una sola manera de ser competente ni una estandarización absoluta.

El resultado de la competencia será producto de una buena combinación de todos estos recursos en el contexto espacio-tiempo de ocurrencia del problema y, por lo tanto, no hay una sola manera de ser competente, ni esta puede considerarse absolutamente estandarizada.

Todo lo anterior, indica que una competencia sólo puede ser construida si existe un “saber hacer” (formación, entrenamiento, retroalimentación, situación del mundo real), un “querer hacer” (sentido común, confianza, autoestima, motivación) y un “poder hacer” (organización del trabajo, contexto facilitador, atribuciones, redes de recurso)

²⁵ Mertens, Leonard. Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos.

²⁶ Evaluación de Aprendizajes Relevantes al Egreso de la Educación Superior, CINDA 2001

Se puede favorecer el “*saber hacer*” a través de simulaciones, estudio de problemas o estudios de casos que llevan al estudiante a movilizar diferentes conceptos al realizar una actividad o resolver un problema, pero es necesario tener claro, al mismo tiempo, que el desempeño real de la profesión generalmente deparará una situación no contemplada en las simulaciones. Una forma de avanzar en las etapas de principiante, profesional y experto es pasar por una gama de situaciones que le permitan ante un problema dado, ir más a prisa sin descuidar lo que es importante, lo cual debiera cautelarse en el transcurso de la formación.

El “*poder hacer*” es un facilitador, es necesario que existan los medios precisos para el desarrollo de las competencias, lo que también debiera estar permanentemente presente en la formación de pregrado, de manera que el candidato vaya conformando su propia caja de herramientas profesionales.

El “*querer hacer*” implica que por sobre todo la responsabilidad esta en la persona, debe pues haber motivación, confianza y un contexto que incite a lograr la competencia, lo cual indudablemente, se ve favorecido con un entorno permanente que promueva estas actitudes

En un sentido amplio, el concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna(s) de las partes.²⁷

2.3.- El Modelo de Formación por Competencias

El enfoque de competencia profesional es una alternativa que se consolida para impulsar las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

Dentro del modelo de competencias se pueden identificar diferentes vías en que se puede aplicar el concepto de competencia laboral. En tal sentido existen cuatro procesos aplicativos:²⁸

A) Identificación de Competencias: Proceso de análisis cualitativo acerca del trabajo que se lleva a cabo en forma adecuada o perfil profesional, con el objeto de identificar los conocimientos, habilidades y destrezas que el trabajador moviliza para desempeñar efectivamente una función.

Una de las características más relevantes en los procesos de identificación de competencias es la de contar con la información que aportan los propios trabajadores,

²⁷ Fuente: “Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales”, J. Jesús Huerta y otros.

²⁸ Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de competencia laboral: manual de formación.2001

sobre la base de que son ellos quienes conocen mejor lo que acontece en el ejercicio diario de su empleo.

El proceso de identificación de competencias da como resultado el perfil de competencias. Este perfil, si se adopta como base por varios interesados, se convierte en norma o estándar estas ultimas son especialmente útiles para la elaboración de programas de formación.

B)Normalización de competencias: Proceso de interacción y acuerdo entre diferentes agentes, usualmente empresas, trabajadores e instituciones públicas, con el propósito de establecer un estándar sobre las competencias que son representativas de una determinada ocupación o área ocupacional.

El resultado es una norma o estándar de competencia que no es otra cosa que la expresión escrita y formalizada entre diversos agentes, de los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que le trabajador debe movilizar para desempeñar con éxito una actividad laboral

La norma es un patrón de comparación y no una ley de aplicación obligatoria. La norma describe las competencias que fueron identificadas en la fase anterior y es el resultado de consenso de los actores sociales en el nivel en que se esté efectuando. Las normas de competencias posibilitan transferir la competencia a otros contextos laborales. Es un referente para los centros de formación, para los empleadores y trabajadores. Este procedimiento permite que las instituciones involucradas se basen en un estándar, de manera que respondan a las necesidades del mercado del trabajo. Los trabajadores tienen conocimiento de qué se espera de ellos en su desempeño.

Un ejemplo de esto es la norma ISO 9000, la cual postula que “El personal que realice trabajos que afecten a la calidad del producto debe ser competente con base en la educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas”²⁹. La norma también establece en su ítem: Competencia, toma de conciencia y formación, los siguientes deberes para la organización::

- a) determinar la competencia necesaria para el personal que realiza trabajos que afectan a la calidad del producto,
- b) proporcionar formación o tomar otras acciones para satisfacer dichas necesidades,
- c) evaluar la eficacia de las acciones tomadas,
- d) asegurarse de que su personal es consciente de la pertinencia e importancia de sus actividades y de cómo contribuyen al logro de los objetivos de la calidad, y
- e) mantener los registros apropiados de la educación, formación, habilidades y experiencia.

²⁹ Normalización ISO 9000

C) Formación con enfoque de competencias: Es el proceso de enseñanza- aprendizaje que contribuye al desarrollo de los conocimientos y la generación de habilidades y destrezas y que, además, promueve en el/la participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo, habilitándolo para desarrollar sus competencias en diferentes contextos y en situaciones emergentes.

Para orientar la formación sobre la base de las competencias, los contenidos, metodologías y evaluación de la formación deberían concretarse en el marco de un diseño pedagógico que contemple la adquisición de cada una de las competencias requeridas en el perfil de competencia respectivo.

Se estima que el proceso de enseñanza – aprendizaje es útil para adquirir competencias para la vida, es decir, para la participación activa y responsable, en la sociedad y en el trabajo, para el desempeño con autonomía y creatividad, aplicando la capacidad de análisis crítico, además del uso de conocimientos técnicos que el trabajador posee.

Como los trabajadores ya cuentan con conocimientos adquiridos de la propia experiencia y éstos son aplicados y valorados en este proceso, la formación disminuye en el tiempo, pues se dirige a reforzar aquellos aspectos en los que se detectaron carencias.

D) Certificación de competencias: Acto mediante el cual se reconoce la competencia demostrada por el trabajador independiente de la forma como la haya adquirido. Implica una evaluación previa, usualmente en función de los requisitos de la norma de competencia. La evaluación debe asegurar la transparencia, ser confiable, válida y consistente.

Se certifica la competencia que el trabajador demostró evidenciando sus conocimientos y su desempeño. La evaluación se realiza sobre la base de la norma de competencia. Esta evaluación sirve de diagnóstico, pues se compara el desempeño del trabajador con lo establecido por el estándar.

En este sentido, el proceso crucial para el acto seguido de la certificación es el de evaluación de competencias. La evaluación de competencias tiende a considerarse una evaluación de carácter formativo. Ello significa que aporta elementos para mejorar las competencias que aún no ha adquirido la persona evaluada.

La evaluación de competencias es un proceso de constatación de evidencias del desempeño y del conocimiento y comprensión que una persona demuestra en relación con una función laboral definida (usualmente en un perfil o en una norma de competencia) Por ello, usualmente puede considerarse un verdadero “diagnóstico” de las competencias poseídas y de las que aún se deben desarrollar. Ello le da un alto valor proyectivo en la

vida e itinerario ocupacional del individuo quien puede trazarse metas de desarrollo y llevarlas adelante con el apoyo del diagnostico de competencias.

Un programa de formación desarrollado desde el enfoque de las competencias laborales, supone la necesaria alternancia entre teoría y la práctica, el énfasis de la evaluación en el desempeño más que en los conocimientos, una visión integradora de los contenidos, una manera flexible de navegar entre los distintos subsistemas y tipos de formación, ritmos personalizados de avance y modalidades de formación a lo largo de la vida, entre otros.

Es por ello que los desafíos del siglo XXI se inician con las transformaciones cuyo alcance para las empresas y los asalariados, así como para la sociedad en su conjunto, resulta difícil de medir. Las nuevas tecnologías de información y comunicación constituyen un factor de aceleración de los intercambios comerciales. Los mercados se mundializan, al tiempo que se segmentan para mantener clientes cada vez más móviles. Las empresas tendrán que realizar adaptaciones de sus estructuras para continuar siendo competitivas. El uso intensivo del trabajo en equipo, la reducción de niveles jerárquicos, la extensión de las delegaciones, así como una mayor polivalencia, conducen al desarrollo de organizaciones que aprenden. Esto contrasta con la organización Taylorista del trabajo³⁰.

A nivel internacional se han establecido algunos conjuntos de competencias indispensables para la consecución y mantenimiento de un empleo. Estudios realizados por la Comisión SCANS (Secretaría de Trabajo de Estados Unidos, 1992) detectaron que las competencias que son esenciales tanto para los jóvenes que deben incorporarse al mercado de trabajo como para quienes opten por seguir estudios superiores son:

- Capacidades básicas: Redacción, matemática, expresión y capacidad de escuchar.
- Aptitudes analíticas: Pensar de modo creativo. Tomar decisiones. Solucionar problemas. Usar la imaginación. Saber aprender y razonar.
- Cualidades personales: Responsabilidad. Autoestima. Sociabilidad. Autocontrol. Integridad.
- Destrezas interpersonales: Trabajo en equipo. Enseñanza a otros. Servicios a los clientes. Liderazgo. Negociación. Trato intercultural efectivo.
- Información mediante adquisición y evaluación de datos: Organización y mantenimiento de archivos. Interpretación y comunicación. Uso de computadoras para procesar datos.
- Tecnología: Selección de equipos e instrumentos. Aplicación de tecnología a tareas específicas. Resolución de problemas teóricos.
- Recursos: Distribución del tiempo. Uso de dinero y materiales.

A éstas se suman otras demandas crecientes como:

³⁰ www.etuc.org

- La capacidad de autonomía en torno a decisiones.
- La posibilidad de pensar estratégicamente, planificar y responder creativamente.
- La capacidad de observación, interpretación y reacción con toma de decisión ante situaciones imprevistas.
- La capacidad para identificar, definir y resolver problemas.
- La capacidad para formular alternativas, soluciones y evaluar resultados.
- Conciencia acerca de los criterios de calidad y desempeño.
- Autodisciplina en el trabajo.³¹

En Europa, a través del diálogo social entre los actores vinculados a la producción (Estado, Agrupaciones de Empresarios y Agrupaciones de Trabajadores) se ha determinado la necesidad de contar con una base mínima de competencias claramente identificadas y actualizadas que se conviertan en elementos imprescindibles de adquirir por parte de cada individuo durante su formación inicial. A ésta base se le ha denominado “zócalo de base” y en la actualidad se encuentra constituido por las siguientes unidades de competencia:

- ✓ Dominio de la Lectura.
- ✓ Dominio de la Escritura.
- ✓ Dominio del Cálculo.
- ✓ Dominio de al menos una segunda lengua.
- ✓ Capacidad de resolución de problemas.
- ✓ Creatividad.
- ✓ Espíritu de equipo.
- ✓ Manejo de las herramientas informáticas.
- ✓ Aptitud de comunicar, incluso en un contexto multicultural, y
- ✓ Capacidad de aprender a aprender.

³¹ www.monografias.com

2.4.- Formación por competencias³²

Los programas tradicionales de formación, en general los programas de adiestramiento tiene un sesgo de carácter conductista, en la medida que son puramente instrumentales, y en el mejor de los casos, se limitan a una propuesta puramente intelectual. En cambio el Mercado laboral actual requiere de instituciones que no sólo transmiten saberes y destrezas manuales, sino que buscan contemplar los aspectos culturales, sociales y actitudinales que tienen que ver con la capacidad de las personas.

La cultura de la modernización productiva, basada en los criterios de calidad, productividad, eficiencia, competitividad, etc., no puede ser abordada desde programas de capacitación tan cerrados en la habilitación para determinados puestos de trabajo. Es central la contribución a la generación de una nueva cultura de trabajo y de la producción; la que se logra por medios explícitos de formación (cursos, programas, contenidos curriculares, metodologías).

Las academias y agencias que responden a viejos esquemas de una organización fordista y taylorista del trabajo no están en condiciones de desarrollar las nuevas competencias que requiere una economía abierta a las corrientes del comercio nacional e internacional, altamente competitivas: el enfoque reduccionista basado en la capacitación para calificaciones, se ve superado por el abordaje que se hace desde instituciones y escuelas innovadoras, ya que las competencias modernas no se enseñan en un curso solamente, sino que son el reflejo de un ambiente productivo, empapado en la atmósfera de las empresas, en los códigos de conducta y funcionamiento que operan en la realidad, en la incorporación de las pautas de trabajo y de producción. Una sola propuesta donde se articulen educación y formación, con el trabajo y la tecnología, en un adecuado ambiente, puede ser el mecanismo por el cual se transmitan valores, hábitos y comportamientos inherentes a las modernas competencias requeridas por los trabajadores, técnicos y profesionales en las actuales circunstancias históricas.

2.5.- Competencias Profesionales y Diseño Curricular:

Intuitivamente las normas de competencia son fundamentales en la elaboración de los currículos de formación. Sin embargo, el proceso de elaboración de los currículos a partir de las normas de competencia no es, en modo alguno, un proceso lineal o automático.

Por ejemplo, el modelo de la formación profesional ocupacional a cargo del INEM de España al proceso se le denomina "derivación de contenidos formativos a partir de los perfiles profesionales". El perfil profesional se ha definido a partir de insumos como: el análisis de las ocupaciones, la revisión prospectiva ocupacional que culmina en la

³² Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L. El enfoque de competencia laboral: manual de formación. 2001

determinación de áreas profesionales, grandes grupos de ocupaciones afines a un proceso o actividad productiva y que pueden tener contenidos profesionales comunes.

Para la ocupación de que se trate, se define su perfil profesional, conformado por la definición de la ocupación, la competencia general de la ocupación, sus unidades de competencia, realizaciones profesionales (elementos de competencia), criterios de ejecución y capacidades profesionales.

Con base en el perfil profesional así determinado se elaboran los contenidos formativos estableciendo los conocimientos profesionales teóricos y prácticos requeridos para un desempeño competente de las unidades. Para hacerlo se toma como base de análisis a la unidad de competencia y se responden las preguntas siguientes:

¿QUÉ TIENE QUE SABER EL PROFESIONAL?: PARA ESTABLECER LOS CONOCIMIENTOS TEÓRICOS
¿QUÉ TIENEN QUE SABER HACER EL PROFESIONAL?: PARA OBTENER LOS CONOCIMIENTOS PRÁCTICOS?
¿CÓMO TIENE QUE SABER ESTAR Y ACTUAR EL PROFESIONAL?: PARA PRECISAR LAS ACTITUDES Y COMPORTAMIENTOS REQUERIDOS

Posteriormente se estructuran los contenidos formativos en módulos profesionales. En general se crea una correspondencia entre módulo y unidad de competencia tal que, a una unidad pueden corresponder uno o más módulos profesionales. Finalmente, se establecen los itinerarios formativos, una secuencia de los módulos, ordenada pedagógicamente cuyo fin es el de capacitar para el desempeño de una ocupación.

En general, todos los elementos de la norma sirven integradamente para la estructuración de los currículos. Si bien, como se anotó, no se puede pensar en una correspondencia automática; es factible con un análisis juicioso, derivar currículos formativos atendiendo a las especificaciones de la norma. Un aspecto que requiere especial atención es el referido a la conformación de competencias actitudinales tales como la iniciativa, la proclividad a la cooperación, la creación de un ambiente positivo de trabajo, la mentalidad creativa, la resolución de problemas. Estas actitudes se generan más en las estrategias pedagógicas utilizadas que en los contenidos mismos. Ambientes educativos agradables, profesores motivados, aprendizaje por resolución de problemas, utilización de diversos medios didácticos: esas pueden ser las claves detrás de la creación de las competencias personales.

A diferencia de la orientación tradicionalmente academicista que pueden tener muchos programas formativos; los programas de formación basados en competencia deben por lo menos caracterizarse por:

- ❑ Enfocar el desempeño laboral y no los contenidos de los cursos.
- ❑ Mejorar la relevancia de lo que se aprende.
- ❑ Evitar la fragmentación tradicional de programas academicistas.
- ❑ Facilitar la integración de contenidos aplicables al trabajo.
- ❑ Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- ❑ Favorecer la autonomía de los individuos.
- ❑ Transformar el papel de los docentes hacia una concepción de facilitar y provocar.

Mertens³³ citando a Harris transcribió algunas características propuestas para los programas de formación basados en competencia, los que incluyen:

- Competencias cuidadosamente identificadas, verificadas y de conocimiento público.
- Instrucción dirigida al desarrollo de cada competencia y una evaluación individual por cada competencia.
- La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño como principales fuentes de evidencia.
- El progreso de los alumnos en el programa es al ritmo de cada uno.
- La instrucción es individualizada al máximo posible.
- Énfasis puesto en los resultados.
- Requiere la participación de los trabajadores en la elaboración de la estrategia de aprendizaje.
- Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una permanente retroalimentación.

En suma, la generación de competencias a partir de los programas formativos exige a éstos la iniciación de cambios en sus estrategias pedagógicas, en sus enfoques curriculares y en el papel tradicional asignado a docente y alumno. Se requiere la utilización de una amplia variedad de materiales de aprendizaje combinada con la orientación del aprendizaje hacia la solución de problemas más que la repetición de contenidos.

Los medios tradicionales de administración educativa basados en el grupo que aprende como base de la programación de acciones y de cursos, están siendo retada para que permita el manejo individual de los avances logrados por los alumnos y su fácil reingreso a programas que deben ser modulares y abiertos.

³³ Mertens L. (1996) Competencia Laboral: Sistemas, Surgimientos y Modelos. OIT/CINTERFOR

2.6.- Ventajas de la formación por Competencias Profesionales ³⁴

Las ventajas derivadas de la transparencia del mercado son totalmente aprovechables por los profesionales formados y certificados por competencias. Se espera que un proceso formativo desarrolle competencias de base amplia, comúnmente llamadas competencias genéricas. Así, se ha venido comprobando que en el ejercicio de diferentes actividades laborales se ponen en juego competencias comunes que no son exclusivas de una profesión o de un puesto de trabajo y si pueden apropiarse para el ejercicio de diferentes empleos.

La formación con esta orientación hará que las habilidades del profesional se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo. En este sentido la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad.

La certificación de competencias profesionales entraña una ventaja para el profesional al reconocerle competencias adquiridas aún durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades a lo que haya sido su vida académica. Los modelos más desarrollados del enfoque de competencias apuntan a darle a la certificación el mismo valor de los títulos educativos, destruyendo el concepto de educación de primera y educación de segunda categorías.

Por otro lado, en lo organizacional, un profesional que sepa lo que se espera de él, es más eficiente y motivado que aquel a quien se le asigna un puesto y no se le ubica en el gran marco y en las funciones de la organización. Los planes de capacitación en los que participará estarán muchos más dirigidos al mejoramiento de su desempeño y las evaluaciones que se hagan tendrán más sentido en cuanto a su aporte a los objetivos de la organización.

Los mecanismos de incentivo se pueden ligar mucho más fácilmente al logro de niveles de competencia y serán claros para el profesional y la empresa. Las posibilidades de movilidad laboral pueden ser juzgadas con más ponderación cuando se conocen las competencias requeridas en otras áreas de la empresa. Aun algunas de las competencias del área de desempeño actual son totalmente transferibles a nuevos empleos, si éstas se reconocen y certifican, aceleran las decisiones de promoción y motivan a quienes lo desean, a realizar acciones de capacitación que les permitan estar elegibles para esas nuevas posiciones.

El enfoque de competencias aclara notablemente el panorama para la selección de personal, el cual puede apoyarse ya no sobre diplomas sino sobre capacidades demostradas. Las nuevas líneas en materia de vinculación de personal efectivo se escriben sobre el cumplimiento de perfiles basados en competencia. La simplificación en las atiborradas y muchas veces inoperantes descripciones de puestos se facilita

³⁴³⁴ www.cinterfor.org.uy/

enormemente con conceptos como el de los niveles de desempeño y las áreas de competencia antes que por la tradicional y desgastada forma de bautizar puestos y crear diferenciaciones innecesarias entre colaboradores que interactúan a niveles similares y con altos grados de independencia.

La formación de los profesionales tiene una más fácil identificación y provisión mediante mecanismos de evaluación de las competencias disponibles que faciliten la identificación de aquellas competencias a desarrollar y por tanto de las acciones de formación requeridas. Muchos programas de capacitación empresarial caen en la fácil e ineficaz fórmula del recetario que, por repetitivo, solo logra dar cuenta de recursos en tiempo y dinero pero no significan mayor avance a los ojos de los profesionales.

Finalmente, aunque no existen aún evidencias abundantes, algunas empresas en los países con sistemas de competencia profesional (como Inglaterra) han logrado conectar sus políticas de remuneración e incentivo con modelos de gestión de recursos humanos basados en competencias profesionales.

2.8.- Competencias Profesionales y Competitividad Laboral ³⁵

El movimiento hacia la adopción del enfoque de competencia profesional se ha relacionado con los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global. En particular Mertens asoció las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos.

Para este autor es indudable que el surgimiento del enfoque de competencia está relacionado con las transformaciones productivas ocurridas a partir de la década de los ochentas. La mayor exposición a la competencia mundial y la presión por el mejoramiento de la calidad y la reducción de costos fueron estrategias que rápidamente se difundieron desde el Japón hacia el occidente.

Rápidamente las empresas han entendido la necesidad de prevalecer en el mercado generando ventajas competitivas; para Mertens el problema puede sintetizarse en la siguiente interrogante: ¿cómo pueden diferenciarse las empresas en un mercado tendiente a globalizarse y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas?

Se ha documentado cómo las estrategias empresariales hacia la competitividad terminaron generando elementos de diferenciación a partir de su estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes sólo hacían parte de su entorno. Terminaron así construyendo redes de colaboración entre la función productiva y otros agentes clave como los proveedores, consultores, contratistas, clientes, trabajadores, etc. Se crearon verdaderas estructuras virtuales en las que, lo importante no eran los activos

³⁵ www.cinterfor.org.uy/

físicos y financieros sino otros intangibles muy valiosos como el conocimiento, la formación, la capacidad de innovación, el manejo del mercado, los sistemas de motivación, etc.

Uno de los componentes clave en esta arquitectura naciente es el factor humano. La contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa. Así, se concluye que el surgimiento del enfoque de competencias profesionales con la estrategia de competitividad, dada la necesidad de la empresa por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos.

2.8.- Sistema de normalización y certificación de competencias profesionales ³⁶

Una de las características de las políticas activas del mercado de trabajo es la participación de los actores sociales en el diseño, ejecución y evaluación de los programas. En consecuencia, se definen descentralizadamente y su impacto depende de la capacidad de movilización de los actores en torno a la mejora de la productividad y la escasa experiencia y poca visión desarrollada al respecto. En el modelo de oferta (de planeación de los recursos humanos), les toca absorber los programas. En el modelo de la demanda (políticas activas del mercado de trabajo), se vuelven protagonistas de los programas, un papel nuevo en el cual no tiene experiencia.

La propuesta de innovación institucional para articular y estimular la formación de la mano de obra es la normalización y certificación de las competencias profesionales. Ante la creciente necesidad de impulsar la capacitación en las empresas para mejorar la productividad, se hace evidente la ausencia de criterios y reconocimientos acerca de las habilidades y conocimientos mostrados. Una mayor normalización y certificación sería de mucha utilidad para ir orientando tanto a la empresa como a profesional, en el esfuerzo de dinero y tiempo dedicado a la capacitación. La contrapartida de la normalización es el temor que expresan los empresarios, de instalar un sistema rígido, que no se adapte a los continuos cambios de la empresa o que se limite a las necesidades de un establecimiento en particular.

La construcción de las normas de competencias profesionales guarda una correspondencia con la estrategia de innovación en organización del trabajo seguida por las empresas. En la normalización de competencias uno de los desafíos es crear un modelo que refleje simultáneamente la simplificación, ampliación y enriquecimiento en las tareas, en una forma que pueda ser reproducida fácilmente y a bajo costo. Sería la base del sistema.

Planteado de esta manera, el modelo de la normalización de competencias profesionales se cerraría tanto por el lado de la demanda como por el de la oferta. Conocimientos, habilidades y destrezas mostrados en la práctica en las empresas

³⁶ www.cinterfor.org.uy/

encajarían en un esquema de normalización que sigue a las innovaciones en la organización del trabajo, expresadas en la simplificación, ampliación y enriquecimiento de las tareas. Por capacitación y la educación técnica, se orientaría por las normas que surgen de la práctica productiva.

3.- Mercado Laboral

3.1.- Características del Mercado Laboral Contemporáneo.

En términos generales el mercado laboral es un sitio real o abstracto donde la demanda por servicios laborales por parte de las empresas y organizaciones productivas y no-productivas se encuentra con la oferta de destrezas y habilidades de producción adquiridas y acumuladas por las personas en una economía o región³⁷.

Hoy en día el contexto laboral ha sufrido grandes transformaciones que han sido influenciadas significativamente por el devenir de los cambios planteados en las estructuras económicas y sociales por lo que actualmente se presenta con matices diferentes, los que se resumen de la siguiente manera:³⁸

- Declinación de la agricultura y de los procesos industriales como factor productivo, y el incremento del sector servicios en la economía mundial;
- La reducción del sector público-y todo el sistema sociocultural asociado- y el crecimiento y consolidación del sector privado como actor fundamental de la actividad económica;
- El debilitamiento del modelo *empleado de compañía* como carrera y forma de organización laboral, y el incremento del modelo de empleo informal;
- El cambio vertiginoso de la estructura laboral y el tipo de requerimientos que estaban asociados a ésta;
- La transformación del concepto de estabilidad laboral y el incremento del desempleo como experiencia cotidiana;
- Los cambios en la organización laboral, fundamentalmente en la polarización y horizontalidad de las jerarquías;
- La necesidad de nuevos conocimientos computacionales y científicos en una amplia gama de labores productivas;
- El incremento de trabajos que requieren de alto nivel de conocimientos.

³⁷ Fuente: "El Mercado Laboral en Puerto Rico: Fundamentos Básicos Análisis e Interpretación" José I. Alameda.

³⁸ Fuente: "La Educación Superior y el Mundo laboral", Revista nº 16, Julio 2002, Rodrigo Alarcón.

3.2.- El Mercado de Trabajo y Competencia Laboral

Las características y transformaciones en el Mercado de Trabajo están en relación estrecha con las trayectorias de innovación de las empresas y con la demanda, aunque no de manera exclusiva. Inciden también factores relacionados con las instituciones que regulan el mercado y que actúan con políticas y programas. Se complementan con tendencias de oferta: sistema educativo y factores socio-demográficos.

Una característica del mercado de trabajo es la volatilidad de los ciclos de negocio y una estrategia de productividad basada en el concepto de depuración. La globalización del mercado y la aceleración de las innovaciones han hecho menos previsible la perspectiva de las empresas. Empresas que ayer eran líderes, mañana pueden ser seguidoras y pasado mañana, pasar al grupo de las perdedoras. El comportamiento depende mucho de las innovaciones tecnológicas. Generalmente las empresas reducen personal cuando introducen sistemas de organización depurada, siendo la sobredotación del recurso humano uno de los primeros factores que se ataca en dicho modelo.

Las transformaciones en la demanda del mercado se caracterizan por la tendencia al abandono de mano de obra no calificada y su reemplazo por trabajadores calificados y/o semicalificado, bajo esquemas organizativos de equipos de trabajo y otras innovaciones en el lugar de trabajo, los empresarios están reconociendo que la gestión de los recursos humanos se hace vital para el éxito del negocio. Se requieren trabajadores con un perfil de calificación y de capacidades muy diferente al del pasado. Se necesitan trabajadores con una calificación básica que les permita aprender continuamente y adaptarse a cambios en la organización.

El concepto de trabajador calificado es un tanto indefinido en el mercado de trabajo y su significado cambia con las transformaciones en el proceso productivo, no hay referencias acerca de lo que son los atributos “comúnmente” aceptado como “calificado”.

Actualmente la *capacidad de aprender* se ha transformado en una calificación básica para las organizaciones, independientemente del tipo y naturaleza de la actividad. La capacidad de aprender significa que las expectativas de las personas se ponen a disposición para cambiarse y que estas se reestructuran. Por tanto, la capacidad de aprender depende de que se espere de manera *cognitiva* y no normativa, con disposición a cambiar y no dispuesto a imponer de manera contrafactual. La capacidad de aprender no es sólo la prestación del sistema educativo y de capacitación que no está listo sino hasta el fin, sino la premisa operativa que se desarrolla al ir la implementando constantemente: el aprendizaje se aprende a sí mismo (Luhmann; Schorr, 1993)

Los dos tipos de aprendizaje que resultan estratégicos en las empresas son: el de la *capacidad de aprender* y el de un *saber utilizable*. Es el contexto del trabajo concreto q

va a determinar y delimitar la capacidad de aprender y no es un criterio normativo o teórico desarrollado dentro y a partir del sistema educativo.

La constante del cambio y el alto nivel de incertidumbre existente en los nuevos mercados de trabajo requieren habilidades que exigen una educación formal prolongada (nueve o diez años de escolaridad) que brinden a las personas, además de las habilidades básicas, la capacidad captar al mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observa y actuar en consecuencia. Para ello se necesita no una memorización sin sentido de asignaturas paralelas, ni siquiera la adquisición de habilidades relativamente mecánicas, sino saberes transversales susceptibles de ser actualizados en la vida cotidiana, que se manifiestan en la capacidad de resolución de problemas diferentes de los presentados en la aula escolar. No existe por tanto, un camino predeterminado que prepare para cada ocupación, pero es fundamental adquirir las competencias básicas a fin de aprender y recalificarse cuando sea necesario. Estas son las *competencias de empleabilidad*, en tanto son necesarias para conseguir un empleo en el mercado moderno y para poder capacitarse posteriormente.³⁹

3.3.- La formación y sus relaciones con el sistema laboral

Los diversos cambios en las formas de inserción de las economías en el comercio mundial, la creciente importancia de los factores, conocimiento y tecnología en los procesos productivos, el cambio en los roles de los distintos actores laborales, han trastocado profundamente cada una de las dimensiones implicadas en las relaciones de trabajo.

El concepto de estabilidad de la plaza laboral comienza a ser sustituido por la preocupación de contar con trabajadores flexibles, más calificados y capaces de asegurarse reconversiones rápidas, asegurando así su propia estabilidad dentro del mercado de empleo.

En forma congruente con dichos cambios, la formación y desarrollo de los recursos humanos ha dejado de ser una función delegada en y arrojada por el Estado. Tanto empresarios como trabajadores, a través de sus organizaciones representativas, se interesan crecientemente por el tema de la formación, formulando iniciativas hacia el Estado. Las instituciones de formación, creando sus propias estructuras de formación y comprometiéndose en el diseño y ejecución de las políticas en la materia. Dada entonces una creciente centralidad de la formación, la misma comienza a constituirse en un aspecto fundamental dentro de las negociaciones y relaciones laborales de Mercado.

En el caso específico de Chile, diversos diagnósticos indican que desarrollar el Capital Humano -esto es, el conocimiento, habilidades y atributos que poseen las

³⁹Mertens, Leonard. 1996 Competencia Laboral. Sistemas, surgimiento y modelos.

personas y que facilitan la creación de bienestar económico, social y personal- constituye uno de los principales desafíos que el país debe enfrentar durante el siglo XXI. Las nuevas demandas provenientes del mundo del trabajo, los cambios organizacionales, las fuertes presiones competitivas, la flexibilización de los mercados del trabajo y los ciclos económicos son algunas de las tendencias del entorno que deben ser tomadas en cuenta para diseñar una política de desarrollo de recurso humano para Chile⁴⁰.

El enfoque de Competencias para el Trabajo proporciona elementos de valor para contribuir a diseñar esa política. Experiencias nacionales e internacionales indican que se trata de un enfoque que aporta en cinco áreas claves:

- Establecer las competencias básicas, genéricas y específicas de mayor relevancia para el mundo productivo y que permiten a las personas ingresar, mantenerse y crecer en el trabajo;
- Hacer visibles los aprendizajes logrados a lo largo de la vida –en contexto laborales, educativos u otros- a través de procesos de evaluación y certificación de competencias conducidos a partir de estándares definidos por empresas líderes de sectores económicos relevantes de la economía;
- Proporcionar información relevante al mundo de la formación técnica y capacitación laboral para mejorar la calidad, pertinencia y flexibilidad de la oferta de programas formativos;
- Crear un lenguaje común entre la oferta y demanda en el mundo del trabajo que reduzca costos de transacción para empresas y tiempos de búsqueda de empleo para trabajadores;
- Apoyar a las empresas para lograr un mejor ajuste entre sus requerimientos productivos y las competencias genéricas y específicas del personal, y además contribuir a alinear sistemas de recursos humanos con estrategia de negocio.

El propósito del Seminario Internacional “Competencias para el Trabajo: Un Sistema que fortalece el Capital Humano” es aumentar la visibilidad del Enfoque de Competencias Laborales, poner de relieve la necesidad de avanzar hacia un Sistema Nacional de Certificación de Competencias para el Trabajo y analizar su contribución para el Desarrollo de Capital Humano del país.

⁴⁰ “Competencias para el trabajo: Un sistema que fortalece el Capital Humano”.
www.Fundacionchile.cl

Desde hace 3 años, el Programa de Competencias Laborales de Fundación Chile, con el apoyo de CORFO, el Fondo Multilateral de Inversiones del BID, SENCE, empresas y asociaciones gremiales empresariales ha desarrollado un proyecto piloto para diseñar y probar un sistema que ayude a trabajadores de sectores claves de la economía nacional a desarrollar, evaluar y certificar sus Competencias Laborales y Genéricas, independientemente de la forma en que fueron adquiridas

4.- TRABAJO SOCIAL

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales (Fits), define al Trabajo Social como *La profesión que promueve el cambio social, la resolución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación del pueblo para incrementar el bienestar. Mediante la utilización de teorías sobre comportamiento humano y los sistemas sociales, el trabajo social interviene en los puntos en los que las personas interactúan con su entorno. Los principios de los Derechos Humanos y la Justicia Social son fundamentales para el trabajo social,*⁴¹ razón que obliga a la profesión a adecuarse de manera eficaz y pertinente al contexto socioeconómico imperante actualmente.

El trabajo social en sus distintas expresiones se dirige a las múltiples y complejas relaciones entre las personas y sus ambientes. Su misión es la de facilitar que todas las personas desarrollen plenamente sus potencialidades, enriquezcan sus vidas y la prevención de las disfunciones. El trabajo social profesional está enfocado a la solución de problemas y al cambio. Por ello, los trabajadores sociales son agentes de cambio en la sociedad y en las vidas de las personas, familias y comunidades para las que trabajan. El trabajo social es un sistema de valores, teoría y práctica interrelacionados entre sí.

El trabajo social ha crecido con ideales humanitarios y democráticos, y sus valores se basan en el respeto a la igualdad, el valor y la dignidad de todas personas. Desde sus comienzos, hace más de un siglo, la práctica de trabajo social se ha centrado en hacer frente a las necesidades humanas y desarrollar el potencial humano. Los derechos humanos y la justicia social constituyen la motivación y la justificación de la acción del trabajo social. En solidaridad con quienes están en desventaja, la profesión lucha por mitigar la pobreza y liberar a los vulnerables, excluidos y oprimidos, promoviendo el fortalecimiento de estos y su inclusión social. Los valores del trabajo social están expresados en los códigos de ética profesional nacionales e internacionales.

El trabajo social basa su metodología en un cuerpo sistemático de conocimientos sustentados en la experiencia y derivados tanto de la investigación y evaluación de la práctica incluidos los contextos locales e indígenas. Reconoce la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno así como la posibilidad de que, por un lado, las personas se vean afectadas por las múltiples presiones que recaen sobre ellas y por otro lado, la posibilidad de las mismas de cambiar dichas presiones incluidos los factores biopsicosociales. La profesión de trabajo social recurre a teorías acerca del desarrollo y comportamientos humanos así de los sistemas sociales, para analizar las situaciones complejas y facilitar los cambios personales, organizativos, sociales y culturales.

El trabajo social se enfrenta a las fronteras, desigualdades e injusticias que existen en la sociedad. Responde a las crisis y emergencias así como a los problemas personales

⁴¹ International Federation of Social Worker

y sociales del día a día. Utiliza distintos conocimientos, técnicas y actividades consecuentes con su centro de atención holístico en las personas, por un lado y en sus entornos por otro. Las intervenciones de trabajo social abarcan desde los procesos psicosociales focalizados a nivel individual, hasta el compromiso con la política, la planificación y el desarrollo sociales. Estos incluyen el asesoramiento, el trabajo social de casos, el trabajo social con grupos, la pedagogía social y la tratamiento y terapia familiar, así como esfuerzos para ayudar a las personas a obtener servicios y recursos comunitarios. Las intervenciones también incluyen la dirección de organismos, organización comunitaria y el compromiso con la acción sociopolítica para influir en la política social y el desarrollo económico. El centro de atención holístico del trabajo social es universal pero las prioridades de la práctica del trabajo social variarán de un país a otro y entre periodos de tiempo dependiendo de las circunstancias culturales, históricas, y socioeconómicas.

4.1 Competencias Profesionales y Trabajo Social.

A la fecha no existen registros de experiencias anteriores en la formulación de algún programa de formación basado en competencias profesionales del Trabajo Social en Chile. Sin embargo, a nivel internacional se han iniciado investigaciones en tal sentido. De esta forma, se tiene conocimiento, de la investigación que está realizando la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS) en conjunto con la Asociación Internacional de Escuelas de Trabajo Social (AIETS), a través de la formación de un Comité Global de Estándares Mínimos de Calificación, que a partir de Julio del 2002 se ha centrado en el diseño de un documento marco para desarrollar normas y estándares internacionales en relación con la educación y capacitación en Trabajo Social.⁴² Asimismo se conocen las experiencias de innovación curricular basada en competencias para Trabajo Social en Francia, España y México.

A escala Nacional, el Departamento de Trabajo Social de la Universidad Tecnológica Metropolitana (UTEM), con asesoría de las Escuelas de Trabajo Social y Servicio Social de las Universidades de Valparaíso y de La Frontera, ha iniciado una investigación tendiente a generar, en un plazo de tres años, un currículo de formación basado en competencias profesionales para sus estudiantes. En el financiamiento de este proyecto se ha comprometido el Ministerio de Educación a través de MECESUP.

Sin embargo, a pesar de la inexistencia de documentos y experiencias terminadas en tal sentido, ya existen algunas aproximaciones a lo que serían las competencias profesionales requeridas al Asistente Social de nuestro tiempo. Entre estas se encuentra aquellas de carácter genérico o transversal que son compartidas con otras profesiones, y que dicen relación con la capacidad de trabajo en equipo, o bien, dentro de las competencias personales, aquellas relacionadas con las capacidades propias de las personas.

⁴² Op.Cit. N°30

En este sentido se enmarca la investigación realizada por Patricia Castañeda Meneses y Ana María Salamé, en la cual se señala que Trabajo Social a través de su evolución histórica ha demostrado su alta permeabilidad a los procesos sociales y políticos en curso; a las corrientes de pensamiento de las Ciencias Sociales y a las demandas sociales. Asimismo, las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales que afectan hoy al mundo, demandan una formación de profesionales competentes. Sin embargo, se ha podido inferir que tradicionalmente las competencias desarrolladas por Trabajo Social se han concentrado en el ámbito de las transformaciones sociales, con una participación restringida en las transformaciones económicas y completamente marginada de las transformaciones tecnológicas, lo que permite construir dos hipótesis explicativas.

Las tradiciones de competencias profesionales de Trabajo Social en Chile, evidencian su compatibilidad con las demandas y requerimientos derivados de las transformaciones sociales, permitiendo proyectar una continuidad coherente con su tradición.

Sin embargo las tradiciones de competencias profesionales marginan al Trabajo Social de los ámbitos tecnológico y económico, que son, sin lugar a dudas, en donde radican los ámbitos de poder, influencia y liderazgo de los procesos de transformación del mundo contemporáneo, situando su proyección de desarrollo como una profesión de segunda orden, que se hace cargo de los “silencios del modelo”⁴³.

En este sentido, el escenario profesional se ha visto impactado a raíz de las transformaciones estructurales, lo que se traduce en nuevas demandas del mercado laboral, donde los procesos de inserción de los profesionales en los puestos de trabajo implica requerimientos que superan las competencias técnicas y metodológicas centrales en la tradición, desplazando la atención a las competencias participativas y personales, centrales para el enfrentamiento de un mundo en permanente cambio. Se postula de esta forma la importancia de las competencias participativas y personales en la formación profesional de Trabajador Social, lo que en la actualidad se constituiría en un factor de diferenciación en la inserción en el mercado laboral.

4.3 Etapas de Trabajo Social y Competencias Profesionales.⁴⁴

➤ *Primera Etapa: De la Beneficencia a la Profesionalización (1925 a 1960).*

Las tradiciones de competencias que emergen de estos años son:

- Competencias técnicas en salud pública y legislación social vigentes en esa época.
- Competencias metodológicas en intervención profesional dimensiones Caso Social y Familia y Grupos.

⁴³ Castañeda, Patricia y Salamé Ana María (2002) “Competencias Profesionales en Trabajo Social” en : Cuadernos de Trabajo Social N°1, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Universidad de Valparaíso

⁴⁴ Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María (2002) op. cit.

- Competencias participativas desarrolladas en complementariedad y subordinación a las prácticas médicas y jurídicas en las que se inserta; y, competencias personales de caridad y ayuda al necesitado, fundadas en los principios cristianos de ayuda al prójimo.
- *Segunda Etapa: Del Asistencialismo a la Promoción (1960 a 1973).*
- Las tradiciones de competencias que se heredan de este período son:
- Competencias técnicas en Ciencias Sociales, Investigación Social y Planificación Social; Políticas y Programas Sociales de Promoción Social.
 - Competencias Metodológicas en intervención profesional dimensiones Caso Social y Familia y Grupos; resignificadas en su operativa metodológica para la realidad latinoamericana agregándose el nivel de Organización y Desarrollo de la Comunidad.
 - Competencias participativas destacando las tareas de Promoción y Educación Social que relacionan de un modo distinto al profesional con los usuarios y adscripción política explícita.
 - Competencias personales de crítica social y compromiso con el pueblo, fundadas en los principios filosóficos del materialismo histórico y materialismo dialéctico.
- *Tercera Etapa: Trabajo Social y Gobierno Militar (Septiembre de 1973 a Marzo de 1990).*

Las tradiciones de competencias que se heredan de este período pueden desagregarse en ámbitos oficial y alternativo⁴⁵:

Tradiciones / Ámbitos	Trabajo Social Oficial	Trabajo Social Alternativo
Competencias Técnicas.	- Ciencias Sociales en la tradición positivista. - Investigación Social en la tradición positivista. - Estadísticas. - Políticas y Programas Sociales sectoriales y subsidiarios.	- Ciencias Sociales en la tradición naturalista. - Investigación Social Cualitativa. - Sistematización. - Programas Sociales financiados por la Cooperación Internacional.
Competencias Metodológicas.	- Énfasis en Nivel de Intervención Caso Social y Familia en la tradición asistencialista. - Desarrollo y Aplicación de instrumentos y estándares de medición y focalización de pobreza.	- Niveles de Intervención Caso Social y Familia; Grupos y Comunidad en la tradición de Promoción y Educación, a la que se integra Promoción de los Derechos Humanos y Educación Cívica, en el contexto de recuperación de la

⁴⁵ Castañeda P y Salamé A.M.

		democracia.
Competencias Participativas.	- Implementación de Políticas Sociales.	- Reconstitución del tejido social y fortalecimiento de la organización.
Competencias Personales.	- Neutralidad valórica en la intervención.	- Reconocimiento de la subjetividad y los valores en la intervención.

➤ *Cuarta Etapa: Continuidad y Cambios en busca de una síntesis.*

Las tradiciones de competencias que se constituyen en este período son:

- Competencias Técnicas: Ciencias Sociales positivista y naturalista e Investigación Social cualitativa y cuantitativa. Políticas y Programas Sociales intersectoriales, focalizados, por medio de fondos públicos concursables y con participación de la sociedad civil.
- Competencias Metodológicas: diseño, implementación y evaluación de Proyectos sociales; niveles de Intervención de Caso Social y Familia; Grupo y Comunidad consolidados y con opciones de modelos de intervención que buscan adecuarse a los nuevos requerimientos sociales.
- Competencias Participativas: trabajo en equipos disciplinarios y multidisciplinarios, administración de recursos humanos, capacidad de comunicación y de liderazgo.
- Competencias Personales: manejo de incertidumbre y toma de decisiones, manejo de la frustración y autocuidado, autoactualización.

Quinta Etapa: De la Tradición Profesional a la Transformación de la Profesionalidad

Sus características se vinculan a las exigencias derivadas de un mundo globalizado – con transformaciones estructurales en curso- que en ámbito de la formación de profesionales se ha caracterizado, inicialmente, por la formación de pregrado a partir de modelos de competencias profesionales insertos en procesos de innovación curricular; la demanda de procesos de autoevaluación institucional y proposición de estándares de calidad para la acreditación en la formación de pre y post grado; junto a un creciente reconocimiento de las condiciones de incertidumbre en la estabilidad laboral y transdisciplinariedad en la inserción profesional.

Las competencias tradicionales del Trabajo Social, deben adecuarse a las nuevas demandas que les impone el nuevo escenario transformado. Esto implica nuevas demandas del mercado laboral hacia todos los sectores del trabajo.

4.4.- Mercado Laboral y Trabajo Social⁴⁶

Tradicionalmente el mercado laboral del Trabajador Social se ha caracterizado por estar constituido por organizaciones de acción social de diversa naturaleza, que abordan una multiplicidad de temáticas, las cuales se constituyen en los campos de acción profesional (salud, vivienda, seguridad social, municipios, desarrollo comunitario, entre los más clásicos). No obstante las transformaciones y los cambios de contexto han incidido en la modificación del mercado laboral de los / las Asistentes Sociales.

Los requerimientos del mercado laboral, en cuanto a las competencias superan las competencias técnicas y metodológicas, propias de la tradición centrando la atención en las competencias participativas y personales necesarias para desenvolverse profesionalmente en un contexto en cambio constante y globalizado.

De acuerdo con las demandas o requerimientos cambiantes del mercado laboral, Trabajo Social a través de las etapas de su evolución histórica ha ido configurando un conjunto de competencias para hacer frente a tales demandas.

⁴⁶ Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María (2002) op. cit.

MATRIZ: TRADICIONES DE COMPETENCIAS EN TRABAJO SOCIAL⁴⁷

Transfor- maciones / Competen- cias.	Transfor- maciones Tecnológi- cas.	Transformaciones Económicas.	Transformaciones Sociales.
Técnicas.		- Administración de Recursos Financieros derivados de Proyectos Sociales.	- Ciencias Sociales Positivistas y Naturalistas. - Investigación Social Cualitativa y Cuantitativa. - Políticas y Programas Sociales Asistenciales, Subsidiados y Promocionales.
Metodoló- gicas.		- Diseño, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales.	- Intervención Social en Caso Social y Familia, Grupos y Comunidades. - Planificación Social.
Participati- vas.		- Administración de Recursos Humanos.	- Asistencialidad y Promoción Social como formas de establecer relación profesional con los usuarios. - Trabajo en equipos disciplinarios y multidisciplinarios. - Capacidades comunicacionales. - Liderazgo. - Crítica Social.
Personales.			- Vocación de Servicio. - Sensibilidad Social. - Ayuda al necesitado. - Compromiso con los oprimidos. - Autoactualización.

A este marco se agrega lo planteado por Roberto Barbará Camacho quien plantea que las demandas del Mercado Laboral para un/a Asistente Social para ser más competitivos en el Mercado Laboral⁴⁸ son:

⁴⁷ Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María (2002) op. cit.

⁴⁸ Roberto Barbará Camacho, www.tsred.com

- Actualizar su conocimiento en las políticas sociales de nuestro país, conocer cuales son los planes de gobierno en cuanto a la aplicación de esas políticas sociales
- Adentrarse en conocer técnicas y métodos actualizados en diseño de programas, lo cual son una herramienta valiosa e indispensable en el trabajo profesional
- Buscar y Leer lo nuevo sobre Teoría Social
- Entender lo que es Mercadotécnica Social (para saber vender su trabajo profesional).
- Conectarse con otros Trabajadores Sociales en el mundo, para conocer sus experiencias y técnicas que aplican.
- No aislarse, se deben incorporar a las Asociaciones o grupos Colegiados de Trabajadores Sociales, ya que los objetivos de esos grupos son el estar actualizados
- Conocer la comunidad, leer sobre ella, los datos sobre población, educación, salud, vivienda, índices de mortalidad, etc. Ya que como Trabajadores Sociales, deben estar informados sobre la movilidad de la Sociedad
- Conocer lo que realizan las ONGs, ya que estas surgen por necesidad de la propia sociedad y tienen un objeto de ser. Es importante acercarse a ellas, portar conocimientos, abriendo un campo al quehacer. No estancarse en una línea, sino incursionar en otros campos de acción.
- Regresar al Alma Mater donde se formaron como profesionales, ya que en ella encontrarán elementos que sirven para estar al día

Según el Observatorio del Empleo realizado por MINEDUC⁴⁹ el mercado laboral para el/la Asistente Social estaría conformado de la siguiente manera:

Según los datos entregados por el Observatorio del Empleo de MINEDUC, cuyo referente lo constituyen los titulados/as del año 1995, los sectores económicos en los que trabajan los y las profesionales se expresan en el siguiente gráfico.⁵⁰

⁴⁹ www.mineduc.cl

⁵⁰ Op. Cit. N° 36

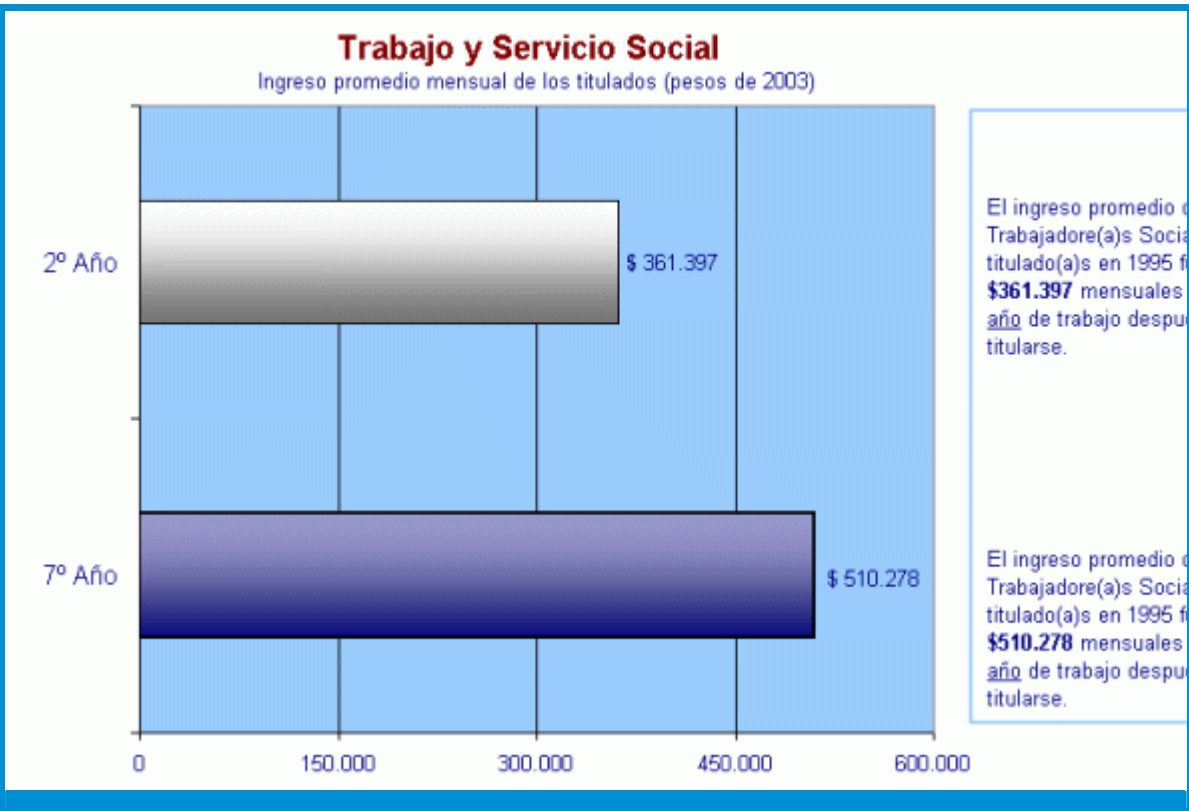
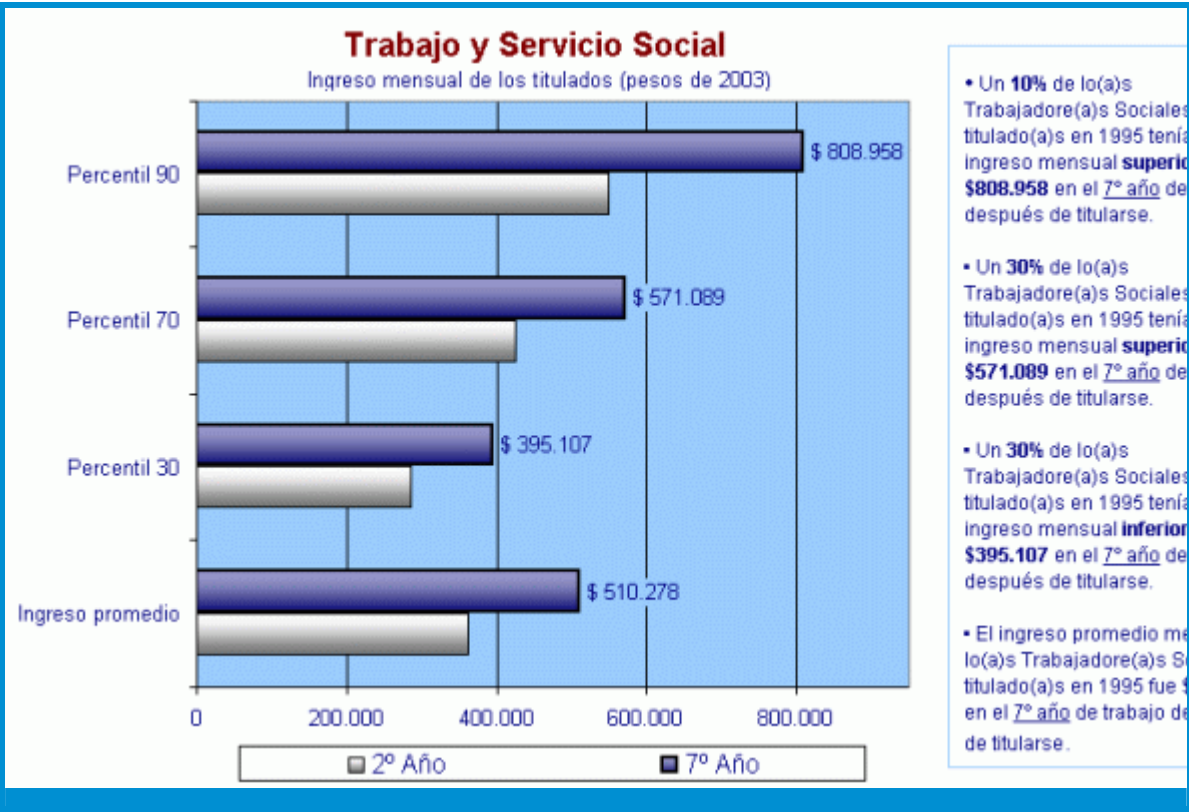


Según los datos entregados por el Observatorio del Empleo de MINEDUC, cuyo referente lo constituyen los titulados/as del año 1995, los sectores económicos en los que trabajan los y las profesionales se expresan en el siguiente gráfico.⁵¹



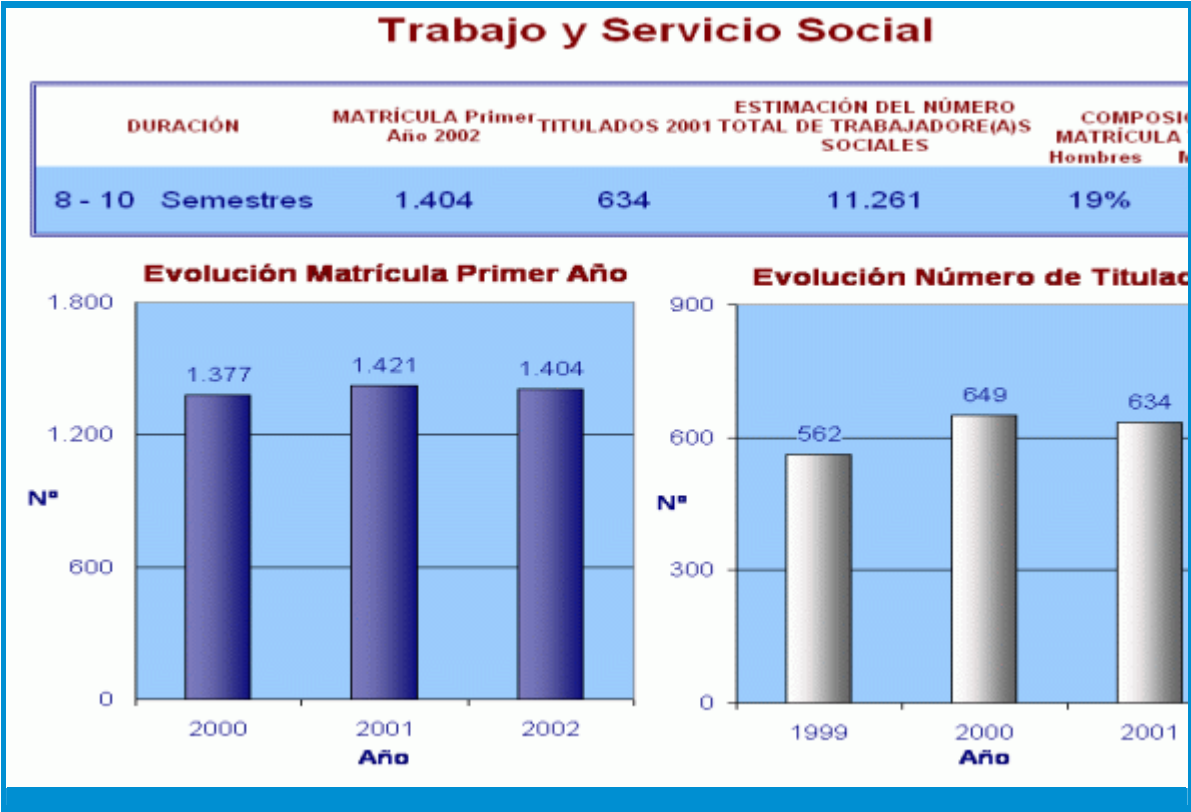
⁵¹ Op. Cit. N° 36

Dentro de este marco, el ingreso promedio de los profesionales puede caracterizarse con los siguientes referentes:⁵²



Composición estructural del Trabajo Social⁵³:

⁵² Op. Cit. N° 36



Actualmente la oferta nacional de formación en Trabajo Social está conformada por tres estamentos que son las Universidades Tradicionales, las Universidades Privadas y los Institutos Profesionales. El número de programas existentes supera los 110, lo que sitúa a la carrera, en el quinto lugar, dentro de las diez primeras carreras saturadas en Chile.⁵⁴ La duración de la carrera oscila entre los 8 y 10 semestres.

En la IV región la oferta actual de formación profesional está dada por seis Escuelas de carácter privado:

- Universidad Mariano Egaña
- Instituto Santo Tomás (Técnico en Trabajo Social)
- Universidad La Republica
- Universidad Santo Tomás
- Instituto profesional de Chile
- Instituto de formación Valle Central

⁵³ Op. Cit N° 36

⁵⁴ www.terra.cl

CAPITULO III



Valle de Elqui

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

1.- Enfoque Metodológico:

Para efectos de la presente investigación se utilizará el enfoque de investigación cualitativa, mediante el cual se persigue la comprensión de los fenómenos en estudio a partir de la visión o subjetividad de los participantes, es decir, la investigación cualitativa se caracteriza por ver las cosas desde el punto de vista de las personas que están siendo estudiadas. Sus resultados son científicos, se caracterizan por la subjetividad, investigan discursos, permitiendo múltiples interpretaciones de la realidad.

Este enfoque se ha venido consolidando, en estos últimos años, como una metodología válida para la construcción de conocimiento en las ciencias sociales. Dicho enfoque propende por la subjetividad -y más exactamente por la intersubjetividad, los contextos, la cotidianidad y la dinámica de interacción entre éstos como elementos constitutivos del quehacer investigativo (Cf. Bogdan & Taylor 1992; Rueda & Vargas:1995).

Permite dar cuenta del proceso de construcción de significados, ya que posibilita hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva, logrando la comprensión del proceso y la aproximación a los protagonistas debido a explora el contexto para lograr descripciones más detalladas y completas explicando la realidad subjetiva que subyace en la acción de los miembros de una sociedad. La principal característica de este tipo de investigación es captar la realidad social a través de los ojos de los protagonistas con quienes se construye sus saberes específicos, es decir a partir de los significados que tiene el sujeto de su propio contexto. Permitiendo un acercamiento al proceso de construcción que se desarrolla como investigador y coprotagonista de la construcción, con los participantes en la misma investigación la cual busca la conceptualización sobre la realidad con base en el comportamiento, los conocimientos, las actitudes y los valores que guían el quehacer de los protagonistas, esto permite coconstruir logrando una imagen de la realidad social sobre la Práctica Integrada que es construida por los miembros de esta misma.

En cuanto al tipo de investigación se define como exploratoria descriptiva, donde la primera, a través de la definición de un objeto de estudio y su contexto, recoge información tendiente a ampliarse a lo largo del proceso de investigación. La necesidad de una investigación exploratoria surge cuando se necesita:

- Obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real.
- Identificar conceptos, variables o dimensiones promisorias.

- Establecer prioridades para investigaciones futuras.

En tanto los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. Miden o evalúan diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno o fenómenos a investigar; y se caracteriza porque:

- Describe situaciones o eventos.
- Especifica propiedades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.
- Mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar. (desde el punto de vista científico describir es medir).

2.- Objetivo de la Investigación:

Configurar el repertorio de competencias que actualmente poseen los/las Asistentes Sociales que se desempeñan en la cuarta región, generadas por su formación profesional y requeridas por el Mercado Laboral, desde la percepción de las/los propios Asistentes Sociales.

3.- Preguntas de Investigación:

a.- ¿Cuáles son las competencias que los/las profesionales reconocen haber recibido a través de su formación académica y que les han sido útiles para insertarse en el Mercado Laboral de la cuarta región?.

b.- ¿Cómo perciben los/las profesionales Asistentes Sociales que incide el centro de formación de origen en la constitución de un/a profesional competente que pueda insertarse exitosamente en el Mercado Laboral?

c.- ¿Qué competencias reconocen los/las Asistentes Sociales de la cuarta región que es necesario poseer para desempeñarse exitosamente en el Mercado Laboral?

d.- ¿Cuáles son las necesidades de formación y los mecanismos de actualización que los/las Asistentes Sociales perciben como pertinentes para constituirse en profesionales competentes en el Mercado Laboral?

e.- ¿Qué características asume la inserción profesional de los/las Asistentes Sociales de la Universidad de Valparaíso en el Mercado Laboral de la cuarta región?

4.- Dimensiones del Estudio:

- Competencias profesionales de Trabajo Social
- Mercado Laboral IV región
- Necesidades de formación del colectivo profesional de Trabajo social

5.- Colectivo y Muestra:

- Delimitación del Colectivo: Profesionales Asistentes Sociales titulados/as de Universidades Públicas y Privadas e Institutos Profesionales que ejerzan profesionalmente en la cuarta región en el año 2004
- Selección de la Muestra: Está constituido por Asistentes Sociales titulados/as de Universidades Públicas y Privadas e Institutos Profesionales que se desempeñan profesionalmente en la cuarta región. El procedimiento de selección corresponde al Muestreo Teórico, específicamente al muestreo por tipo de caso.
- Criterios de Inclusión: Profesionales Asistentes Sociales que ejercen profesionalmente en Instituciones Públicas y Privadas de la cuarta región, con una antigüedad de al menos seis meses en su cargo, poseen tiempo y expresan abiertamente su disposición por participar.

6.- Instrumentos de Recolección de Información:

Entrevista Semi-estructurada: Involucra la preparación de una guía para la entrevista que enumere un conjunto predeterminado de preguntas o temas que se van a tratar. Esta guía sirve como una lista de verificación durante la entrevista y asegura que se obtenga básicamente la misma información a partir de varias personas. Aun así, existe bastante flexibilidad. El orden y el funcionamiento real de las preguntas no se determina por anticipado. Además, dentro de la lista de temas o áreas temáticas, el entrevistador tiene la libertad de dar mayor profundidad a determinadas preguntas. La ventaja del estilo de la guía de entrevista es que el hecho de entrevistar a diferentes personas se hace más sistemático e integral, ya que se delimitan los temas que se tratarán. Los desfases lógicos en la información recopilada se pueden anticipar y estrechar, mientras la entrevista fluye como una conversación espontánea. La debilidad de este enfoque es que no permite que el entrevistador guíe los temas o tópicos de interés que no se anticiparon en el momento de la elaboración de la guía. Además, la flexibilidad del entrevistador en la formulación y ordenamiento de las preguntas podría originar respuestas sustancialmente diferentes según las personas, lo que reduce la capacidad de comparación.

Utiliza preguntas estructuradas y no estructuradas. El eje de la entrevista es una serie de guión sobre temas a tratar. A raíz de esto, la entrevista se adapta a cada candidato.

Preguntas Directas: En ella se pide de manera explícita la información deseada. Las respuestas se caracterizan por ser contestadas claramente en relación a la información que se pide.

Preguntas Abiertas: Se caracterizan porque permiten al entrevistado la posibilidad de una respuesta personal percibiendo mejor lo que piensa. La respuesta a de ser razonada o fundamentada, bien estructurada y centrada en lo que se pregunta

Análisis Cualitativo: Segmentación de los datos en unidades relevantes y significativas; reducción de los datos en categorías; disposición de los datos en gráficas descriptivas, construcción de matrices y/o redes conceptuales.

7.- Criterios de Rigor:

Aspecto	Criterios de Rigor	Procedimiento
Valor de verdad	Credibilidad	Triangulación de fuentes (Asistentes Sociales y Empleadores)
Aplicabilidad	Transferibilidad	Muestreo Teórico. Análisis de Casos Tipo
Consistencia	Dependencia	Juicio de Experto
Neutralidad	Confirmabilidad	Proceso de Reflexión

8.- Propuesta de Trabajo:

Tiempo Estimado	Actividades
Marzo – Abril 2004	- Revisión Bibliográfica - Elaboración Pauta Entrevista - Elaboración Elaboración Catastro de Profesionales - Prueba en Terreno del Instrumento
Abril – Julio 2004	Levantamiento de la Información
Agosto – Septiembre - Octubre 2004	Análisis de la Información
Octubre – Noviembre 2004	Elaboración Informe Final
Diciembre 2004	Entrega Informe Final

ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El presente análisis es producto de la información obtenida de datos recolectados del colectivo de profesionales Asistentes Sociales participantes del estudio. El proceso se realiza a partir de las siguientes categorías de análisis, que emergen desde las preguntas de investigación:

- Referentes Históricos del Trabajo Social y sus implicancias en la configuración de Competencias Profesionales y la Inserción en el Mercado Laboral.
- Caracterización General del Mercado Laboral de Trabajo Social en la IV región.
- Competencias Profesionales, Formación Profesional de pregrado y Mercado Laboral.
- Competencias Profesionales de Trabajo Social demandadas por el Mercado Laboral en la IV Región.
- Competencias Profesionales, Necesidad de Formación Profesional, Mecanismos de Actualización y Mercado Laboral.
- Competencias Profesionales y Mercado Laboral de la IV región para los/las Asistentes Sociales titulados/as de la Universidad de Valparaíso.

I) Referentes históricos de Trabajo Social y sus implicancias en la configuración de Competencias Profesionales y la inserción en el Mercado

La sociedad en las últimas dos décadas ha sufrido cambios tecnológicos, económicos y sociales importantes. El proceso de globalización ha generado un escenario de transformaciones que influyen fuertemente en la organización y estructuras de las sociedades y por ende en la construcción de la vida cotidiana.

Los acontecimientos de la segunda mitad del siglo XX, han demostrado que se vive en una aldea global, donde los eventos y las necesidades humanas, no pueden ser contemplados desde un aislamiento nacional. Por lo tanto, en esta nueva era Global, se debe comenzar con la práctica de un Trabajo Social Global. Las numerosas transformaciones afectan al mundo demandando un/una profesional competente que sea capaz de adaptarse a los nuevos tiempos. Los procesos de transformación no han sido ajenos al Trabajo Social, que a través de su evolución histórica ha demostrado alta permeabilidad a los procesos sociales y políticos.

“...la sociedad y la cultura se transforma tan rápidamente de tal manera influyen en el asistente social y en su trabajo...los asistentes sociales que en esta época no son capaces de adaptarse a los cambios sociales, a los económicos y a los políticos no tienen mucha cabida en el mercado. La posibilidad de ampliar las miradas de Trabajo Social que cambia constantemente...”(M.R.)

“...se necesita conocimiento de la realidad nacional y de la realidad internacional, esa información es importante, ya que los cambios económicos y sociales tienen un costo en la calidad de vida de las personas que necesariamente impactan en lo social, por ende en las políticas y en el actuar profesional. Este debe calcularlo y buscar alternativas de solución...” (J.S.)

Desde lo señalado anteriormente, se reconoce una importante necesidad de participación y adaptación de los/las profesionales Asistentes Sociales a los cambios socio – culturales, evidenciados en la última década en la región, influidos directamente por políticas sociales (nacionales e internacionales) que exigen adaptación profesional permanente. Sin embargo, este proceso de adaptación se ha visto centrado en aspectos relacionados directamente con temas sociales por sobre aquellos requerimientos tecnológicos y económicos exigidos por el mercado laboral actual en la región.

“...El Mercado Laboral en el ámbito social ha cambiado mucho, entonces ahora hay que tener un enfoque intersectorial y en una medida el Mercado Laboral esta dando las pautas de competencias...”(C.M.)

La IV región no ha quedado ajena de las transformaciones sociales de los últimos tiempos, por lo que el mercado exige una serie de requerimientos profesionales que

hacen alusión centralmente al desarrollo e implementación de competencias participativas y personales, poniendo en evidencia la necesidad de contar con profesionales poli funcionales y con enfoques intersectoriales, que le permitan desenvolverse de manera óptima en diferentes contextos exigidos a la profesión.

Frente a lo antes señalado, los/las profesionales reconocen en las instituciones de educación superior, quienes deben asumir la responsabilidad de establecer medios a través de los cuales los /las profesionales Asistentes Sociales logren adquirir competencias que les permitan desenvolverse en el contexto social actual, caracterizado por la creciente presencia de escenarios permanentemente en cambio.

“...en los establecimientos de educación superior, se debería desarrollar con mayor profundidad las habilidades sociales de parte de los estudiantes, con esto quiero decir, mejorar de cierta forma las estrategias de comunicación, el desenvolvimiento social, la asertividad, el cómo establecer mejores relaciones interpersonales, con la finalidad de que permitan un mejor desenvolvimiento en lo profesional, por parte de los que recién han sido egresados o titulados de la carrera...” (R.C.)

Cabe señalar, que existe coincidencia entre lo expresado por los y las profesionales que llevan a cabo sus funciones en la IV región y las instancias empleadoras, quienes corroboran la necesidad de contar con profesionales con amplias destrezas y habilidades personales/sociales, como eje central de los requerimientos profesionales del mercado laboral actual en la IV región.

“...la demanda o lo que uno pide es a los profesionales de estas áreas son el desarrollo de las habilidades sociales, la asertividad, generación de liderazgo en la comunidad, empoderamiento de las personas en los temas de salud, estas son las características vitales para el cumplimiento de su función..”.(E.J) (Instancia Empleadora)

Frente a la escasa participación de los establecimientos de educación superior con respecto al asentamiento de bases que permitan desarrollar competencias participativas y personales, son los escenarios prácticos los que se constituyen como generadores de estas habilidades, donde según lo establecido por los/las profesionales entrevistados/as, es la instancia donde se forman las herramientas imprescindibles para consolidar el “Saber Hacer”

“...Capacidad de escucha al otro y eso se va logrando con un perfeccionamiento que te lo va dejando el ejercicio, pudiendo así captar el verdadero mensaje....Desarrollo de la empatía. Es necesario conocerse a sí mismo, tener un equilibrada autoestima y crear defensas de autocuidado. Tener habilidades comunicacionales que permitan conectarse con la gente...”(L.O).

Ahora, esta situación actual no se configura en el aquí y en el ahora. Por el contrario, corresponde a una situación que reconoce la influencia de las distintas

etapas históricas de Trabajo Social en los conocimientos, habilidades y destrezas que son resignificadas por los/las profesionales:

➤ **1º Etapa: de la Beneficencia a la Profesionalización**

Los/las profesionales declaran y reconocen en su discurso la tradición asistencialista del Trabajo Social. El trabajo de caso individual y su metodología derivan desde los inicios de la profesión y es la intervención que da pie a su trabajo la mayoría de las veces. Reconocen y se reconocen como los/ las únicas profesionales capaces de conectarse con la gente de una forma cercana y directa, abriéndoles estos fácilmente las puertas de su hogar.

De acuerdo a los nuevos escenarios en que se lleva a cabo la profesión, el asistencialismo es resignificado por los/las profesionales, quedando siempre como una alternativa del hacer especializado, debido a su real importancia dada por el origen y desarrollo de la profesión. Así, se puede señalar que a pesar de los importantes cambios surgidos al interior de Trabajo Social en las últimas décadas, el asistencialismo posee un carácter ambivalente. Por una parte sigue siendo reconocido y valorado como una práctica especializada para la resolución de problemas, pero también es desplazado frente a las acciones educativas y promocionales.

“... es súper difícil dar un concepto de trabajo social, creo que va por el lado de ser un promotor, un facilitador de los recursos personales que tienen las personas que están frente a mi, o sea por ningún motivo estamos en el tema del asistencialismo...” (F:P)

El análisis indica que pueden reconocerse las siguientes dimensiones en el ámbito de la asistencialidad:

Dimensiones de la Asistencialidad	Fragmento
Dimensión metodológica	<i>“...las metodologías de caso social son una herramienta importante para la atención de los usuarios del sistema de salud...”(R.O.P.)</i>
Dimensión práctica	<i>“es importante que la gente no se acostumbre a que el Asistente Social es el que entrega de todo, porque esa labor asistencialista después no se revierte tan fácilmente...(G.C)</i> <i>“...A veces la gente ve a la asistente social como una persona que tiene una varita mágica que soluciona todo ...”(E.S.F)</i>
Dimensión Histórica	<i>“... a pesar de los esfuerzos una cae en el asistencialismo, pero además es importante ser un guía, un orientador...” (A.C)</i>
Dimensión Conceptual	<i>“... la Asistente Social es para trabajar con la gente, para mi es como la diferencia de Servicio Social con Trabajo Social, porque el Servicio Social es mas asistencialista y elTrabajo Social es trabajar con las habilidades de las personas... (J.F)</i>
Dimensión vocacional	<i>“... podemos entregar mucho, hay que tener</i>

	<i>voluntad y espíritu de servicio...” (F. A)</i>
Dimensión empleabilidad	<i>“...Hay bastante sesgo que tienen muchos profesionales que son directores de ciertos servicios con respecto al trabajo social, los cuales poseen aun una mirada asistencialista de la profesión...” (M.R.)</i>

2º Fase: Del Asistencialismo a la Promoción

Esta fase se resignifica en tanto el/la asistente social es el/la profesional que se desempeña en el sector público vinculado a procesos de reforma y organización social, se incorpora en todos los organismos públicos y en las diferentes áreas del bienestar social, lo que conlleva una serie de exigencias, en tanto a conocimiento en ciencias sociales y manejo de herramientas de aplicabilidad metodológica, con el fin desempeñarse laboralmente desde una dimensión profesionalizada del hacer Trabajo Social.

“...necesario tener los conocimientos suficientes que te respalden la adecuada intervención. Saber metodologías, seguridad social...”(E.S.T)

Los/las profesionales asistentes sociales reconocen la incorporación de las ciencias sociales al Trabajo Social y asumen la importancia de su inclusión en el quehacer profesional como un respaldo científico y racional en las intervenciones. Reconoce el uso de las diversas metodologías y técnicas utilizadas por la profesión: metodologías de Caso, Grupo y Comunidad.

“...Deben poseer conocimientos en las ciencias sociales, especialización en el ámbito de lo Social. Conocimiento estratégico que permita poder intervenir de manera adecuada en las familias...” (M.C.)

En este sentido el/la Profesional Asistente Social reconoce la importancia de los marcos teóricos y comprensivos de las Ciencias Sociales y aquellos sustentadas en la experiencia y en la investigación. Asumiendo la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno (factores biopsicosociales).

“...La necesidad fundamental, para mi gusto, es el aspecto teórico que debería apuntar a entregar conocimientos de las diferentes áreas de las ciencias sociales: sicología, sociología, antropología entre otras...”(R.U)

Se reconocen como profesionales facilitadores de herramientas para el desarrollo de potencialidades o habilidades sociales en las personas que solicitan sus servicios y además como promotores, desligándose de alguna manera del rol asistencial.

“...pasar de una perspectiva asistencial o una promotora. En salud ha sido extremadamente difícil y en este sentido la exigencia y el aporte que están haciendo las nuevas generaciones es importante...” (E.J.)

➤ **3° Fase: Trabajo Social y Gobierno Militar**

Durante el periodo del Gobierno militar, el ejercicio profesional retoma un énfasis paternalista y asistencialista debido a la situación política del país, donde su quehacer se ve expuesto a transformaciones emergidas de los cambios políticos acontecidos a nivel nacional. Al igual que en el resto del país las posibilidades de desempeño laboral se encontraban restringidas

“...En la época que me toco iniciarme en mi trabajo no podíamos los asistentes sociales trabajar íntegramente...”(R.O.P)

En la IV región, al igual que en el resto del país emergen dos estilos de Trabajo Social:

a) Trabajo Social Oficial, caracterizado por el Trabajo de Caso, propiamente asistencialista, el cual prioriza la atención individual en desmedro de la atención grupal y comunitaria. El quehacer profesional estaba delineado por referentes políticos dados por un gobierno de facto. No se permitía realizar trabajos con grupos o con la comunidad, destacando el uso de la metodología de caso y restringiendo el rol del Trabajo Social a una labor asistencial.

“...Cuando yo egresé de la universidad había mucho recelo en lo relativo al trabajo grupal y comunitario, porque yo egresé en un periodo político en el cual no se trabajaba con comunidad, entonces eso me penó en el tiempo...” (L.S)

b) Trabajo Social Alternativo, se desarrolla en forma paralela y aislada del anterior. Caracterizado por intervenciones en organizaciones no gubernamentales, donde el/la profesional centra sus esfuerzos en la promoción y defensa de los Derechos Humanos y lucha por el retorno de la Democracia.

El principal efecto de esta etapa es el cierre de la carrera impartida desde 1963 hasta 1973 por la Universidad de Chile Sede La Serena. Esto trae como consecuencia, que durante un largo periodo de 17 años, la región no cuenta con centros que impartan la carrera.

➤ **4° Fase: Continuidad y cambios en búsqueda de una síntesis**

En esta etapa aparecen nuevos conocimientos que se generan de la integración de las experiencias y saberes anteriores, hay una importante resignificación de las metodologías de intervención y una revisión y reformulación de mallas curriculares. A su vez se integran las Ciencias Positivistas y Naturalistas,

Investigación Social cualitativa y cuantitativa, lo que exige a los/las profesionales de Trabajo Social incorporar nuevos conocimientos y herramientas que le permitan desarrollar un ejercicio profesional a través de una intervención coherente y actualizada desde los cambios surgidos en este periodo.

“...Si uno saca cuenta de 1974 a la fecha los conocimientos han cambiado y uno ha tenido que irse perfeccionando en el ámbito pragmático...” (J.S)

Así, los/las Asistentes Sociales reconocen la necesidad y la importancia de integrar nuevos conocimientos durante este periodo, a fin de enfrentar los desafíos profesionales de acuerdo a los cambios surgidos. Se reconoce la aparición constante de nuevos conocimientos que van dejando obsoletos, en alguna medida, los saberes que en algún momento aprendieron en su proceso de formación. Ven la necesidad de estar constantemente reactualizándose y flexibilizando el uso de las metodologías para dar paso a las nuevas.

“...Yo sufrí mucho al principio por lo mismo, cuando trabaje en el Serdej, esperaban tener un profesional 100% y ahí vi que me faltaba rigurosidad metodológica, no sabía lo que era una investigación cualitativa, cuando se nos decía hagan una investigación, hacíamos una encuesta, muestra, universo y no se sabía más. Cuando me hablaron de grupos focales quede plop...Yo salí a arreglar el mundo y me pararon de una por no estar lo suficientemente preparado...”(R.R.)

“... la formación metodológica, la amplitud de los conocimientos entregados y la formación integral han servido como base fundamental para cumplir las distintas funciones que me ha correspondido asumir en el desempeño profesional...” (R.O.G)

Durante esta etapa hay un aumento significativo del número de profesionales por la irrupción de la formación privada, ya que hay una importante apertura de nuevas escuelas en Universidades Privadas e Institutos de Formación Profesional que comienzan a impartir la carrera de Trabajo Social. La IV región no queda ajena de este fenómeno, siendo en 1990 cuando se abre la escuela de Trabajo Social del Instituto Santo Tomás, la que posteriormente será seguida de una serie de otras escuelas de origen privado, que hasta la actualidad son las únicas que ofrecen esta formación profesional en la región, generando una gran oferta de profesionales Asistentes Sociales.

“...veo un mercado muy competitivo, ya que hay una gran proliferación de centros formadores, en el ámbito de los centros técnicos y institutos, están egresando demasiados profesionales. Estos entran a competir, como la ley lo permite con los egresados de universidad, a un campo laboral que cuesta que se abra y que no ofrece las posibilidades de ocuparse de este nuevo contingente de Asistentes Sociales...” (Instancia Empleadora)

En la IV región, los/ las Asistentes Sociales son visto desde las instancias empleadoras como agentes de gestión social, se consideran como aquellos

profesionales capaces de discernir y actuar en situaciones que demandan mucha capacidad de control frente a la inequidad y demandas de las personas más necesitadas. Frente a esto reconocen en ellos el uso de metodologías especializadas para llevar a cabo esta área.

“...es necesario que la profesional cuente con un conocimiento técnico para poder priorizar los recursos y beneficios; debe ser capaz de realizar un buen diagnóstico.

Requiere de una gran capacidad de priorización porque las demandas en salud siempre son altas y angustiantes, los dolores y los problemas de las personas son siempre graves y es ahí donde la Asistente Social debe tener la capacidad de priorizar entre las dificultades de las personas y las necesidades clínicas...” (Instancia Empleadora)

➤ **5° Fase: De la Tradición Profesional a la Transformación de la profesionalidad**

Actualmente, los/las profesionales se encuentran insertos en un mundo globalizado, el que exige de constantes adaptaciones a las diferentes transformaciones sociales, económicas y tecnológicas surgidas al interior de la sociedad. Destaca la necesidad del uso de tecnología informática y por ende la capacitación de contingente profesional en esta área.

“...la informática, los conocimientos en ese ámbito es importantísimo, el decir el acceso a la información por Internet y el manejo de la red. Las diversas metodologías y muchos conocimientos teóricos son imprescindibles...”(J.S)

En la actualidad el Mercado Laboral de Trabajo Social en la IV Región, no solo presenta exigencias y adaptación a la profesión a los cambios tecnológicos, sino también la incorporación y manejo de conocimientos innovadores adecuados a los cambios estructurales surgidos a partir del fenómeno de la globalización.

“... El trabajo social es la ciencia fundamental vigente en el mundo globalizado como hoy, que es capaz de modificar conductas a través de desarrollo cultural, con métodos pedagógicos y conocimientos especializados, relacionado con el ámbito de lo social, que este atento a la evolución del mercado laboral, de los cambios culturales, incluyendo cambios de paradigmas donde la investigación, los estudios de campo sean la base de nuevas propuestas para el servicio incondicional hacia la persona...”(M.G)

Frente al gran número de profesionales en la región, se crean estrategias de autoempleo por saturación de mercado, observándose condiciones contractuales precarias e inestables. Las funciones clásicas de la empleabilidad profesional son desdibujadas, existiendo incertidumbre en la inserción y estabilidad laboral.

“...Es necesario que el profesional sea capaz de formarse a sí mismo y generar alternativas de trabajo, ya que actualmente uno no tiene un trabajo que dure para toda la

vida laboral como lo era antes, por los vaivenes del mercado, por lo que se hace imprescindible que sea capaz de autogestionarse su propio trabajo...”(R.U)

“...a nivel regional y nacional el Trabajo Social cuenta con mucha oferta por el gran número de profesionales, bajando el valor del producto. Hoy en día muchos centros de formación que imparten nuestra carrera están egresando colegas que quizás nunca lleguen a desempeñarse como Asistentes Sociales por no contar con campo laboral suficiente. Es por ello que es importante educarlos en la formulación y ejecución de proyectos ya que tendrán que autogestionarse alternativas de trabajo ellos mismos...” (R.U)

Según las instancias empleadoras, los/ las profesionales al interior de las instituciones dejan de tener un rol específico y dan paso a la multifuncionalidad y a la transdisciplinariedad, desarrollando competencias profesionales y personales; capacidad de logro, iniciativa, emprendimiento, actitudes profesionales.

“...Acá en particular, en la dirección las profesionales asistentes sociales tienen un rol polifuncional, es decir las profesionales están encargadas del tema de la participación, promoción de programas, seguimientos y evaluación, más allá de sus tareas como asistentes sociales; entonces en este sentido el rol de ellas es sacar adelante algún tipo de programa, pero también apoyar el desarrollo de los otros y ser responsable de algunos temas de evaluación y como están las comunidades insertas en el desarrollo de los programas, entonces no hay como un perfil o una función específica salvo las clásicas y que nadie las hace por ellas...” (Instancia Empleadora)

Los diversos conocimientos y la mayor complejidad en los problemas y necesidades sociales, provocan en los/ las profesionales la necesidad de especialización del Trabajo Social. Los/las profesionales deben especializarse en un área específica del quehacer profesional, de tal manera de lograr la experticia y dominio.

“...Por el trabajo que realizó, donde la intervención profesional se centra en lo que es la familia como sistema social, considero que en el corto plazo debería incorporarme a alguna capacitación y/o especialización relacionada al tema del trabajo con familia, teniendo como referencia el enfoque sistémico que se ajusta a la intervención que se desarrolla en el programa donde trabajo...”(R.C.)

En síntesis, la revisión histórica de las cinco fases deja en evidencia que la profesión, desde sus inicios hasta nuestros días, es influenciada fuertemente por el contexto social, económico y político en el cual se encuentra inserta. Los principios y lineamientos que la orientan demuestran su gran permeabilidad a los cambios y transformaciones característicos de cada época, convergiendo así, simultáneamente dos realidades que hacen referencia a las competencias emanadas desde la tradición y las competencias actuales requeridas por el Mercado.

A pesar del proceso de evolución que ha experimentado el Trabajo Social, aún imperan los referentes que le dieron origen y que han sido heredados como parte de su identidad, reconociéndose como válidos y necesarios, aún cuando no se constituyen actualmente en el eje central que orienta a la profesión. La tendencia actual es a considerar que la profesión debe adaptarse a los cambios y contextos dentro de los cuales se desarrolla. La mirada clásica se enfrenta a la necesidad de desarrollar nuevas capacidades y habilidades para actuar como profesionales competentes de manera integral.

II) Caracterización General del Mercado Laboral de Trabajo Social en la IV región:

Según los datos arrojados por los/las profesionales entrevistados/as para el presente estudio y estimaciones hechas a partir del reconocimiento de los espacios profesionales, actualmente en la IV región existirían unos 250 profesionales en ejercicio, distribuidos en los diversos escenarios laborales existentes al interior de la región.

De este total, 150 profesionales se encuentran ejerciendo en la Provincia del Elqui, centralmente en la ciudad de La Serena y Coquimbo. Ello permite inferir que los centros urbanos más importantes de la región concentran un número significativo de espacios laborales y, por tanto, de profesionales. El resto del colectivo se encuentra distribuido en las provincias del Limarí, centralmente en la ciudad de Ovalle, y en la provincia del Choapa, principalmente en la ciudad de Illapel.

Por la lejanía de las provincias del Limarí y la del Choapa el Mercado laboral ofrece una importante oferta a profesionales jóvenes que deciden emigrar de los centros más poblados y radicarse en estas. Muchos espacios de trabajo se encuentran en localidades caracterizadas por ser pequeñas y lejanas, donde pocos/as profesionales llegan debido a que la tendencia es recurrir a espacios de trabajos en grandes centros urbanos.

“...en la IV región hay muchos pueblos chicos, alejados y medios fomeques donde nadie se quiere ir, y ahí solo faltan las ganas y que tengas una proyección de vida acorde con esa realidad, y por eso se hace más fácil...” (S.C)

Esta realidad ha facilitado la incorporación de profesionales jóvenes en localidades más alejadas, centralmente en las provincias de Limarí y Choapa, las que no cuentan con grandes centros urbanos, a esto se suma la existencia de un amplio número de profesionales provenientes de Universidades e Institutos del sector privado; que aparentemente se encuentran más dispuestos a ejercer en sectores más alejados de los centros urbanos.

“... yo me tuve que venir a Salamanca, porque en La Serena habían muchos profesionales...”(I.A)

Respecto a las relaciones contractuales se identifican las siguientes situaciones:

a.- Planta: Corresponden centralmente a profesionales del sector público con amplia trayectoria en sus espacios de trabajo y provenientes de universidades pública, en su mayoría Universidad de Chile sede La Serena y por lo tanto egresados antes de 1973

b.- a Contrata: Diversos Profesionales que ejercen en sector público o privado, no influyendo la calidad pública o privada de su centro de formación de origen.

c.- Honorarios: Existencia de un mercado permanentemente en movimiento, donde muy pocos profesionales permanecen en las instituciones por largos periodos de tiempo, si no más bien hay un fuerte recambio de profesionales con incorporación de profesionales jóvenes.

Los tipos de contrato relacionados con esta movilidad profesional, se relacionan a factores no relacionados de manera directa con las competencias profesionales, sino más bien con la realidad del mercado laboral en la que se enmarca las posibilidades profesionales de hoy:

Tipos de contrato	Duración	Fragmanto
Planta	Indefinida	<i>"...Titular, de planta, treinta y un años de servicio en salud..." (F.A)</i>
Contrata	Un año o más	<i>"...Actualmente estoy contratada, pero después renuevo por otros tres más y así. (K.C)</i>
Honorarios	Duración del Proyecto	<i>"...actualmente me encuentro trabajando en un proyecto de apoyo, financiado por el Servicio Nacional de Menores, debido a esto debo prestar servicios a honorarios..." (R.C)</i>

La inserción en nuevos espacios de trabajo está dada principalmente por profesionales egresados de universidades privadas e institutos de formación profesional ubicados en la región, o bien de universidades ubicadas más al norte del país. Esta situación se da por una identificación con el norte del país y por un sentimiento de lejanía geográfica que dificulta la elección de espacios de formación en regiones del centro-Sur del país. Razón por lo que muchos de los/las profesionales nuevos provienen de institutos y universidades privadas, principalmente observándose una mayor presencia de estos en puestos de trabajo centralmente de la Red SENAME; Esta situación no se observa en otros espacios públicos, donde la mayoría de los/las profesionales provienen de Universidades del Estado.

A continuación se puede observar una matriz que permite reconocer la distribución de espacios laborales, de acuerdo con las instituciones formadoras:

INSTITUCIONES	AREAS DE INSERCIÓN
Universidad Pública	Justicia Salud Municipio Gobierno Regional Intendencia Seguridad Social

	Consultoras Empresa Privada Servicios Bienestar Educación Fundación TELETON ONG
Universidad Privada	Municipio Menores
Instituto Profesional	Menores Justicia

A pesar de observarse espacios de trabajo ocupados principalmente por Asistentes Sociales provenientes de universidades públicas, es importante señalar que en la región es cada vez más amplia la oferta de pregrado proveniente del sector privado alcanzando a un total de seis universidades e institutos que imparten actualmente la carrera, lo que se interpreta por el colectivo profesional como el preámbulo de una pronta saturación del mercado en relación a los nuevos espacios de trabajo para Asistentes Sociales.

Lo anterior trae consigo problemáticas de diversa índole, pero principalmente cabe destacar aquellas que tienen que ver con una desarticulación de la red de trabajo entre profesionales donde se cuestiona la labor desempeñada por profesionales del sector privado.

“... yo sí pediría un rigor en la formación, porque sí tenemos problemas en ese ámbito, hay Asistentes Sociales que definitivamente van a salir de algunos programas por la evaluación que hacen los servicios...” (A.G)

Esta situación ha generado descontento de parte de profesionales con más experiencias y provenientes del sector público, quienes descalifican la labor de muchos profesionales provenientes del sector privado

“... yo estudié en los años que la educación no era un negocio porque en primer lugar tú tenías que calificar desde el punto de vista intelectual para sacar el puntaje que la PAA exigía, y en segundo lugar había una calidad en términos de rendimiento y también en términos de la calidad de los profesores...” (A.G)

Esta problemática ha generado una importante desvinculación entre los profesionales, lo que perjudica las posibilidades de llevar a cabo un trabajo en red no solo profesional si no también intersectorial, al evitar llevar a cabo labores con dichos profesionales, en las que se requiere una red sólida, funcional y solidaria de trabajo .

“... me he sentido super discriminada por ser del INACAP, he sentido que no me apoyan...” (J.F)

A lo anteriormente descrito se suma, una realidad reiterada permanentemente por los/las profesionales que se desempeñan al interior de la región, y que dice relación centralmente con la incorporación de otras profesiones en áreas que históricamente pertenecían al Trabajo Social.

“... ahora cualquiera es Asistente Social, cualquier profesión se adjudica este derecho, hay muchas carreras que se introducen en nuestro trabajo” (E.S)

Desde aquí, surgen diversos cuestionamientos que se relacionan con los cambios que ha sufrido el aparato estatal en términos de Política Social y los cambios que actualmente rigen al mundo, centralmente el fenómeno de Globalización, y como la profesión se hace cargo de esta situación, readecuándose a los cambios sin perder las bases del Trabajo Social, pero generando profesionales acorde a las nuevas visiones y realidades.

“... en este minuto cualquier persona se considera como capacitada para ejercer algo parecido a los nuestro, entonces muchas veces, por el hecho de ser más económicos les ofrecen menores sueldos y aceptan ejercer una labor similar a la nuestra por menos ingresos, entonces están copando el Mercado Laboral que teníamos reservados para nosotros, quizás porque no hemos sabido delimitar que es lo nuestro y hasta donde llegamos...” (F.A)

Todas estas situaciones señaladas anteriormente, traen consigo una importante saturación del mercado laboral que los/las profesionales observan que se hace cada vez más presente y que se agudizará más en tanto comiencen a egresar los/las alumnos de aquellas Universidades Privadas e Institutos ubicados desde hace algunos años en la región.

“...el Mercado está saturado y con profesionales con preparación que dista mucho del Trabajador Social que requieren estos tiempos...” (M.G)

Esta situación podría incidir, en las reiteradas alusiones que hacen los/las profesionales respecto de los bajos ingresos, situación que se hace bastante reiterativa, según datos proporcionados a través del proceso de entrevistas.

“...pésimo, super malo, actualmente levantas una piedra y hay un Asistente Social y lamentablemente la gente joven que está saliendo trabaja por muy poca plata y eso daña a los colegas. Acá hay pocos espacios y los sueldo son malísimos, todos los colegas se quejan...” (KC)

La importante saturación del Mercado Laboral para profesionales Asistentes Sociales, que expuesta en las siguientes fundamentaciones:

DIMENSIÓN	FUNDAMENTACIÓN	FRAGMENTO
Emigración Profesional	Las posibilidades laborales son más escasas en la capital regional, por lo que la posibilidad de buscar espacios de trabajos en lugares más alejados, se constituye en una alternativa para los/las profesionales de la región	<i>“... me tuve que venir de La Serena porque habían muchos profesionales...” (I.A)</i>
Duración de la Empleabilidad	Cortos periodos de empleo. (4 a 6 meses en promedio y/o sujetos a duración de proyectos)	<i>“...estas instancias generalmente no ofrecen continuidad laboral, dado que requieren contratar por periodos cortos ya sea por reemplazos o ejecución de proyectos...” (A.S).</i>
Oferta Profesional	El exceso de profesionales egresando anualmente, se constituye en uno de los factores más importantes de la saturación del Mercado Laboral	<i>“...Hoy en día muchos centros de formación que imparten nuestra carrera están egresando colegas que quizás nunca lleguen a desempeñarse como Asistentes Sociales por no contar con campo laboral suficiente...” (R.U)</i>
Alternativas de Empleabilidad	Los proyectos se constituyen en una de las principales alternativas laborales al interior de la región	<i>“...han debido realizar trabajos comunitarios en base a proyectos, fondos concursables, donde deben adjudicarse un número determinado de estos para generar sus propios ingresos...” (R.C)</i>
Oferta Privada de Formación Profesional	El gran número de institutos y universidades privadas que actualmente imparten la carrera, han provocado que la oferta supere la demanda de Asistentes Sociales	<i>“...en la ciudad de La Serena hay hornos que están produciendo Asistentes Sociales como pan caliente, me parece que solo en la región hay ocho escuelas...” (L.O)</i>
Saturación de Centros Urbanos	La principal saturación está dada en la provincia del Elqui,	<i>“...yo trabajé en el choapa y hay más posibilidades que en</i>

	debido a la tendencia actual de habitar las ciudades más grandes, que en el caso de la IV región corresponde a La Serena – Coquimbo	<i>el Elqui...” (F.P)</i>
Prestigio de la formación Académica	La situación de provenir de Universidades Públicas, se constituye en una importante llave para acceder a espacios laborales	<i>“...me parece que todos los profesionales Asistentes Sociales egresados de Universidades se encuentran trabajando, esta realidad no es equiparable con los egresados de institutos profesionales, hay mucha competencia laboral y los menos beneficiados son estos últimos...” (E.M)</i>
Transdisciplinariedad	El ingreso de otros profesionales a espacios laborales que históricamente habían sido utilizados por Asistentes Sociales, se ha constituido en una problemática importante en términos de saturación del mercado	<i>“... se rompió el nicho profesional en la oferta profesional, o sea lo que antes era propio de Asistente Social está invadido por multiples profesionales...” (C.M)</i>
Ingresos	Los bajos ingresos, se constituyen en otra importante característica del Mercado Laboral actual, situación que responde a la gran oferta de profesionales, lo que genera que los sueldos sean menores	<i>“...ofrecen menores sueldos y aceptan ...” (F.A)</i>

Sumado a lo anterior se identifican una serie de factores los que inciden y determinan las posibilidades de inserción laboral actualmente al interior de la IV región:

Factores que condicionan la inserción laboral	Fragmentos
Prácticas Profesionales	<i>“... mi primera práctica comencé en el hogar de niñas de Coquimbo, en el segundo semestre me llamó la colega del hogar de carabineros para decirme que ella necesitaba una Asistente Social y como ya me conocían, me contrataron haciendo práctica y de ahí seguí trabajando por seis años en este hogar...” (K.C)</i>

Institución de Formación de Pre grado	<i>“... la formación profesional te determina, o sea la influencia que existe. El hecho de haber yo estudiado en una Universidad tradicional por ejemplo, determina el que yo esté trabajando ahora en esta institución...” (M.R)</i>
Reemplazo	<i>“... realicé un reemplazo por tres meses en el centro de rehabilitación conductual... lugar donde en la actualidad me desarrollo profesionalmente...” (R.C)</i>
Edad	<i>“...algunas instituciones optan por contratar profesionales jóvenes...” (A.S)</i>

Según lo expresado en la matriz expuesta, cabe destacar que la inserción laboral de los/las Asistentes Sociales se encuentra condicionadas a agentes de diversas circunstancias. Las Prácticas Profesionales se constituyen como uno de los factores que posibilitan la continuidad laboral, de aquellos/as alumnos/as que se forman en las ofertas existentes al interior de la región, esta realidad se observa en aquellas instituciones vinculadas directamente a los centros de formación, como por ejemplo la Red SENAME.

En relación a la oferta laboral realizada a través de llamados públicos, el centro de formación académica de origen se constituye como uno de los factores primordiales para la selección en la región, fundamentalmente en aquellos espacios laborales del sector público. Esta situación beneficia a aquellos profesionales egresados/as de Universidades del Consejo de Rectores.

La oportunidad laboral que se le presenta a algunos/as profesionales, se encuentra dada por una eventual posibilidad de reemplazo, la que termina constituyéndose una importante alternativa de ingresos a espacios laborales. El Mercado Laboral de la IV Región, actualmente está abriendo diversas posibilidades de inserción laboral a profesionales jóvenes por sobre aquellos/as profesionales con mayor experiencia.

III) Competencias Profesionales, Formación de Pre grado y Mercado Laboral.

La adquisición de conocimiento, habilidades y destrezas en los Asistentes Sociales se encuentra determinada por la formación académica que cada uno de ellos recibe a partir de sus Centros de Formación Profesionales, ya que estos determinan y otorgan un sello distintivo en el Saber Hacer de cada profesional. Las competencias que estos/as logran adquirir en el periodo académico se convierten en la plataforma base para ellos/ellas, permitiéndoles tener ciertos márgenes de calidad profesional en su quehacer.

“...Los conocimientos adquiridos durante la formación profesional, han sido fundamentales para el ejercicio laboral posterior. Sin duda alguna, constituyen la base que sustenta, un quehacer profesional serio ...”(C.R.)

Estas competencias adquiridas permiten a los/las Asistentes Sociales desempeñarse de una forma inicial dentro del Mercado Laboral, teniendo que estar constantemente adquiriendo nuevos conocimientos y actualizando los ya aprendidos, siendo así capaz de desarrollar nuevas competencias y algún tipo de especialización.

“...dicha formación entrega las herramientas básicas para el desempeño adecuado. Sin embargo, es necesario proseguir con un proceso continuó de capacitación formal y e informal (estudio personal), lo que permite a cualquier profesional, mantenerse actualizado y especializarse en el área que se desempeña...” (C.R.)

En base al modelo de Bunk es posible configurar la siguiente matriz:

Competencias	Competencias adquiridas en la formación de pregrado	Competencias requeridas por el Mercado Laboral
Técnicas	-Conocimiento Teórico Conceptual de las Ciencias Sociales -Visión integral del ámbito social -Lenguaje técnico	<i>“...Deben poseer conocimientos en las ciencias sociales, especialización en el ámbito de lo Social. Conocimiento estratégico que permita poder intervenir de manera adecuada en las familias...” (M.C.)</i>
Metodológicas	-Ciclo tecnológico -Metodologías de Intervención social -Modelos de Planificación (Marco lógico y Planificación estratégica) -Coordinación	<i>“...somos un servicio que requiere manejar diferentes metodologías de trabajo, de trabajo individual con las personas en especial la mujer que es nuestro público objetivo directo, así como con los diferentes actores sociales...” (E.C.)</i>

	-Gestión	
Participativas	-Trabajo en equipo -Empatía -Disposición a trabajar con diferentes personas y - profesionales -Capacidad de negociar -Tolerancia -Flexibilidad.	<i>“!...capacidad de gestión respecto al conocimiento de la red publica para derivación...”(E.C.)</i> <i>“...Es necesario de un buen trabajo en equipo, de entender los criterios de los demás profesionales que otorgan atención...”(E.J.)</i>
Personales	-Flexibilidad -Valores -Autocuidado	<i>“...En primer lugar debería ser una persona que en el tema de las habilidades posea la característica de poder adaptarse al constante cambio, que además tenga la capacidad de trabajar con la diversidad...” (J.L.)</i>

Los/las Asistentes Sociales reconocen que la mayor parte de la plataforma base y aquello que le da el profesionalismo al Trabajo Social son las competencias técnicas que entregan la formación de pregrado. Estas permiten que sean reconocidos como un profesional del área de las ciencias sociales dentro del Mercado Laboral.

Competencias	Fragmento Profesionales Asistentes Sociales
Técnicas	<i>“...la Universidad es la que te da el perfil y las herramientas necesarias para ejercer, manejar una entrevista..” (E.S.T)</i>

Se suma a lo anterior, las opiniones que poseen los y las profesionales, que evidencian los aportes técnicos de la formación de pregrado.

“...la amplitud de los conocimientos entregados y la formación profesional integral, han servido como base fundamental para cumplir las distintas funciones que me ha correspondido asumir en el desempeño profesional...”(R.O.G)

“... la Universidad es la que te da el perfil y las herramientas necesarias para ejercer, manejar una entrevista, etc; pero al final esas habilidades se van manejando de acuerdo a las capacidades propias y a la experiencia con la gente y con el tipo de trabajo que vas desarrollando ...”(E.S.T)

En relación a las competencias metodológicas, se visualizan los siguientes aportes:

Competencias	Fragmento Profesionales Asistentes Sociales
Metodologías	<i>“...La base metodológica todo lo referente a intervención esta vigente hasta hoy, lo recibido ha sido el hilo conductor de todo mi desempeño profesional...”(M.G)</i>

Las competencias metodológicas son reconocidas por los/las profesionales como necesarias y útiles para poder llevar a cabo la labor profesional, sin embargo reconocen la rápida obsolescencia de estas y la necesidad de flexibilidad que acarrea su uso, ya que en la actualidad no sirve el uso de una metodología rígida o muy estructurada.

“...otra cualidad es que debe poseer conocimientos metodológicos, si bien es cierto no una metodología rígida, ahí va el tema también de la flexibilidad, es necesario tener internalizado el tema metodológico, eso es lo que hace la diferencia entre un asistente social y un psicólogo o un abogado, en que nosotros tenemos una metodología de trabajo, la que debemos tener internalizada como proceso...”(M.R.)

Respecto a las competencias participativas, el colectivo profesional rescata los siguientes aportes:

Competencias	Fragmento Profesionales Asistentes Sociales
Participativas	<i>“...cada vez más tenemos que trabajar casi todo en equipo, y se hace difícil si cada cual quiere hacer lo suyo de manera aisladas, yo creo que es un rol de la universidad tratar temas de participación y trabajo en equipo, como algo vital para cualquier tipo de trabajo. En el área que tu trabajes necesitas realizar trabajo en equipo y yo creo que la gente nueva viene muy débil es esto...” (E.F.)</i>

Son las competencias participativas las que reconocen como imprescindibles de tener para poder ser parte de la actual dinámica del Mercado Laboral. La necesidad de gestión y/o coordinación son destrezas y habilidades esenciales en el Trabajo Social actual.

La capacidad de crear conexiones, buscar nuevas alternativas de soluciones o nuevos recursos se traducen en el trabajo de redes que puede tener con otras instituciones o personas.

“...Dentro de las destrezas que este profesional debería desarrollar, se encuentran la capacidad de trabajar en equipo, la capacidad de coordinación...” (C.R.)

En nueva forma de gestionar que destaca el Mercado Laboral el trabajo en equipo es fundamental. Se requiere la participación activa de los/las profesionales en el accionar de las instituciones o empresas en que trabajan. El trabajo en equipo ya no es una opción sino una obligación por parte de los Asistentes Sociales

El trabajo en equipo junto con otros profesionales también se vislumbra como una competencia participativa importante reconocida como necesaria de tener por los Trabajadores Sociales, el contar con ciertas características personales que permitan acoger diferentes miradas y opiniones.

“...Mira en los Hospitales para todo se habla de la visión biospsicosocial, y eso hace que nos incorporen para todo entonces estamos en todos los programas con otros profesionales y cuesta mucho trabajar, generalmente todos quieren tener protagonismo, porque yo creo que no estamos preparados para trabajar dentro de un equipo...” (L.S)

Respecto a las competencias personales, los referentes del colectivo profesional, permiten desarrollar el siguiente análisis:

Competencias	Discurso Profesionales Asistentes Sociales
Personales	<i>“...Dentro de las cualidades personales que un Asistente Social debería tener, se destacan el orden, la resiliencia, la capacidad de organización y la capacidad de buscar alternativas, por lo tanto, este profesional debe ser además muy creativo, empeñoso y constante. También flexible y decidido...”(C.R.)</i>

Las competencias personales son las menos nombradas por los/las profesionales cuando se refieren a la formación de pregrado. Se afirma de una deuda por parte de las instituciones formadoras, reconocen un vacío.

“...en los establecimientos de educación superior, se debería desarrollar con mayor profundidad las habilidades sociales de parte de los estudiantes, con esto quiero decir, mejorar de cierta forma las estrategias de comunicación, el desenvolvimiento social, la asertividad, el cómo establecer mejores relaciones interpersonales, con la finalidad de que permitan un mejor desenvolviendo en lo profesional..”(R.C)

“...Pienso que las herramientas técnicas son bien entregadas en las Universidades, lo que falta es el aporte personal, que cada uno debe entregar a la profesión en cada trabajo específico que desempeñe...”(C.G)

Las competencias personales son reconocidas como producto de la experiencia de vida y personalidad de cada individuo, frente a esto existe la necesidad de instaurar un sistema dentro de la formación que fomente estas competencias proporcionando a los sujetos una personalidad profesional, que cuente con ciertas características personales que le den un sello distintivo como Asistente Social.

“...tiene que haber una personalidad equilibrada, eso yo creo que debiera ser un tema incorporado al ingreso de la carrera y no solamente sacando la PSU ...”(A.G)

Se manifiesta la necesidad de realizar algún tipo de prueba psicológica de selección y admisión para aquellas personas que postulan a los estudios de la profesión por parte de las instituciones formadoras, con la intención de poder validar lo que se presentaba en los párrafos anteriores.

“...Es necesario realizar una evaluación psicológica a los estudiantes que pretenden ingresar a la Carrera de trabajo Social, esto es a nivel universitario como en institutos profesionales...” (R.O.G))

“...Creo que es necesario reforzar la personalidad de los nuevos Asistentes sociales, su postura como profesional. Creo que es necesario realizar un test psicológico para poder ingresar a la carrera y saber si es apto para ella. Es necesario cumplir ciertos requisitos éticos...”(E.S.T)

“...Se necesita una mayor preparación para los estudiantes que estas egresando, las nuevas generaciones son muy inmaduras...”(L.B)

Respecto a la valoración que realizan los/las profesionales a sus escuelas formadoras y de la capacidad de instalar competencias profesionales en el pregrado, se reconoce que, a contar de la década de 1990, ha habido una proliferación importante de programas de formación en Trabajo Social en todo Chile, con diferentes enfoques dando origen a diversos perfiles profesionales.

“...La formación es importante, uno siempre debe tener presente el sello y la formación de su escuela...”(E.S.T)

“...Los aportes de la formación son centrales, por que son los que te dan un sello y la calidad del trabajo que desarrollas. Lógicamente da la impronta y la diferenciación con otros profesionales Asistentes Sociales...”(M.R.)

Dentro de lo que es el Mercado Laboral de la IV Región se vislumbra dos apreciaciones sobre la formación de los profesionales: aquellos titulados de universidades tradicionales pertenecientes al Consejo de Rectores y aquellos titulados de instituciones profesionales de carácter privado.

Los/las profesionales egresados/as de universidades tradicionales consideran un aporte importantísimo la formación académica con respecto a lo que son las competencias técnicas y metodológicas, aseguran que estas le dan el carácter profesional y disciplinario al Trabajo Social.

En cambio los/las profesionales egresados/as de las instituciones de formación de carácter privado consideran que tuvieron muchas carencias con respecto a la entrega de competencias técnicas y metodológicas.

“...Al instituto... le falta crear una buena base, en ese tiempo faltó un cierto sello, mirada de un paradigma, muchos de los que egresan los dejan re mal parados, porque no están bien preparados, dejan mal parados al instituto y la profesión ...”(R.R)

Reconocen la falta de conocimientos específicos en el plano metodológico y técnico que interfiere de alguna forma en su quehacer profesional y que además esta privación los discrimina, en cierta forma, en el mercado laboral dejándolos en menoscabo con respecto a los/las profesionales de universidad tradicional, que son reconocidos por su rigor profesional en el aspecto de lo técnico y metodológico.

“...Por lo que yo conozco me parece que todos los profesionales Asistentes Sociales egresados de Universidad se encuentran trabajando, esta realidad no es equiparable con los egresados de institutos profesionales. Hay mucha competencia laboral y los menos beneficiados son estos últimos...”(E.M)

Los/las Asistentes Sociales de instituciones de formación privada consideran la práctica profesional como la instancia para poder adquirir el conocimiento adecuado y necesario para poder llevar a cabo la profesión. Lo anterior también es percibido por el Mercado Laboral y por las diferentes instancias empleadoras, percepción que en el momento de contratar algún profesional Asistente Social incide notablemente, dando preferencia a los/as egresado/as de universidades tradicionales.

“...En el trabajo a nivel de formación universitaria se percibía un esfuerzo notable de los universitarios en el manejo de temas más amplios, es decir poseían conocimientos muy parecidos a los sociólogos o psicólogos sociales. El cambio los profesionales de instituto se dedicaban más al manejo o uso de instrumentos de mediación para que otros tomen decisiones...”(Instancia Empleadora)

“...Yo puedo decir que hay una mejor formación técnicas en las profesionales de Universidad, hay una mayor profesionalización del rol mismo y de las herramientas técnicas. Hay una mayor capacidad de las egresadas de universidad...” (J.Z.)

Considerando el análisis anterior se asume que al referirnos al tema de la formación de pregrado es posible hacer la diferenciación en la existencia de tipos de competencias. Las competencias profesionales, pertenecientes a los/las egresados/as de universidades tradicionales y las competencias laborales reconocidas en los/las

profesionales egresados de instituciones privadas, inherentes a los procesos de trabajo, las cuales se desarrollan en los individuos mediante el estudio y la experiencia.

De acuerdo con todos los elementos mencionados anteriormente y la importancia que asume la plataforma base que otorga la formación de pregrado hay un aspecto que aparece dentro del discurso de los profesionales y que esta referido a ciertos vacíos: la falta de especialización, el “saber poco de mucho” , al reconocimiento de ciertos vacíos en el tema de los conocimientos entregados por la formación de pregrado.

“...yo he visualizado varias temáticas que la universidad no esta a la vanguardia. Por ejemplo mi trabajo tiene que ver mucho con genero y por lo menos a mí en los años que estuve en la universidad, era muy poco o nula la mirada desde esta perspectiva...”(M.R.)

“...creo que en la Universidad carecemos del tema político que es un tema que no se toca, es decir temas por ejemplo que tienen que ver con el Municipio-Gobierno, eso es una desventaja porque uno no sabe con las herramientas que puede contar como por ejemplo ordenanzas de participación ciudadana; entonces esos son conocimientos que hacen falta...”(L.A)

“...yo siempre he creído que los Asistentes Sociales somos como los carabineros porque tenemos que ser capaces de responder todo, porque nos dan un poquito de todo pero no somos expertos en nada y uno construye su ruta a partir de su trabajo o de las motivaciones...”(S.C)

Las instituciones de nivel superior juegan un papel preponderante en la determinación de la formación de los/las profesionales. En ellas se forja el capital humano. Esta concede una gran diversidad de saberes de múltiples áreas de las ciencias sociales o de los ámbitos del desempeño laboral que no da lugar a la especialización.

Frente a esta carencia surge la necesidad de los profesionales de verse en la obligación de adquirir conocimientos específicos del área en que se desempeñan por medio de estudios postítulo.

“...Cada profesional se tiene que hacer responsable, al salir de la Universidad o centro de formación, de las falencias que no fueron suplidas por el sistema formal de educación y aquellas que van surgiendo en el ejercicio de la profesión por un tema de especialización en el área en que te desempeñas...”(M.R)

IV) Competencias Profesionales de Trabajo Social demandadas por el Mercado Laboral en la IV Región

El Mercado Laboral actual del Trabajo Social en la cuarta región, presenta un escenario en el cual los requerimientos están dados por una duplicidad de exigencias en las cuales se conjugan las capacidades personales para enfrentar un espacio laboral determinado y el grado de experticia o conocimientos técnicos se posean. Estas demandas son establecidas de igual forma desde el sector público y privado, y cobran un realce diferente desde el escenario de trabajo determinado.

“...Deben poseer conocimiento en las Ciencias Sociales, especialización en el ámbito social...debe poseer empatía, roce y estrategia...” (Instancia empleadora)

En base al modelo de Bunk es posible configurar la siguiente matriz que da a conocer las demandas expresadas por las instancias empleadoras, del ámbito público y privado, para los Asistentes sociales de la IV región:

Competencias	Instancia Empleadora Sector Público	Instancia Empleadora Sector Privado
Técnica	“...cualidades que tienen que ver con la experticia que desarrolla en la materia de género y de conocimiento de derecho...”	“... debe tener estudios de postítulo que sepa de mercado laboral...”
Metodológica	“...Capacidad de gestión respecto al conocimiento de la red pública para derivación y capacidad para establecer anamnesis en términos de diagnóstico de la situación de la gente..”	No se menciona referencias
Participativa	“...es necesario un buen trabajo en equipo, de entender los criterios de los demás profesionales que otorgan atención”	No se menciona referencias
Personales	“...deben poseer empatía, roce y estrategia...”	“... debería ser una persona que en el tema de las habilidades posea la característica de poder adaptarse al constante cambio, que además tenga la capacidad de trabajar con la diversidad...”

Desde este marco, puede identificarse un repertorio de competencias requeridas por el Mercado Laboral de la IV región, las que clasificadas desde las categorías propuestas por Bunk, sería el siguiente:

Competencias Técnicas	▪ Conocimiento en Ciencias Sociales ▪ Conocimientos Legales ▪ Conocimientos de la perspectiva de Género
-----------------------	---

	▪ Conocimiento sobre Políticas Públicas ▪ Conocimientos computacionales y tecnológica de manejo de la información ▪ Conocimiento de segundo idioma
Competencias Metodológicas	▪ Capacidad de Diagnosticar ▪ Jerarquización en entrega de recursos
Competencias Participativas	▪ Capacidad de liderazgo ▪ Trabajo en equipo ▪ Manejo de equipos multidisciplinarios ▪ Participación y empoderamiento comunitario
Competencias Personales	▪ Manejo con personas ▪ Adaptación al cambio ▪ Empatía ▪ Asertividad

Cabe destacar la importancia que se le otorga desde las diversas instancias empleadoras al manejo de tecnologías e información, y por tanto a la importancia otorgada a las posibilidades de los/las profesionales de obtener postgrados y oportunidades de perfeccionamiento o capacitación. Esta situación responde centralmente a las características del mundo actual donde los cambios sociales avanzan vertiginosamente, y por lo tanto el conocimiento está sujeto a cambios permanentes, exigiendo a los/las profesionales permanente actualización e incorporación de elementos nuevos que permitan un mejor desempeño de su labor.

Así también el manejo tecnológico es otra habilidad requerida por el Mercado Laboral actual, en tanto se constituye en una herramienta imprescindible para desempeñarse en los diferentes escenarios laborales públicos o privados al interior de la región.

Demandas Emergentes	Tipo de Demanda	Fragmento Instancias Empleadoras
Demandas Tecnológicas	Dominio tecnológico	<i>“... por supuesto, en nuevas herramientas tecnológicas de manejo de información. Por ejemplo cursos de capacitación en informática que son esenciales para manejar y procesar la información”</i>
Demandas en Perfeccionamiento	Actualización y Especialización	<i>“...por último, actualización y perfeccionamiento constante, eso caso como criterio básico de formación”</i>

Tomado como referencia las competencias que emanan desde la tradición y aquellas requeridas actualmente por los/las Asistentes Sociales y el Mercado Laboral se puede establecer la siguiente matriz desde el modelo de Bunk.

Competencias	Competencias emanadas desde la tradición histórica de Trabajo Social	Competencias requeridas actualmente a los/las profesionales según su percepción	Competencias requeridas por el Mercado Laboral según empleadores
Técnicas	<i>Primero manejo con la gente, después manejo de los programas y con la gente del Municipio que es súper complicado porque hay todo un cuento político, de la política no partidista...”</i>	“...cursos de formulación de proyectos, porque el sistema lo va pidiendo, si no te actualizas quedas obsoleta y dejas de ser eficiente..”(F.F) “...Mayores y mejores conocimientos en los ámbitos computacional y de contabilidad básica, ya que muchas veces participamos de proyectos, programas que requieren no sólo evaluación técnica, sino que además financiera...”(R.O.G))	<i>“...Deben poseer conocimientos en las ciencias sociales, especialización en el ámbito de lo Social. Conocimiento estratégico que permita poder intervenir de manera adecuada...” (M.C)</i>
Metodológicas	<i>“...Yo considero que las habilidades y destrezas principalmente van hacia el manejo de la Entrevista, ya que es la puerta de entrada que tenemos los Trabajadores Sociales para con nuestros clientes, es lo que nos permite saber como intervenir adecuadamente sobre una problemática o situación en particular y ofrecer un tratamiento...”(E.S.T)</i>	<i>“...Profesional actualizado en temáticas de globalización, metodológica, manejo de audio-visuales, conocer de nuevos paradigmas, un lector actualizado...”</i>	<i>“...El servicio demanda competencias que tienen que ver más con la orientación que se puede entregar en Derecho, en conocimiento de Derecho, principalmente de Derecho de la Familia, capacidad de gestión respecto al conocimiento de la red publica para derivación y capacidad para establecer anamnesis en términos de diagnostico de la situación de la gente y además poder establecer mecanismos para la elevación de la autoestima, establecimiento de capacidades de autonomía...”(E.C)</i>
Participativas	<i>“...Promoción de una mejor calidad de vida movilizada en torno a las propias potencialidades de la persona y el uso de los recursos del medio...”</i>	<i>“...capacidad de adaptarse al medio que trabaja, capacidad de adaptarse a los sistemas, tener una acogida...” (F.F)</i>	<i>“...Es necesario de un buen trabajo en equipo, de entender los criterios de los demás profesionales que otorgan atención. Es necesario que los Asistentes Sociales</i>

			<i>incidan en las decisiones del equipo de salud, respecto de las variables que este maneja..."(E.J)</i>
Personales	<i>"...lo principal es que tenga espíritu de servicio y creatividad por supuesto, para buscar las soluciones a los diversos problemas que se presentan, pero más que nada harta imaginación para llegar a la gente y a la solución de algunas problemáticas que se presentan..."(F.A)</i>	<i>"...Interés por el servicio publico, capacidad de liderazgo, orientación al logro de metas, probidad, deferencia, autonomía, estabilidad emocional, sentido de deber, capacidad para trabajo en equipo, capacidad para tomar decisiones, capacidad de negociación capacidad para delegar funciones, capacidad de autocrítica y empatía..."(A.D)</i>	<i>"...debería ser una persona que en el tema de las habilidades posea la característica de poder adaptarse al constante cambio, que además tenga la capacidad de trabajar con la diversidad. Nosotros tenemos alumnos de todo tipo, en educación ninguno de alumnos es igual al otro. Debe ser una persona que tenga harto espíritu de entrega que tenga habilidades de tipo resiliente, aquí las cosas buenas son pocas y las cosas malas son hartas, hay mucha frustración..."(J.L)</i>

En el área de las competencias técnicas la evolución del Trabajo Social da cuenta de la profesionalización de la carrera, las competencias tradicionales (asistencialismo y promoción) se enriquecen con competencias enfocadas la administración, gestión y planificación. Aparece la necesidad del uso de la tecnología avanzada y el manejo de otros idiomas.

La gran demanda laboral y la competencia que crea el Mercado produce que los/las profesionales se ven en la obligación de adquirir nuevas capacidades técnicas relacionadas con la generación y planificación de proyectos, con la intención de producir autoempleo o captar recursos externos de la institución en que se desempeñan para optimizar el quehacer profesional.

Frente a la mayor complejidad en los problemas y necesidades sociales, surge en los profesionales la necesidad de especialización del Trabajo Social, se ven en la necesidad de adquirir conocimientos exclusivos para poder desempeñarse en determinadas áreas.

Dentro de las competencias metodológicas destaca el uso de nuevas metodologías como la utilización del marco lógico, necesidad de flexibilidad metodológica superando miradas parciales o únicas de manejo metodológico.

- Flexibilidad Metodológica
- Especialización acorde a nuevas necesidades y problemas sociales

Un aspecto fundamental son las competencias participativas, aquellas competencias que fueron validas y utilizables como la promoción y educación social, dan paso al reconocimiento de nuevas competencias relacionadas con el trabajo directo en equipo con otros profesionales, a la capacidad de logro–metas, toma importancia el trabajo multidisciplinario y trabajo interdisciplinario, trabajo en redes, habilidades y capacidad de comunicación. Aparecen como aspecto fundamental dentro de las competencias participativas la multifuncionalidad en los/las profesionales.

Las competencias personales se caracterizan por ser las que menos varían en la perspectiva histórica, continuando con el patrón de la vocación de servicio, sensibilidad social y compromiso con los más desposeídos

En la actualidad las competencias dadas por la tradición se complementan con las que exige la sociedad a la mayoría de los profesionales de las diferentes áreas del trabajo, otorgando el sello e identidad a la profesión: la proactividad, innovación, creatividad, eficacia y eficiencia con los recursos e emprendimiento, manejo de la frustración y autocuidado, autoactualización y principios valóricos

Durante las diferentes etapas el Trabajo social ha tenido importantes cambios que van delineando su quehacer profesional, diversas funciones y competencias son requeridas las que quedan expresadas a continuación en la siguiente matriz comparativa entre competencias tradicionales y competencias requeridas por el Mercado Laboral actual en la IV región:

Competencia	Trabajo Social en contextos Tradicionales (Presta servicios a instituciones)	Trabajo Social en contextos de transformación (Genera nuevas oportunidades de Empleo y/o de Intervención Profesional)
Técnicas	➤ Conocimiento de las Ciencias Sociales. ➤ Conocimiento y dominio de políticas sociales con base en las ciencias sociales positivistas, naturalista y de investigación social cualitativa y cuantitativa	➤ Dominio de conceptos y metodologías de las ciencias sociales actualizados y de aquellos conocimientos sustentados en la experiencia y derivados de la investigación y de la evaluación práctica del Trabajo Social, que le permitan conocer y comprender los contextos sociales y culturales de las personas considerando las características territoriales presentes en la región. ➤ Conocer los planes, programas y políticas

		sociales intersectoriales vigentes ➤ Conocimiento del uso de tecnología avanzada ➤ Manejo de idiomas extranjeros ➤ Especialización profesional
--	--	--

Las competencias técnicas tradicionales dan cuenta de los requerimientos necesarios exigidos para llevar a cabo la labor profesional, los que se centraban en el manejo e implementación de políticas públicas que sustentaron el quehacer profesional, sin embargo, hoy los requerimientos técnicos exigidos, está dados por las características del Mercado Laboral de la IV región, los que se centran en la necesidad de contar con una serie de habilidades y destrezas, que hablan de un/una profesional proactivo, autogenerador de conocimientos y espacios laborales, capaz de adaptarse a situaciones en permanente evolución, con un importante manejo de temas determinados que den cuenta de la especialización profesional.

Competencia	Trabajo Social en contextos Tradicionales (Presta servicios a instituciones)	Trabajo Social en contextos de transformación (Genera nuevas oportunidades de Empleo y/o de Intervención Profesional)
Metodológicas	➤ Asistencialidad ➤ Desarrollo de políticas y programas sociales intersectoriales ➤ Énfasis en los niveles de intervención caso, grupo y comunidad ➤ Manejo del paradigma positivista. ➤ Ordenamiento a través del Ciclo Tecnológico.	➤ Uso de nuevas metodologías ➤ Planificación y gestión ➤ Flexibilidad metodológica ➤ Generación de proyectos financiados con fondos concursables. ➤ Generación de proyectos con financiamiento privado. ➤ Prestación de servicios externos ➤ Autogeneración de empleo ➤ Capacidad de desarrollarse competentemente en el sector público y privado. - Movilidad laboral

Las competencias metodológicas de los/las profesionales Asistentes Sociales están determinadas por la capacidad de desarrollar flexibilidad metodológica establecida por los diferentes escenarios profesionales en los que se desenvuelve el profesional. Así también la posibilidad de desarrollar herramientas de planificación social permite establecer una plataforma de trabajo sustentada en la capacidad de formular estrategias de trabajo coherentes y organizadas, adecuándose a los diversos contextos profesionales.

Competencia	Trabajo Social en contextos Tradicionales (Presta servicios a instituciones)	Trabajo Social en contextos de transformación (Genera nuevas oportunidades de Empleo y/o de Intervención Profesional)
Participativas	➤ Promoción y educación social ➤ Complementariedad con otros profesionales ➤ Orientación hacía el grupo	➤ Trabajo multidisciplinario ➤ Trabajo interdisciplinario ➤ Capacidad de logro – metas ➤ Transdisciplinariedad ➤ Multifuncionalidad

En relación a las competencias participativas, cabe destacar la necesidad de desarrollar destrezas y habilidades tendientes a manejar el trabajo en equipo multidisciplinarios, junto a otros profesionales, dándole una mirada holística a los procesos de intervención. Así también la capacidad de desarrollar herramientas que faciliten el trabajo intersectorial y las estructuras de acuerdo a metas son una importante necesidad surgida por el Mercado Laboral actual.

Competencia	Trabajo Social en contextos Tradicionales (Presta servicios a instituciones)	Trabajo Social en contextos de transformación (Genera nuevas oportunidades de Empleo y/o de Intervención Profesional)
Personales	➤ Vocación de servicio ➤ Sensibilidad social ➤ Ayuda al necesitado ➤ Compromiso con los más desposeídos	➤ Pro actividad ➤ Innovación ➤ Creatividad ➤ Eficacia y Eficiencia ➤ Capacidad de correr riesgos calculados ➤ Emprendimiento ➤ Manejo de incertidumbre y toma de decisiones ➤ Manejo de la frustración y autocuidado ➤ Autoactualización ➤ Principios valóricos ➤ Actuar acorde a los principios profesionales

La mística del Trabajo Social, en relación a la vocación de servicio se conserva como la base de la intervención, complementándose con el desarrollo de habilidades y destrezas personales exigidas por el mercado, como la capacidad generar procesos proactivos, capacidad de emprendimiento, entre otras. Importante destacar que esta competencia se constituye en la base fundamental de los requerimientos señalados tantos por los/las profesionales como por los empleadores de la IV región.

V) Competencias Profesionales, Necesidad de Formación, Mecanismos de Actualización y Mercado Laboral.

Hoy en día la globalización ha provocado, debido al libre flujo de la información, la creación de nuevas maneras de trabajar, de operar procesos, de dirigir los mismos y sus organizaciones, por ende niveles más elevados de habilidades requeridas a los diversos profesionales.

Por ello, los y las Asistentes Sociales deben adaptarse, e incluso, anticiparse a los cambios, planeando adecuadamente sus estrategias de adaptabilidad a este cambio y alineando adecuadamente sus competencias con dichas estrategias a fin de ser un/a profesional capaz de insertarse en el juego del Mercado Laboral y ser así un elemento proactivo en lo que es alcanzar los objetivos y metas de la organización en que se desempeña.

“...El asistente social deseable... debe tener estudios de postítulos, que este trabaje en un área de desarrollo de Trabajo Social, que tenga vigencia, que este constantemente perfeccionándose y actualizando sus conocimientos, que sepa del Mercado Laboral...”(J.L)

El lograr que dichos procesos resulten de manera eficiente, se requieren de profesionales que sean capaces de adquirir continuamente conocimientos, habilidades y destrezas.

“...Para ser una profesional competente en salud ha sido necesario, adquirir conocimientos en gestión en salud, salud pública, para esto realicé un diplomado en gestión pública...”(R.O.G)

En el mercado laboral de los Trabajadores sociales de la IV Región hay una necesidad sentida de especialización de alguna área de la profesión, esto considerando el análisis anterior sobre la falta de conocimientos exclusivos de algunas temáticas.

De acuerdo a lo anterior se puede establecer la siguiente matriz, desde la perspectiva de las necesidades de formación bajo el discurso de los profesionales y del Mercado laboral:

Competencias	Competencias demandadas actualmente por los profesionales	Competencias requeridas por el Mercado Laboral según la instancia empleadora.
Técnicas	“...A mi me urge un tema de planificación con perspectiva de genero, ya que si bien yo trabajé un tema de perspectiva de genero, he necesitado más información, la verdad es que yo estoy pensando seriamente en el otro año ponerme a estudiar, o si no me quedo atrás...”(L.A) “...Si lo miramos del punto de vista de la informática, los conocimientos en ese ámbito es importantísimo, el decir el acceso a la información por Internet y el manejo de la red...”(J.S.)	“...El servicio demanda competencias que tienen que ver más con la orientación que se puede entregar en Derecho, en conocimiento de Derecho, principalmente de Derecho de la Familia...”(E.C.)

Son las competencias técnicas y metodologías las más valoradas; necesarias, para tener un desempeño exitoso, y requeridas por los/las profesionales y por el Mercado Laboral en una primera instancia. Es el componente cognitivo el que sustenta las competencias profesionales y que se expresa en el saber como ejecutar una función o actividad. Incluye el conjunto de teorías, principios y datos asociados al desempeño del quehacer profesional.

Todo Asistente Social requiere una especialización formal o informal de la temática que desarrolle la institución o empresa en la cual prestara sus servicios. Esto paralelamente con el conocimiento que debe obtener sobre la organización, estructura y lineamientos del establecimiento donde se desempeñe laboralmente.

Lo referido a las competencias técnicas va estar dado por la necesidad de tener conocimiento exclusivo de la temática que le permita al/la profesional obtener un buen desempeño en su quehacer profesional. Los Asistentes Sociales ya cuentan con conocimiento de las ciencias sociales y de lo relativo a su profesión, pero es necesaria una cuota de especialización frente a los nuevos conocimientos sobre las áreas en que éstos se desarrollan

“...La capacitación esta determinada por el trabajo que tú realices y la orientación del servicio o de la empresa que uno se desempeñe. Yo en el Servicio he tenido que capacitarme en todo lo que tiene que ver con la mujer, problemáticas de género. ..”(E.S.T)

Una de las necesidades de formación más general y sentidas por los/las profesionales tiene que ver con el contar con las nuevas nociones en políticas sociales y

conocimientos de la realidad nacional e internacional, ya que estos delinear, en cierta forma, su actuar profesional.

“...las necesidades actuales tienen que ver, con los cambios que han habido en términos de políticas sociales ...”(E.S.F)

Al existir en la región cinco centros de formación profesional de Trabajo Social que no otorgan el grado de la Licenciatura, su obtención se hace una necesidad sentida por los/las profesionales egresados/as de estos institutos, ya que el grado de licenciado otorga una plus dentro del Mercado Laboral y al no contar con ella perjudica al profesional.

“...En este momento mi necesidad, por el hecho de haber estudiado en Instituto, es hacer la Licenciatura, pero para mí por el hecho de estar lejos es un problema, porque lo dan solo en Valparaíso, La Serena o Santiago y el fin de semana; entonces esta es una demanda muy personal y muy sentida por el resto de mis colegas.. .”(F.F)

El contar con el grado de la Licenciatura permite al/la Asistente Social optar por capacitaciones de mayor peso, ya que esta es un requisito fundamental para los magíster o cursos de post grado.

“...Una de las necesidades personales, que si bien tiene relación con la Ley aprobada en la Cámara del Diputados el año anterior, es la de capacitación para el tener pregado de la profesión, que me permitiría el poder optar capacitaciones en las cuales esto es un requisito fundamental. En el Programa Especial de Licenciatura, se refuerzan las necesidades de carácter epistemológico donde se presentaban ciertas deficiencias en mí como profesional, también se potencia la investigación social aplicada, ya sea cualitativa y cuantitativa, entre otras necesidades...” (R.C.)

Competencias	Competencias demandadas actualmente por los profesionales	Competencias requeridas por el Mercado Laboral según la instancia empleadora.
Metodológicas	<i>“...Las diversas metodologías y muchos conocimientos teóricos son imprescindibles. Hay que darle importancia a la investigación social, para poder atender las diferentes problemáticas, es necesario diagnosticar las causas y consecuencias, ya que si no nos perfeccionamos en este ámbito nos marginamos del acontecer regional y nacional...”(J.S.)</i> <i>“...dentro del instituto no se posee mayor manejo de nuevas metodologías, nos quedamos con las tradicionales, es necesario que los alumnos demanden conocimiento...”(R.R.)</i>	<i>“...capacidad para establecer anamnesis en términos de diagnostico de la situación de la gente y además poder establecer mecanismos para la elevación de la autoestima, establecimiento de capacidades de autonomía...”(E,C.)</i>

Dentro de las competencias metodológicas existe un patrón general de los y las Asistentes Sociales en poder capacitarse en las diversas metodologías que van surgiendo desde las ciencias sociales y desde el mismo Trabajo Social, con la intención de poseer diferentes formas de tratar una problemática haciendo referencia a la flexibilidad en las estrategias de intervención, como por ejemplo saber utilizar marco lógico y los nuevos modelos de técnicas de metodologías cuantitativas y cualitativas.

“...Conocimientos en nuevas metodologías de planificar, especialmente aquellas utilizadas a nivel de Políticas Públicas, tales como Marco Lógico...”(R.O.G))

Otra demanda importante se refiere a obtener conocimientos sobre planificación de proyectos, esto debido a la incapacidad del mercado de hacerse cargo de todos los/las profesionales, teniendo éstos que crear formas de autoempleo por medio de la postulación a proyectos.

“...Actualmente me gustaría tener capacitación en sistematización, investigación y metodología, en la elaboración de proyectos sociales...” (M.P.)

Competencias	Competencias demandadas actualmente por los profesionales	Competencias requeridas por el Mercado Laboral según la instancia empleadora.
Participativas	<i>“...no se si es problema de las universidades o de las personas, pero cada día son más impersonales y cada vez más tenemos que trabajar casi todo en equipo, y se hace difícil si cada cual quiere hacer lo suyo de manera aisladas, yo creo que es un rol de la universidad tratar temas de participación y trabajo en equipo ...”(E.F)</i> <i>“...cursos de recreación, pero no cualquier recreación, sino aquella que va de la mano con lo que es el desarrollo personal y la potencialización de habilidades en las personas...”(L.O.)</i>	<i>“...actualmente lo que más se requiere de una profesional Asistente Social es que sea capaz de desarrollar habilidades en las personas que estén referidas a mejorar las condiciones de participación y empoderamiento de la comunidad en los temas de salud...”(E.J.)</i>
Personales	<i>“...Creo que hoy en día hay que ir trabajando con los alumnos, desde el primer año, el tema de la comunicación, el tema de la creación y reforzamiento de habilidades, de su personalidad, el tema de su postura profesional...”(J.S.)</i>	<i>“...la demanda o lo que uno pide es a los profesionales de estas áreas son el desarrollo de las habilidades sociales. Las asertividad...”(E.J.)</i>

Las competencias participativas y personales no son nombradas en el discurso de la profesionales, solo en casos determinados derivados del tipo de trabajo que realicen o de los lineamientos de la institución donde se desempeñen los/las profesionales, en los

cuales se les exija instaurar o fortalecer ciertas habilidades para el trabajo con ciertos grupos étnicos y poder llevar a cabo la función que les compete.

“...Yo tengo demandas en formación sobre desarrollo personal e interpersonal. Demandas específicas del trabajo que realizo en un Centro de Salud como de Adultos Mayores, Adolescente, Resiliencia, terapia sistémica...” (M.G.)

Aunque las competencias participativas y personales son vistas desde otra lógica distinta a las competencias técnicas y metodológicas, los/las profesionales las asumen como imprescindibles para obtener resultados exitosos en el quehacer profesional.

La formación y aprendizaje de estas competencias son contempladas por los/las Asistentes Sociales dentro del ejercicio profesional, la práctica, es ahí donde ellos perciben la “escuela” que les brinda las habilidades y destrezas suficientes para poder trabajar en el medio exigido por el Mercado Laboral.

“...Más sirve la práctica que lo que te enseñan, por que cuando se vive el trabajo es cuando realmente se aprende. Muchas veces me dijeron que era tímida y que no servía para hacer esto, pero ahora creo que depende de uno, la verdad es que uno va desarrollando la habilidad...” (A.C.)

Se puede establecer que los/las Asistentes Sociales otorgan una mayor importancia a la necesidad de obtener competencias técnicas y metodológicas para poder realizar un buen ejercicio de la profesión, en cambio la instancia empleadora da mayor importancia al momento de contratar a un/a profesional a sus competencias participativas y personales, ya que las otras dos competencias vendrían dadas y serían reconocidas desde el origen académico o de la casa de estudios del/ a profesional.

“...Hace dos semanas termine de realizar entrevistas porque necesitaba contratar una asistente social coordinadora de uno de los centros de violencia, entrevistamos a lo menos unas cuarenta profesionales y el patrón común arrogaba que efectivamente faltaban componentes de mayor capacidad de generación de propuestas. Por ejemplo en realización de contenidos, reafirmación personal inclusive y ejercicio de un liderazgo expícito para el cargo independientemente se vaya a ejercer jefatura o se vaya a ejercer un cargo profesional propiamente tal...”(E.C.)

Ya no sólo es necesario para la instancia empleadora que el Asistente Social posea conocimientos técnicos y metodológicos, actualmente buscan a un profesional que contemple en su perfil un dominio de experticia y una diversidad de habilidades y destrezas personales y participativas, que le permitan tener un manejo con sus sujetos de atención, con instancias superiores y otros profesionales.

Las necesidades en formación de Asistentes Sociales van a estar agrupadas por tres categorías según el tipo de conocimiento que desean adquirir:

a) Especialización

“...Por el trabajo que realizó, donde la intervención profesional se centra en lo que es la familia como sistema social, considero que en el corto plazo debería incorporarme a alguna capacitación y/o especialización relacionada al tema del trabajo con familia, teniendo como referencia el enfoque sistémico que se ajusta a la intervención que se desarrolla en el programa donde trabajo...”(R.C.)

La especialización profesional esta dada por obtener nuevos conocimientos ligados a las Ciencias Sociales, al Trabajo Social y al uso de nuevas tecnologías, necesarios para llevar a cabo la Profesión y a la temática específica que desarrolla la institución en que se desempeña el/ la Asistente Social.

b) Nuevas tecnologías

“...Si lo miramos del punto de vista de la informática, los conocimientos en ese ámbito es importantísimo, el decir el acceso a la información por Internet y el manejo de la red. Las diversas metodologías y muchos conocimientos teóricos son imprescindibles...” (J.S.)

La creciente tecnología y la revolución de las comunicaciones traen como consecuencia la necesidad de contar el asistente Social con un dominio a nivel de usuario de diversas tecnologías computacionales, ya que estas le facilitan su quehacer profesional y además hacen que este sea más eficiente.

c) Autoformación

“...En este momento me gustaría especializarme en lo que es la intervención en Servicio Social, para mí es fundamental la intervención...”(R.U.)

Esta especialización surge por los gustos e intereses personales de cada Profesional, en relación a las temáticas que les parezcan interesantes y oportunas de conocer y dominar.

En el Mercado Laboral y en la sociedad en general existen diversas formas para obtener algún tipo de capacitación, actualización, especialización o perfeccionamiento en alguna temática o área de desempeño del Trabajo Social, el acceso frecuente a estos permiten que los/las profesionales desarrollen y complementen mayores y mejores competencias profesionales.

Desde el juicio de colectivo profesional, en la IV Región estas posibilidades son escasas y limitadas por ser una ciudad que no cuenta con centros válidos de formación tradicional para los/ las profesionales Asistentes Sociales o por no poseer instituciones de educación que satisfagan plenamente los requerimientos del Mercado Laboral. Es por ello que la modalidad de capacitación a distancia es considerada la alternativa más viable para los/las profesionales de la región que desean capacitarse,

“...como dije más arriba es necesario capacitación formal a través de Universidades, para los Asistentes Sociales nuevos es importante capacitarse en Mediación Familiar, Promoción de la Salud, Gestión de Salud, Psiquiatría comunitaria, etc...”(R.O.P)

Una forma rápida de obtener capacitación es Internet, gracias a la modernización de las tecnologías es posible tener el manejo de información sin precedentes con sólo conectarse a la red. Esta modalidad es la más asequible y económica, hoy en día, para los/las profesionales, ya que desde sus mismos hogares es posible obtener un gran número de información fidedigna de los conocimientos vanguardistas de diversas temáticas o áreas sin mayor costo.

Internet permite también a los/las profesionales realizar transacciones por medio de la red, por ejemplo la compra y venta de ejemplares de libros y revistas que no se encuentran en el Mercado Formal.

“...Internet es un gran apoyo para obtener conocimientos en diversas áreas...” (L.O.)

“...Los medios útil para obtener nuevas competencias esta dado por la capacitación continua, autocapacitación....”(M.G.)

El Colegio de Asistentes Sociales de la IV Región es una entidad que permite otra forma de capacitación, este actúa como intermediario entre las instituciones de educación formal o personales relevantes del área del conocimiento y los colegiados. El Colegio se encarga de realizar los contactos entre estos y propiciar capacitaciones dentro de la Región, estas dependiendo de las necesidades de ilustración sentidas por los profesionales.

“...el colegio eleva el nivel profesional con cursos, seminarios, etc., actualizando, mejorando y mostrando la calidad funcionaria...” (C.O.)

La última alternativa de perfeccionamiento con la que cuentan los/las Asistentes Sociales de la IV Región es la que es otorgada dentro de las instituciones o empresas donde prestan sus servicios. Esto dado por la importancia que toma para la organización la capacitación de su recurso humano. El objetivo principal consiste en la implementación del sistema de mejora continua dentro de las instituciones, el cual permite que los funcionarios cuenten con capacitaciones permanentes, enfocadas a los lineamientos de la empresa, desarrollando y mejorando sus competencias profesionales en forma continúa.

“...nuestra institución está permanentemente capacitando a su personal, y en especial al personal que tiene una labor de mayor envergadura, en este caso el Asistente Social ha tenido variados cursos de gestión, todo lo que tiene que ver con la reforma, la nueva autoridad sanitaria y también, por supuesto, en nuevas herramientas tecnológicas de manejo de información. Por ejemplo cursos de capacitación en informática que son esenciales para manejar procesar la información...” (J.Z.)

A modo de ilustración, se reconoce en el Servicio de Salud Coquimbo como una instancia empleadora dentro de la Región, que se destaca por la prioridad que otorga a la capacitación de sus funcionarios/as. Este cuenta con una oficina de capacitación, la cual esta preocupada durante todo el año de organizar cursos de perfeccionamiento o especialización, además ofrece la posibilidad de pasantías hacia el extranjero.

“...mira, la verdad es que acá en el Hospital hay una oficina de capacitación, que me ha permitido capacitarme bastante, ya que resuelven todas las necesidades que ven surgiendo y para mi ha sido excelente...”(P.P)

Mecanismos de Actualización
➤ Participación en programas de diplomados o magíster. ➤ Uso de Internet. ➤ Capacitación a través del Colegio de Asistentes Sociales. ➤ Capacitación entregada por la institución donde se prestan servicios.

Aunque las necesidades en formación son evidentes para poder ser un/a profesional competente con los requerimientos del Mercado Laboral, existen un grupo de obstáculos que impiden de alguna forma u otra que ésta no pueda llevarse a cabo o que dificultan, en alguna medida, las oportunidades de capacitación para los/las Asistentes Sociales

Dentro de la Región es posible detectar cuatro tipos de obstáculos o dificultades para concretar alguna capacitación:

Obstáculo	Fragmento de los/las Profesionales
Económico	<i>“...existe necesidad de capacitación, ya que no hay muchas posibilidades, por un factor económico, para poder participar de ellas...”(M.P.)</i>
Geográfico	<i>“...el otro problema es que por la ubicación geográficas nos cuesta llegar a La Serena, Coquimbo o Valparaíso, entonces se hace más difícil y uno pierde el interés de especializares...”(A.F)</i>

Académico	<i>“...falta más formación, el conocimiento está, pero hay que movilizarlos. Ya que dentro del instituto no se posee mayor manejo de nuevas metodologías, nos quedamos con las tradicionales, es necesario que los alumnos demanden conocimiento...” (R.R.)</i>
Laboral	<i>“...Cuando yo comencé a trabajar tenía motivación de seguir aprendiendo y me pagaba uno o dos seminarios al año, pero el hecho de estar 18 si moverme de escalafón y estar a contrata me desmotivó, y la verdad es que ahora cuando se presenta la oportunidad digo para qué...”(L.S.)</i>

Frente al discurso de los/las Asistentes Sociales de la IV Región sobre su necesidad permanente de estar capacitándose en diferentes niveles de especialización, es posible configurar una nomina sobre cuales serian las demandas en capacitaciones más requeridas, dependiendo del ámbito del quehacer laboral donde se desempeñen. Dado lo anterior, las necesidades en formación de los profesionales son bastantes definidas y presentan tendencias claras:

- Mediación
- Planificación Social
- Informática
- Sistematización
- Administración/ Gestión
- Legislación Familiar
- Trabajo Comunitario
- Reforma Procesal Penal
- Temáticas de Género
- Políticas Sociales
- Seguridad Social
- Metodologías de Intervención
- Desarrollo de Habilidades Comunicacionales
- Nociones en Idiomas

En síntesis los/ las profesionales Asistentes Sociales de la IV Región demuestran una tendencia clara de poder obtener capacitación y actualización permanente sobre los nuevos conocimientos, técnicas y metodologías derivados de las diferentes áreas de las Ciencias sociales, para poder anticiparse a los diversos cambios que exige los procesos derivados de la globalización, pudiendo planear estrategias de adaptabilidad profesional para el Mercado Laboral.

VI) Competencias Profesionales y Mercado Laboral de la IV región para los/las Asistentes Sociales titulados/as de la Universidad de Valparaíso:

Dentro de los diversos escenarios de trabajo existentes al interior de la región de Coquimbo, se encuentran profesionales provenientes de la Universidad de Valparaíso, quienes se insertan en diversas áreas públicas y privadas, siendo mayoritariamente la inserción en el área pública y tradicional, cuyo principal empleador lo constituye el Estado, en situación de contrata y en menor grado de planta. Esta última situación responde centralmente a la lógica actual del Mercado Laboral al interior de la región, donde la situación contractual es centralmente a contrata. Dentro de los/las profesionales convocadas a participar provenientes de la Universidad de Valparaíso no se registran a honorarios. A su vez también se encuentran profesionales desempeñándose en áreas no tradicionales, tales como consultoras.

A continuación, se presenta una caracterización de la formación recibida y las competencias requeridas por el Mercado Laboral del la IV región, de acuerdo a la tipología establecida por Bunk:

Competencia	Competencia entregada por la formación profesional	Competencia requerida por el mercado laboral de la IV región
Competencia Técnica	<i>“... la sólida formación en las ciencias sociales, que utiliza el Servicio Social para las transformación, como la visión de perspectiva del hombre-masa que permite un mejor nivel de abstracción...” (L.A.)</i>	<i>“... debe tener conocimientos en materia como derecho de familia, derecho civil, derechos laborales, eso específicamente, con alguna experticia en términos de género...”(Instancia Empleadora)</i>
Competencia Metodológica	<i>“...lo ordenado que uno puede ser al trabajar con un plan de trabajo y herramientas de evaluación, lo que te ayuda a desenvolverte en el ámbito que sea...” (LA)</i>	<i>“... Debe poseer conocimientos estratégicos que permita poder intervenir de manera adecuada en las familias...”(Instancia empleadora)</i>
Competencia Participativa	No se menciona referencia	<i>“...saber manejar el trabajo en equipo, lo que resulta muy difícil y tener la capacidad de vincularse con otras instituciones, para resolver el máximo de problemáticas a la población...” (Instancia Empleadora I)</i>
Competencia Personal	No se menciona referencia	<i>“... una fuerte capacidad de comunicación con las personas que trata, de manera de percibir y conocer la realidad...” (Instancia Empleadora)</i>

Desde lo establecido en la matriz anterior, podemos inferir una notable relación entre la institución formadora y los requerimientos del mercado con respecto a las competencias técnicas y metodológicas, donde es clara la coincidencia entre la formación

y los requerimientos del mercado, en tanto queda plenamente reconocido y establecido por ambas instancias como una competencia sustancial para desempeñarse profesionalmente.

Sin embargo, las competencias participativas y personales están más bien establecidas solo desde la demanda del mercado laboral de la IV región, quedando la instancia formadora al margen de dicha competencia, en tanto se establece esta dada centralmente por los espacios prácticos contruidos desde la experiencia propia, que desde una instancia establecida a través de los espacios formales establecidos desde el pregrado.

“... hay ciertas habilidades y destrezas que son imposibles adquirir dentro del aula y que solo se obtienen en la práctica...” (AS)

Tomando en cuenta lo señalado anteriormente y desde la perspectiva las instancias empleadoras y desde las competencias visualizadas por estos como de mayor importancia y/o relevancia para llevar a cabo el ejercicio laboral de acuerdo a las necesidades del mercado, las competencias participativa y personal se constituyen dentro de la demanda más requeridas.

“... la demanda o lo que uno le pide a los profesionales de esta área son el desarrollo de habilidades sociales, la asertividad, generación de liderazgo en la comunidad...”(Instancia Empleadora).

A continuación se presenta el repertorio de Competencias Profesionales que establecen poseer los y las profesionales egresados desde la Universidad de Valparaíso, según propuesta de categorías de Bunk:

Competencias Técnicas	▪ Conocimiento teórico y conceptual en Ciencias Sociales ▪ Conocimiento de Política Social y áreas de acción específicas del Trabajo Social asociadas.
Competencias Metodológicas	▪ Conocimiento y dominio de herramientas metodológicas de Trabajo Social ▪ Rigurosidad metodológica ▪ Manejo de intervención en nivel caso, grupo y comunidad ▪ Manejo de entrevista ▪ Manejo de herramientas de evaluación
Competencias Participativas	▪ Liderazgo
Competencias Personales	▪ Actitud Proactiva ▪ Manejo en la organización del trabajo

En general, desde la perspectiva de los/las titulados/as de la Universidad de Valparaíso, destaca la rigurosidad y el orden con el cual se lleva a cabo la labor profesional, esta perspectiva es auto reconocida por los/las Asistentes Sociales que participaron en el presente estudio, reconociendo esta como una característica relevante de dichos/as profesionales.

“...uno es reconocido por los demás por la forma de trabajar y por lo ordenado que uno puede ser, al trabajar con un plan de trabajo y herramientas de evaluación, lo que te ayuda a desenvolverte en el ámbito que sea...” (LA)

En general, los/las egresadas de las Universidad de Valparaíso, presentan una percepción favorable con respecto a la formación profesional recibida por dicha institución, reconociendo fundamentalmente la base metodológica con que cuentan para desempeñarse profesionalmente en diversos escenarios laborales.

“La formación metodológica, la amplitud de los conocimientos entregados y la formación profesional integral, han servido como base fundamental para cumplir las distintas funciones que me ha correspondido asumir en el desempeño profesional” (RO)

Si bien, se reconoce una formación sólida otorgada desde la Universidad de Valparaíso, se constituye en un hecho recurrente los requerimientos específicos sentidos por los/las profesionales en el desempeño de labores en áreas específicas del hacer profesional, necesidades que se observan en la matriz presentada a continuación:

TEMA O ÁREA	FRAGMENTO
Computación	<i>“...mayores y mejores conocimientos en los ámbitos de computacional...” (R.O)</i>
Leyes	<i>“... he tenido que especializarme en todas las materias relacionadas con los niños, sus leyes y derechos...” (M.P)</i>
Política Pública	<i>“...mayor información sobre políticas públicas, es algo que me serviría mucho porque trabajo en el ámbito del gobierno comunal...” (L.A)</i>
Discapacidad	<i>“...demanda en formación sobre enfermedades invalidantez de la infancia, y el rol principal de trabajo social en algunas de ellas... ... visualizo como necesaria la especialización en el tema de la discapacidad infantil abocado desde el área social...” (A.S)</i>
Economía	<i>“...muchas veces participamos en proyectos o programas que requieren no sólo evaluación técnica, sino además financiera...”(R.O)</i>
Municipio	<i>“ yo creo que en la Universidad carecemos del tema político que no se toca, es decir temas que tiene que ver con el Municipio – Gobierno, eso es un problema porque uno no sabe con con las herramientas que puede contar como por ejemplo de ordenanzas de participación ciudadana...” (L.A)</i>

Planificación	<i>“Conocimiento en nuevas metodologías de planificar, especialmente aquellas utilizadas a nivel de política pública, tales como Marco lógico” (R.O)</i>
Genero	<i>“... ya que si bien yo trabajé un tema de perspectiva de genero, he necesitado más información...” (L.A)</i>

Estas demandas o necesidades surgidas desde la experiencia profesional, surgen centralmente de los cambios actuales, en que se requieren nuevos y renovados conocimientos de acuerdo a los cambios sociales y por tanto a las nuevas realidades sociales. Desde esta perspectiva la necesidad de realizar perfeccionamiento profesional, capacitación, post títulos o magíster, se constituye en un requerimiento permanente de parte de los/las profesionales, ya sea por necesidades relacionadas con la labor específica que desempeñen o bien cambios estructurales en cuanto a hacer profesional.

CAPITULO IV



Av. Francisco de Aguirre. La Serena

PROPUESTAS PARA TRABAJO SOCIAL EN LA IV REGIÓN
Presentación del Proyecto para la Certificación de Competencias
Profesionales para Trabajo Social IV Región
Propuesta Preeliminar

1.-Contexto Regional del Trabajo Social en la IV Región

La formación profesional de Trabajo Social en la IV Región se vincula a la existencia de la carrera de Servicio Social en la Universidad de Chile Sede la Serena, institución en donde se impartió entre los años 1963 a 1973. La carrera sólo volverá a abrirse en el año 1990, en el Instituto Santo Tomas de la ciudad de La Serena, al que se suma, en 1995, el Instituto Inacap. Ambas carreras permanecen vigentes, sumándose las ofertas de la Universidad del Valle Central en La Serena y la Universidad de La Republica en la ciudad de Illapel.

Respecto al colectivo profesional, se estima que actualmente la región cuenta con aproximadamente 300 profesionales, los que se distribuyen en las provincias del Elquí, Limarí y Choapa, siendo su principal empleador el sector público. Se identifican dos ámbitos de empleabilidad ligada a la Institución formadora de origen: Los/las profesionales provenientes de Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores se insertan principalmente en Municipios y en establecimientos hospitalarios y los/las profesionales de Institutos Privados laboran principalmente en instituciones colaboradoras de la Red del Servicio Nacional de Menores SENAME:

El quehacer profesional de Trabajo Social en la actualidad se caracteriza, principalmente, por un trabajo de atención de caso. Se reconoce que el desempeño profesional esta ligado a gestión e implementación de programas sociales gubernamentales, es desarrollado preferentemente, por profesionales jóvenes provenientes de Universidades Estatales. La atención social individualizada, si bien representa un aporte específico, genera como efectos no esperados una percepción del quehacer profesional en torno a la acción asistencial, no visibilizándose adecuadamente un rol profesional asociado a la promoción de los derechos sociales. Lo anterior, dificulta la expresión de las capacidades de creación y de innovación de los profesionales Asistentes Sociales, influyendo en una disminución del espacio profesional en las instancias empleadoras tradicionales y la pérdida de su valioso aporte en el desarrollo de políticas sociales.

Esta realidad sitúa al /la Asistente Social en una posición desventajosa, respecto del desarrollo de modelos de intervención que efectivamente actualicen la real participación y optimicen la organización social, obstaculizando su contribución en el

ejercicio efectivo de los derechos y deberes institucionalmente establecidos y en el fortalecimiento de la sociedad, en vistas a la mayor legitimidad de las políticas públicas.

Se suma a lo anterior la diversidad de estilos de formación que posee el colectivo profesional actualmente en ejercicio, lo que es asociado a niveles de calidad dispares. Lo anterior impacta en el Mercado Laboral, que reconoce a los/las Asistentes Sociales provenientes de Universidades pertenecientes al Consejo de Rectores un nivel de calidad por sobre la formación privada. La diversidad de estilos de formación también impacta en la asociatividad profesional, en tanto el Colegio Regional, no obstante su objetivo de resguardo y fortalecimiento de la profesión, reconoce que opera discriminación entre sus asociados/as, de acuerdo a calidad pública o privada de la formación.

En este documento se plantean los principales aspectos y pautas que orientan la ejecución de la validación de las competencias profesionales y laborales para un Trabajador Social, de tal manera que permita el reconocimiento formal de un profesional en una ocupación no importando su centro de formación académica.

2.-Referentes Temáticos

a)Sistema de Certificación de Competencias Profesionales⁵⁵

En los últimos años se ha producido un profundo cambio en el paradigma tradicional de la educación técnica, la formación profesional y la certificación ocupacional, a partir de la puesta en marcha de sistemas de formación y certificación de competencias de trabajadores representando un cambio radical en la manera de concebir la educación.

Teniendo como referente central las necesidades de desarrollo del recurso humano según las reales necesidades del mercado de trabajo, muchas instituciones educativas y de formación profesional han aprovechado el enfoque de la formación y certificación de competencias de los y las trabajadoras para reformar sus sistemas y programas de formación. Se han puesto en marcha nuevas metodologías de definición de perfiles profesionales y diseño de programas de formación basados en competencias laborales teniendo en cuenta los profundos cambios introducidos en los perfiles profesionales requeridos por las nuevas formas de organización del trabajo, la innovación tecnológica y la globalización de la economía.

La formación y certificación basada en competencias está revolucionando el concepto de educación técnica y formación profesional en los países de América Latina teniendo en cuenta la necesidad de no solo dar una formación inicial a los y las trabajadoras, sino de mantenerlos actualizados a lo largo de toda su vida laboral, a través de una formación continua y permanente. Asimismo, el enfoque de la formación basada en competencias significa para las instituciones de educación y formación profesional

⁵⁵ www.cinterfor.org

deben desarrollar recursos humanos acordes a las demandas de las empresas que luchan por adaptarse a los rápidos cambios del mundo productivo. Esto genera no solo una oferta de programas de formación flexible, modular y por competencias sino un profundo cambio en la gestión organizacional, educativa y de los recursos humanos de los sistemas de educación y formación profesional

A partir de este marco de acción, los Ministerios del Trabajo y de Educación pública, junto a diversas instituciones y empresas públicas y privadas, están llevando a cabo diversas iniciativas, en vistas a la formación y certificación de las competencias que poseen los y las trabajadoras, como así también, respecto de aquellas que requieren ante estos nuevos escenarios laborales. Así, se ha venido comprobando que en el ejercicio de diferentes actividades laborales se ponen en juego competencias comunes que no son exclusivas de un puesto de trabajo y si pueden apropiarse para el ejercicio de diferentes empleos. La formación con esta orientación, hará que las habilidades del/la trabajador/a se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo. En este sentido la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad.

La certificación de competencias laborales representa una ventaja para el/la trabajador/a al reconocerle competencias adquiridas aún durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica. Los modelos más desarrollados del enfoque de competencias apuntan a darle a la certificación el mismo valor de los títulos educativos, destruyendo el concepto de educación de primera y educación de segunda categorías.

Por otro lado, en lo organizacional, un/a trabajador/a que sepa lo que se espera de él, es más eficiente y motivado que aquel a quien se le asigna un puesto y no se le ubica en el gran marco y en las funciones de la organización. Los planes de capacitación en los que participará estarán muchos más dirigidos al mejoramiento de su desempeño y las evaluaciones que se hagan tendrán más sentido en cuanto a su aporte a los objetivos de la organización.

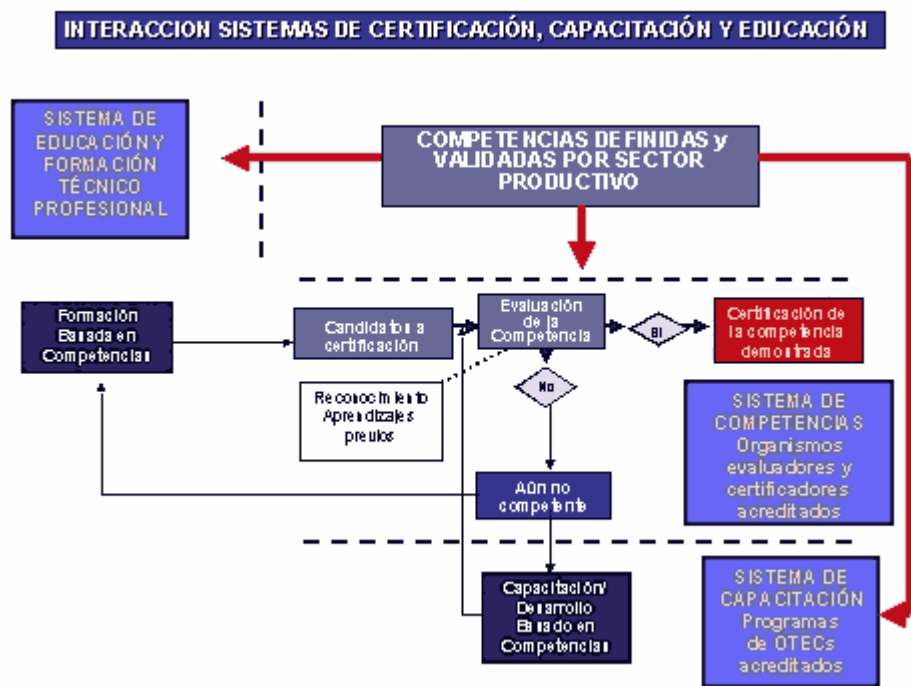
b) Evaluación de Competencias Profesionales⁵⁶

La evaluación de competencias es un proceso complejo, que requiere como pasos previos la definición de perfiles ocupacionales estructurados en torno a conocimientos, habilidades y conductas individuales y sociales. Enseguida, es necesario establecer los instrumentos de medición que den cuenta de las demostraciones o evidencias de cada una de estas competencias, pero vistas desde una perspectiva balanceada e integral.

El objetivo de evaluar las competencias laborales es sacar una especie de fotografía de la situación laboral de los y las trabajadoras, referida al nivel de sus

⁵⁶ www.cinterfor.org

conocimientos, habilidades y conductas en sus respectivos puestos de trabajo. Ello, en tanto la evaluación de competencias, no se aplica durante los procesos de enseñanza-aprendizaje que experimenta una persona, sino que se usa en sus procesos laborales.



57

Las actuales políticas institucionales hacen que se busquen mecanismos cada vez más ágiles para que produzcan resultados acordes con las exigencias laborales, capaciten a los y las trabajadores/as de manera eficiente en el menor tiempo y racionalicen los recursos administrativos y operativos de la entidad. En ese sentido, la validación-certificación de competencia son componentes básicos en la búsqueda de tales propósitos.⁵⁸

Este proceso se desarrolla con base en las funciones productivas que se ejecutan en condiciones reales de trabajo. El certificado se refiere a un desempeño laboral plenamente comprobado, es decir a un desempeño concreto en el cual el/la trabajador/a ha demostrado ser competente por medio de la evaluación de competencias. La base sobre la cual se expide el certificado es un Repertorio de Competencias Profesionales, el cual esta construida a partir de las competencias necesarias para desempeñarse efectivamente en una situación concreta de trabajo.

⁵⁷ www.fundacionchile.cl

⁵⁸ www.infotep.gov.do

3.- Perfil Profesional Ideal

Para definir el perfil profesional para los/las Asistentes Sociales de la IV Región, se usó como modelo base el Perfil Profesional de Trabajo Social propuesto para la VI Región⁵⁹, adaptándolo a la realidad estudiada, en base a dos ejes fundamentales:

Características Regionales

Demandas emanadas desde el mercado laboral.

A fin de estructurar el perfil regional se considerarán como referentes los ámbitos que se señalan y definen:

ÁMBITO	COMPETENCIA	CONCEPTO
Teórico	Saber	<i>Dominio experto de contenidos y conocimientos necesarios para los ámbitos de intervención</i>
Intervención	Saber hacer	<i>Aplicación de procedimientos adecuados a las diferentes circunstancias demostrando un trabajo colaborativo y orientado hacia los demás</i>
Personal	Saber ser	<i>Organización del trabajo demostrando destrezas personales (transversales a las características regionales) para la consecución de un desempeño adecuado</i>

⁵⁹ Bizarro R. Grace y Cid T. Natalia (2003) “ Competencias profesionales y Mercado Laboral de Trabajo Social en la VI Región”. Seminario de Título para optar al título de Asistente Social y al Grado Académico de Licenciado en Servicio Social. Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.

Características regionales:

Territorialidad: Concentración y predominancia poblacional en sectores urbanos (78,1% (470.922 habitantes) corresponde a población urbana)

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO TEÓRICO	PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO INTERVENCIÓN	PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO PERSONAL
<i>Pertinencia en la acción profesional</i> <i>Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad</i> <i>Adecuación de líneas innovadoras de intervención profesional (nivel Caso, nivel Grupo, nivel Comunidad)</i> <i>Acción profesional basada en</i>	<i>-Dominio de conceptos y metodologías de las ciencias sociales actualizados y de aquellos conocimientos sustentados en la experiencia y derivados de la investigación y de la evaluación práctica del Trabajo Social, que le permitan conocer y comprender los contextos sociales y culturales de las personas considerando las características territoriales presentes en la región</i>	<u><i>En relación con la metodología:</i></u> <i>-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región. Formulación y evaluación de proyectos sociales: programar actividades, manejo de presupuestos, utilización de materiales, gestión de recursos humanos.</i> <i>-Elaborar informes técnicos según las necesidades emergentes</i> <i>-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género</i> <i>-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales</i> <i>-Gestión de redes sociales: ámbito publico y ámbito privado. Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención</i> <i>-Dominio tecnológico</i> <u><i>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</i></u> <i>-Demostrar habilidades de liderazgo para con</i>	<i>-Iniciativa</i> <i>-Creatividad</i> <i>-Autoactualización</i> <i>-Autocontrol</i> <i>-Proactividad</i> <i>-Asertividad</i> <i>-Empatía</i> <i>-Capacidad de adaptación al cambio</i> <i>-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento</i> <i>-Compromiso</i> <i>-Capacidad de reflexión y análisis</i> <i>-Seguridad personal</i> <i>-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos</i> <i>-Vocación de servicio</i> <i>-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos</i> <i>-Espontaneidad</i> <i>-Flexibilidad</i> <i>-Capacidad propositiva</i> <i>-Capacidad de negociación</i> <i>-Objetividad</i>

<i>aptitudes</i> personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes		<i>las comunidades, equipo de trabajo e</i> <i>instituciones</i> - <i>Demostrar capacidad de trabajo en equipo</i> - <i>disciplinario y multidisciplinario</i> - <i>Establecer relaciones armónicas y de</i> - <i>cooperación hacia la institución, equipo de</i> - <i>trabajo y sujetos de atención</i>	- <i>Carácter</i> - <i>Capacidad de atreverse y asumir</i> - <i>riesgos</i> - <i>Tolerancia</i> - <i>Respeto a la diversidad</i> - <i>Emprendimiento</i> - <i>visión sistémica e integral</i> - <i>capacidad de escucha y expresión</i>
--	--	--	--

Ruralidad: Dispersión poblacional en sectores rurales,(21,9% (132.288 habitantes) corresponde a zonas rurales).

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO TEÓRICO	PERFIL PROFESIONAL DE LOS/LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO INTERVENCIÓN	PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO PERSONAL
Pertinencia en la acción profesional Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad Adecuación de líneas innovadoras de intervención profesional (nivel Caso, nivel Grupo, nivel Comunidad) Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales	-Dominio de conceptos y metodologías de las ciencias sociales actualizados y de aquellos conocimientos sustentados en la experiencia y derivados de la investigación y de la evaluación práctica del Trabajo Social, que le permitan conocer y comprender los contextos sociales y culturales de las personas considerando las características territoriales presentes en la región -Conocer los planes, programas y políticas sociales intersectoriales vigentes	<u>En relación con la metodología:</u> -Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región. Formulación y evaluación de proyectos sociales: programar actividades, manejo de presupuestos, utilización de materiales, gestión de recursos humanos. -Elaborar informes técnicos según las necesidades emergentes -Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género -Formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales -Gestión de redes sociales: ámbito publico y ámbito privado. Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención -Dominio tecnológico <u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u> -Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones -Demostrar capacidad de trabajo en equipo	-Iniciativa -Creatividad -Autoactualización -Autocontrol -Proactividad -Asertividad -Empatía -Capacidad de adaptación al cambio -Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento -Compromiso -Capacidad de reflexión y análisis -Seguridad personal -Honestidad y comportamiento basado en principios éticos -Vocación de servicio -Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos -Espontaneidad -Flexibilidad -Capacidad propositiva -Capacidad de negociación -Objetividad -Carácter -Capacidad de atreverse y asumir riesgos

<i>presentes</i>		<i>disciplinario y multidisciplinario</i> <i>-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención</i>	<i>-Tolerancia</i> <i>-Respeto a la diversidad</i> <i>-Emprendimiento</i> <i>-visión sistémica e integral</i> <i>-capacidad de escucha y expresión</i>
------------------	--	---	--

Economía Regional: Principales actividades económicas: Agricultura, Pesca, Minería y Turismo.

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO PERSONAL
Modernización del estado Pertinencia en la acción profesional Adecuación de líneas innovadoras de intervención profesional (nivel Caso, nivel Grupo, nivel Comunidad) Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes	-Conocer e interiorizar referentes teórico conceptuales actualizados en administración y bienestar, recursos humanos, economía y contabilidad de acuerdo a las características regionales -Conocer e interiorizar conocimientos vigentes sobre tecnologías de información y comunicaciones propios de una sociedad globalizada y en constante intercambio de comunicación	<u>En relación con la metodología:</u> -Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región. Formulación y evaluación de proyectos sociales: programar actividades, manejo de presupuestos, utilización de materiales, gestión de recursos humanos. -Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género -formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales - Gestión de redes sociales: ámbito publico y ámbito privado. Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención -Aplicar tecnologías de información y comunicación vigentes que faciliten su accionar profesional y que le permitan dar paso a la autoactualización de conocimientos y de perfeccionamiento de post grado y la gestión social <u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u>	-Iniciativa -Creatividad -Autoactualización -Autocontrol -Proactividad -Asertividad -Empatía -Capacidad de adaptación al cambio -Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento -Compromiso -Capacidad de reflexión y análisis -Seguridad personal -Honestidad y comportamiento basado en principios éticos -Vocación de servicio -Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos -Espontaneidad -Flexibilidad -Capacidad propositiva -Capacidad de negociación -Objetividad -Carácter -Capacidad de atreverse y asumir riesgos -Tolerancia

		<i>-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones</i> <i>-demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario</i> <i>-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención</i> <i>-Administrar recursos humanos</i>	<i>-Respeto a la diversidad</i> <i>-Emprendimiento</i> <i>-visión sistémica e integral</i> <i>-capacidad de escucha y expresión</i>
--	--	--	---

Género: Predominancia población femenina urbana distribución por sexo, el 50,7% de la población regional son mujeres (306.053) y 49,3% son hombres (297.157).

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO PERSONAL
<i>Pertinencia en la acción profesional</i> <i>Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad</i> <i>Acción profesional en búsqueda de autonomía comunitaria</i> <i>Adecuación de líneas innovadoras de intervención profesión (nivel Caso, nivel Grupo, nivel Comunidad)</i> <i>Acción profesional basada en</i>	<i>-Dominio de conceptos y metodologías de las ciencias sociales actualizados y de aquellos conocimientos sustentados en la experiencia y derivados de la investigación y de la evaluación práctica del Trabajo Social, que le permitan conocer y comprender los contextos sociales y culturales de las personas considerando las características territoriales presentes en la región</i> <i>-Conocer los planes, programas y políticas sociales intersectoriales vigentes en relación con el Género</i>	<u><i>En relación con la metodología:</i></u> <i>-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región. Formulación y evaluación de proyectos sociales: programar actividades, manejo de presupuestos, utilización de materiales, gestión de recursos humanos</i> <i>-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género</i> <i>-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales</i> <i>-- Gestión de redes sociales: ámbito público y ámbito privado. Desarrollar trabajo en redes y de coordinación intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención</i> <u><i>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</i></u> <i>-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones</i> <i>-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario</i>	<i>-Iniciativa</i> <i>-Creatividad</i> <i>-Autoactualización</i> <i>-Autocontrol</i> <i>-Proactividad</i> <i>-Asertividad</i> <i>-Empatía</i> <i>-Capacidad de adaptación al cambio</i> <i>-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento</i> <i>-Compromiso</i> <i>-Capacidad de reflexión y análisis</i> <i>-Seguridad personal</i> <i>-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos</i> <i>-Vocación de servicio</i> <i>-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos</i> <i>-Espontaneidad</i> <i>-Flexibilidad</i> <i>-Capacidad propositiva</i> <i>-Capacidad de negociación</i> <i>-Objetividad</i> <i>-Carácter</i> <i>-Capacidad de atreverse y asumir riesgos</i>

<i>aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes</i>		<i>-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención</i>	<i>-Tolerancia -Respeto a la diversidad -Emprendimiento -visión sistémica e integral -capacidad de escucha y expresión</i>
--	--	--	--

Empleo:

- Desarrollo significativo del sector exportador y del turismo
 - Crecimiento fuerza de trabajo femenino
 - Aumento de unos 35.000 puestos de trabajo, junto a un leve aumento en el número de desocupados. La tasa de desocupación bajó de 10,6% a 9,3%.
 - Distribución (%) de la Fuerza de Trabajo Ocupada IV Región por sectores de actividad económica, 2002.
- | | |
|-------------------|------|
| Sector Primario | 32,3 |
| Sector Secundario | 18,8 |
| Sector Terciario | 48,9 |
| Total | 100 |
- Personas en edad de trabajar 425.510. (mayores de 15 años, de estos, 216.870 formaban parte de la Fuerza de Trabajo, que constituye la sumatoria de los Ocupados y Desocupados).
 - Población mayor de 15 años fuera de la Fuerza de Trabajo 208.640 personas por el hecho de ser estudiantes, jubilados, discapacitados, dueñas de casa.
 - Dentro de la Fuerza de Trabajo, 203.000 ocupados, es decir, que tenían empleo, y 13.870 desocupados, es decir, cesantes o que buscan trabajo por primera vez.

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO PERSONAL
<i>Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad</i> <i>Acción profesional en búsqueda de autonomía comunitaria</i>	<i>-Dominio de conceptos y metodologías de las ciencias sociales actualizados y de aquellos conocimientos sustentados en la experiencia y derivados de la investigación y de la evaluación práctica del Trabajo Social, que le permitan conocer y comprender los contextos sociales y culturales de las</i>	<u><i>En relación con la metodología:</i></u> <i>-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región</i> <i>Formulación y evaluación de proyectos sociales: programar actividades, manejo de presupuestos, utilización de materiales, gestión de recursos humanos</i> <i>-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto</i>	<i>-Iniciativa</i> <i>-Creatividad</i> <i>-Autoactualización</i> <i>-Autocontrol</i> <i>-Proactividad</i> <i>-Asertividad</i> <i>-Empatía</i> <i>-Capacidad de adaptación al cambio</i> <i>-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento</i> <i>-Compromiso</i>

<i>Adecuación de líneas innovadoras en la intervención profesional (nivel Caso, nivel Grupo, nivel Comunidad)</i> <i>Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes</i>	<i>personas considerando las características territoriales presentes en la región</i> <i>-Conocer e interiorizar referentes teórico conceptuales actualizados en administración y bienestar, recursos humanos, economía y contabilidad de acuerdo a las características regionales</i> <i>-Conocer los planes, programas y políticas sociales intersectoriales vigentes</i>	<i>económico, social, cultural y de género</i> <i>-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales</i> <i>-- Gestión de redes sociales: ámbito publico y ámbito privado. Desarrollar trabajo de redes y de coordinación intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención</i> <u><i>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</i></u> <i>-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones</i> <i>-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario</i> <i>-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención</i>	<i>-Capacidad de reflexión y análisis</i> <i>-Seguridad personal</i> <i>-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos</i> <i>-Vocación de servicio</i> <i>-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos</i> <i>-Espontaneidad</i> <i>-Flexibilidad</i> <i>-Capacidad propositiva</i> <i>-Capacidad de negociación</i> <i>-Objetividad</i> <i>-Carácter</i> <i>-Capacidad de atreverse y asumir riesgos</i> <i>-Tolerancia</i> <i>-Respeto a la diversidad</i> <i>-Emprendimiento</i> <i>-visión sistémica e integral</i> <i>-capacidad de escucha y expresión</i>
---	--	---	--

- Instrucción:** - Tasa de Analfabetismo 5,7%
Disminución menos intensa que a nivel nacional, reducción de la tasa urbana.
Sector rural la tasa aumentó 1,5 puntos
- Incremento de los años de escolaridad de la población

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO PERSONAL
Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes Intervención profesional con impronta asistencialista (postulación a becas o créditos)	-Dominio de conceptos y metodologías de las ciencias sociales actualizados y de aquellos conocimientos sustentados en la experiencia y derivados de la investigación y de la evaluación práctica del Trabajo Social, que le permitan conocer y comprender los contextos sociales y culturales de las personas considerando las características territoriales presentes en la región	<u>En relación con la metodología:</u> -Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región Formulación y evaluación de proyectos sociales: programar actividades, manejo de presupuestos, utilización de materiales, gestión de recursos humanos -Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género -- Gestión de redes sociales: ámbito publico y ámbito privado. Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención <u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u> -Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones -Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario	-Iniciativa -Creatividad -Autoactualización -Autocontrol -Proactividad -Asertividad -Empatía -Capacidad de adaptación al cambio -Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento -Compromiso -Capacidad de reflexión y análisis -Seguridad personal -Honestidad y comportamiento basado en principios éticos -Vocación de servicio -Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos -Espontaneidad -Flexibilidad -Capacidad propositiva -Capacidad de negociación -Objetividad -Carácter

		<i>-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención</i>	<i>-Capacidad de atreverse y asumir riesgos</i> <i>-Tolerancia</i> <i>-Respeto a la diversidad</i> <i>-Emprendimiento</i> <i>-visión sistémica e integral</i> <i>-capacidad de escucha y expresión</i>
--	--	---	--

- Sociales:**
- Significativos avances en términos de su progresiva disminución, sustancial reducción del número de pobres, tanto indigentes como no indigentes.
 - Disminución de la pobreza en la IV Región levemente mayor que en el resto el país

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN	PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTE SOCIAL ÁMBITO PERSONAL
<i>Pertinencia en la acción profesional con impronta asistencialista</i> <i>Modernización del estado</i> <i>Intervención profesional con impronta asistencialista</i> <i>Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes</i>	<i>-Dominio de conceptos y metodologías de las ciencias sociales actualizados y de aquellos conocimientos sustentados en la experiencia y derivados de la investigación y de la evaluación práctica del Trabajo Social, que le permitan conocer y comprender los contextos sociales y culturales de las personas considerando las características territoriales presentes en la región</i> <i>-Conocer los planes, programas y políticas sociales intersectoriales vigentes</i>	<u><i>En relación con la metodología:</i></u> <i>-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región</i> <i>Formulación y evaluación de proyectos sociales: programar actividades, manejo de presupuestos, utilización de materiales, gestión de recursos humanos</i> <i>-Elaborar informes técnicos según las necesidades emergentes</i> <i>-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género</i> <i>-Aplicar tecnologías de información y comunicación vigentes que faciliten su accionar profesional y que le permitan dar paso a la autoactualización de conocimientos y de perfeccionamiento de post grado y la gestión social</i> <i>-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar políticas sociales</i> <i>-- Gestión de redes sociales: ámbito publico y ámbito privado. Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y</i>	<i>-Iniciativa</i> <i>-Creatividad</i> <i>-Autoactualización</i> <i>-Autocontrol</i> <i>-Proactividad</i> <i>-Asertividad</i> <i>-Empatía</i> <i>-Capacidad de adaptación al cambio</i> <i>-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento</i> <i>-Compromiso</i> <i>-Capacidad de reflexión y análisis</i> <i>-Seguridad personal</i> <i>-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos</i> <i>-Vocación de servicio</i> <i>-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos</i> <i>-Espontaneidad</i> <i>-Flexibilidad</i> <i>-Capacidad propósitiva</i> <i>-Capacidad de negociación</i> <i>-Objetividad</i> <i>-Carácter</i> <i>-Capacidad de atreverse y asumir</i>

		<i>orientación pertinente a los sujetos de atención</i> <u><i>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</i></u> <i>-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones</i> <i>-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario</i> <i>-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención</i>	<i>riesgos</i> <i>-Tolerancia</i> <i>-Respeto a la diversidad</i> <i>-Emprendimiento</i> <i>-visión sistémica e integral</i> <i>-capacidad de escucha y expresión</i>
--	--	--	---

4.- PROPUESTA DE COMPETENCIAS PROFESIONALES PARA LA IV REGIÓN

COMPETENCIA TÉCNICA

Repertorio de Competencias, Unidades de Competencia, Criterios de Desempeño, Campos de Aplicación, Evidencias requeridas para la evaluación y Guía de evaluación:

TRABAJO SOCIAL IV REGIÓN Proyecto para la Certificación de Competencias	
ÁMBITO DE COMPETENCIA	
Competencia Técnica	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	UNIDAD DE COMPETENCIA
1.-Conocimientos Teóricos y Conceptuales de las Ciencias Sociales	1.1.- Dominio de Teorías y Conceptos de las Ciencias Sociales.
2.- Conocimiento Políticas Sociales	2.1.- Dominio de Políticas Sociales Vigentes (Empleo, Previsión Social, Vivienda, Educación, Salud, entre otras
3.-Conocimiento de un Segundo Idioma	3.1.- Dominio de segundo idioma

COMPETENCIA	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS	CRITERIO DE DESEMPEÑO SÍNTESIS
1.-Conocimientos Teóricos y Conceptuales de las Ciencias Sociales	1.1.- Dominio de Teorías y Conceptos de las Ciencias Sociales.	a.-El/la Profesional Asistente Social utiliza las teorías y metodologías de las Ciencias Sociales como respaldo de su intervención profesional. b.-El/la Profesional Asistente Social reconoce la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno, así como la posibilidad de que las personas, por un lado, se vean afectadas por todo lo que influye sobre ellas y, por otro, modifiquen estas influencias, incluyendo los factores biopsicosociales. c.-El/la Profesional Asistente Social maneja teorías y referentes conceptuales en el ámbito del Desarrollo Humano, que respaldan su intervención. d.-El/la Profesional Asistente social tiene conocimientos de Teorías Sociales que respaldan su intervención y orientan la incorporación y valoración de los actores, especialmente la comunidad. e.-El/la profesional Asistente Social posee un respaldo teórico conceptual referente al desarrollo económico y social (conocimientos en administración Y en RRHH) que le permite diseñar, implementar y/o formar parte activa de experiencias y estrategias de desarrollo intersectorial. f.-El / la Asistente Social conoce y maneja teorías que le permitan analizar relaciones complejas y facilitar cambios personales, organizativos, sociales y culturales g.-El / la Asistente Social reconoce la transitoriedad del conocimiento y se mantiene actualizado h.-El / la Asistente Social conoce y maneja temáticas de género y reconoce la importancia de estas en sus intervenciones	El/la Profesional Asistente Social conoce los marcos teóricos y comprensivos de las Ciencias Sociales y aquellas sustentadas en la experiencia y en la investigación. Reconociendo la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno (factores biopsicosociales). Recurre a teorías y a las diferentes Políticas Sociales para analizar las situaciones complejas y facilitar los cambios personales, organizativos, sociales y culturales. Maneja un segundo idioma que le permite tener acceso a información especializada y establecer contactos profesionales a nivel internacional

2.- Conocimiento Políticas Sociales	2.1.- Dominio de Políticas Sociales Vigentes (Empleo, Previsión Social, Vivienda, Educación, Salud, entre otras	a.- El/la Asistente Social conoce y maneja las Políticas Sociales vigentes. b.- El/la Asistente Social interviene a través de las Políticas Sociales, permitiendo el desarrollo social. c.- El/la Asistente Social formula planes de trabajo e intervención a partir de las políticas sociales. d.- El/la profesional Asistente social a través del conocimiento y manejo de las políticas sociales realiza una orientación, a los clientes en temas relativos a éstas.	
3.-Conocimiento de un Segundo Idioma	3.1.- Dominio de segundo idioma	a.- El/la Profesional Asistente social maneja un segundo idioma que le permite tener acceso a información especializada y establecer contactos profesionales a nivel internacional	

Evidencias requeridas para la evaluación	Evidencias de desempeño, conocimiento y comprensión: Certificación de título profesional Certificación de cursos/ capacitaciones realizados Uso de lenguaje técnico Interpretación de documentos técnicos Registros diarios de operaciones y reportes Resultados tangibles usados como evidencia (sistematización de experiencias) Conocimientos de metodologías y técnicas
CAMPOS DE APLICACIÓN	Sistema social en general Nivel Caso-familia Nivel Grupo Nivel Comunidad
GUÍA DE EVALUACIÓN	Pruebas de conocimientos orales o escritas Observación en terreno Simulaciones. Tareas de Bandeja de Trabajo: en las que el evaluado debe gestionar su tiempo y sus acciones para llegar a un resultado final. Test Situacionales: basados en incidentes críticos antes los que el evaluado debe tomar una decisión. Test de Ejecución de Tareas: en las que se evalúa de manera enmascarada las tendencias de comportamiento más significativas del evaluado.

DESEMPEÑO DISTINGUIDO

El/la Profesional Asistente Social demuestra dominio avanzado de las teorías y metodologías de las Ciencias Sociales y aquellas sustentadas en la experiencia y en la investigación. Reconociendo la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno, así como la posibilidad de que las personas, por un lado, se vean afectadas por todo lo que influye sobre ellas y, por otro, modifiquen estas influencias, incluyendo los factores biopsicosociales.

El/la Profesional Asistente Social demuestra dominio avanzado de las Políticas Sociales, con las cuales determina sus intervenciones y quehacer profesional.

El/la Profesional Asistente Social domina fluidamente un segundo idioma que le permite tener acceso a información especializada y establecer contactos profesionales a nivel internacional.

DESEMPEÑO ADECUADO

El/la Profesional Asistente Social demuestra un dominio suficiente y actualizado de las teorías y metodologías de las Ciencias Sociales y aquellas sustentadas en la experiencia y en la investigación. Reconociendo la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno, así como la posibilidad de que las personas, por un lado, se vean afectadas por todo lo que influye sobre ellas y, por otro, modifiquen estas influencias, incluyendo los factores biopsicosociales.

El/la Profesional Asistente Social demuestra un dominio suficiente y actualizado de las Políticas Sociales, con las cuales determina sus intervenciones y quehacer profesional.

El/la Profesional Asistente Social maneja parcialmente un segundo idioma que le permite tener acceso a información bibliografía especializada.

DESEMPEÑO INADECUADO

El/la Profesional Asistente Social demuestra un dominio insuficiente y desactualizado de las teorías y metodologías de las Ciencias Sociales y aquellas sustentadas en la experiencia y en la investigación. Reconociendo la complejidad de las interacciones entre los seres humanos y su entorno, así como la posibilidad de que las personas, por un lado, se vean afectadas por todo lo que influye sobre ellas y, por otro, modifiquen estas influencias, incluyendo los factores biopsicosociales.

El/la Profesional Asistente Social demuestra un dominio insuficiente y desactualizado de las Políticas Sociales, con las cuales determina sus intervenciones y quehacer profesional.

El/la Profesional Asistente Social no maneja un segundo idioma, lo que no le permite tener acceso a información especializada ni a establecer contactos profesionales a nivel internacional.

COMPETENCIA METODOLÓGICA

Repertorio de Competencias, Unidades de Competencia, Criterios de Desempeño, Campos de Aplicación, Evidencias requeridas para la evaluación y Guía de evaluación:

TRABAJO SOCIAL IV REGIÓN Proyecto para la Certificación de Competencias	
ÁMBITO DE COMPETENCIA	
Competencia Metodológica	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	UNIDAD DE COMPETENCIA
1.- Aplicación metodológica	1.1.- Nivel Caso/Nivel Familia 1.2.- Nivel Grupo 1.3.- Nivel Comunidad
2.-Investigación Social	2.1.- Dominio teórico conceptual y procedimental de la Investigación Social Cuantitativa. 2.2.- Dominio teórico conceptual y procedimental de la Investigación Social Cualitativa
3.- Planificación Social	3.1.- Formulación, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales
4.- Manejo Tecnológico	4.1.- Manejo Tecnológico a nivel usuario. 4.2.- Manejo de bases de datos.

COMPETENCIA	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS	CRITERIO DE DESEMPEÑO SÍNTESIS
1.- Aplicación metodológica	1.1.- Nivel Caso/Nivel Familia	a.- El/la Profesional Asistente Social conoce, crea y/o selecciona métodos y técnicas de intervención apropiados para cada realidad y coherentes con las metas institucionales b.- El/la Profesional Asistente Social interviene en los procesos psicosociales que se centran fundamentalmente en el individuo, hasta la participación en la política, la planificación y el desarrollo social. c.- El/la Profesional Asistente Social es capaz de responder a las demandas, crisis o emergencias sociales que se presenten en el desempeño de sus funciones profesionales, d.-El/la Profesional Asistente Social se enfrenta a las barreras, desigualdades e injusticias existentes en la sociedad. Responde a las crisis y emergencias, así como a los problemas personales y sociales de la vida diaria	El/la Profesional Asistente social se enfrenta a las barreras, desigualdades e injusticias existentes en la sociedad. Responde a las crisis y emergencias, así como a los problemas personales y sociales de la vida diaria. Utiliza una variedad de experiencias, técnicas y actividades consecuentes con su centro de atención holístico en las personas y sus entornos. Interviene en procesos psicosociales que se centran fundamentalmente en el individuo, hasta la participación en la política, la planificación y el desarrollo sociales.
	1.2.- Nivel Grupo	a.-El/ la Asistente Social en el desempeño de su ejercicio profesional reconoce características propias de los grupos y la influencia que tienen estos en sus integrantes como alternativa de cambio personal. b.- El/la Profesional Asistente Social interviene en la dirección de organismos o grupos funcionales y territoriales con la intención de que estos participen en la sociedad e influyan en el desarrollo socioeconómico del País. c.- El/la profesional Asistente Social fomenta la organización grupos de ayuda mutua a nivel comunal	Las intervenciones incluyen el asesoramiento, el trabajo social de casos, el trabajo social con grupos, el trabajo de pedagogía social y el tratamiento y terapia familiar, así como los esfuerzos para ayudar a las personas a obtener servicios y recursos en la comunidad. Incluye la dirección de organismos, la organización comunitaria y la participación en la acción sociopolítica para influir en la política social y en el desarrollo económico.
	1.3.- Nivel Comunidad	a.- El/la Profesional Asistente Social en el desempeño de su ejercicio profesional reconoce características propias del contexto comunal y local en el que se encuentra inserto. b.-El/ la Asistente Social reconoce la importancia del contexto local y lo evidencia en su ejercicio profesional a través de una relación permanente con el entorno, preocupado/a de mantenerse actualizado/a respecto de las condiciones histórico culturales, económicas, tecnológicas, demográficas del espacio local y sus posibles transformaciones en el corto, mediano y	El/la Profesional Asistente social tiene dominio teórico - conceptual y procedimental de la Investigación

		largo plazo. c.- El/la Profesional Asistente Social realiza intervenciones que incluyen el asesoramiento, el trabajo social de casos, el trabajo social con grupos, el trabajo de pedagogía social y el tratamiento y terapia familiar, así como los esfuerzos para ayudar a las personas a obtener servicios y recursos en la comunidad. d.- El/la Profesional Asistente Social interviene en la dirección de organismos, en la organización comunitaria y en la participación en la acción sociopolítica para influir en la política social y en el desarrollo económico.	Social Cuantitativa y Cualitativa. Es capaz de elaborar, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos sociales. Trabaja e interviene en su quehacer con las nuevas tecnologías computacionales
2.-Investigación Social	2.1.- Dominio teórico conceptual y procedimental de la Investigación Social Cuantitativa.	a.- El/la profesional Asistente Social maneja Conocimientos de Investigación Social Cuantitativa, de manera que pueda realizar estudios que avalen sus determinaciones b.- El/la Profesional Asistente Social sistematiza conocimientos derivados de una temática sustentados en la experiencia y en la investigación Cuantitativa.	
	2.2.- Dominio teórico conceptual y procedimental de la Investigación Social Cualitativa	a.- El/la profesional Asistente Social manejar conocimiento de Investigación Social Cualitativa para realizar estudios locales de la realidad social en que interviene, de manera tal de enfocar la intervención que realiza hacia los resultados obtenidos. b.- El/la Profesional Asistente Social sistematiza conocimientos derivados de una temática sustentados en la experiencia y en la investigación Social Cualitativa.	
3.- Planificación Social	3.1.- Formulación, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales	a.- El/la Profesional Asistente Social participa en la elaboración, diseño ejecución y evaluación de proyectos sociales. b.- El/la Profesional Asistente Social debe ser capaz de programar actividades concernientes a la planificación de un proyecto social. c.- El/la Profesional Asistente Social es capaz de gestionar recursos humanos en pro de la ejecución de un proyecto social.	

		d.- El/la Profesional Asistente Social debe manejar presupuestos y saber administrar los diversos recursos materiales y financieros de un proyecto social.	
4.- Manejo Tecnológico	4.1.- Manejo Tecnológico a nivel usuario. 4.2.- Manejo de bases de datos.	a.- El/la Profesional Asistente Social trabaja e interviene en su quehacer con las nuevas tecnologías computacionales. b.- El/la Profesional Asistente Social maneja programas de computación C.- El/la Profesional Asistente Social maneja bases de datos y trabaja bajo estadísticas	

Evidencias requeridas para la evaluación	Evidencias de desempeño, conocimiento y comprensión: Certificación de título profesional Certificación de cursos/ capacitaciones realizados en computación Uso de lenguaje técnico Interpretación de documentos técnicos y bibliográficos Compendios de investigaciones realizadas Documentos sistematizados de intervenciones relevantes a nivel de grupo y comunidad de campo Portafolio de los proyectos sociales formulados e implementados Catastro de redes sociales del ámbito público y privado con las que se coordina instrumentos de sistematización utilizados Bases de datos y estadísticas con las que trabaja Dominio tecnológico
CAMPOS DE APLICACIÓN	Sistema social en general Nivel Caso-familia Nivel Grupo Nivel Comunidad
GUÍA DE EVALUACIÓN	Pruebas de conocimientos orales o escritas Observación directa del profesional durante diferentes jornadas de trabajo Simulaciones. Registros diarios de operaciones e intervenciones. Realización de proyectos o tareas Tareas de Bandeja de Trabajo: en las que el evaluado debe gestionar su tiempo y sus acciones para llegar a un resultado final. Test Situacionales: basados en incidentes críticos antes los que el evaluado debe tomar una decisión. Test de Ejecución de Tareas: en las que se evalúa de manera enmascarada las tendencias de comportamiento más significativas del evaluado.

DESEMPEÑO DISTINGUIDO

El/la Profesional Asistente Social selecciona métodos y técnicas de intervención apropiados para atender a cada realidad de forma coherente con los principios de la profesión y con las metas institucionales, siendo capaz de responder a las demandas, crisis o emergencias sociales, así como a los problemas personales y sociales de la vida diaria a nivel de caso, grupo y comunidad.

Utiliza una variedad de experiencias, técnicas y actividades consecuentes con su centro de atención holístico en las personas y sus entornos. Interviene en procesos psicosociales que se centran fundamentalmente en el individuo, hasta la participación en la política, la planificación y el desarrollo sociales.

Es capaz de asumir la dirección de organismos, la organización comunitaria y la participación en la acción sociopolítica para influir en la política

El/la Profesional Asistente social tiene dominio teórico - conceptual y procedimental de la Investigación Social Cuantitativa y Cualitativa. Es capaz de elaborar, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos sociales. Trabaja e interviene en su quehacer con las nuevas Y modernas tecnologías computacionales

DESEMPEÑO ADECUADO

El/la Profesional Asistente Social trabaja con métodos y técnicas propias de la profesión siendo capaz de responder a las demandas, crisis o emergencias sociales, así como a los problemas personales y sociales de la vida diaria a nivel de caso, grupo y comunidad.

El / la Asistente Social, conoce a las expectativas de los/as sujetos de atención, con certezas derivadas del marco institucional y el repertorio de recursos existentes y los posibles de gestionar mediante las redes sociales que posee y su margen en la toma de decisiones. Informa permanentemente a sus usuarios/as sobre los beneficios existentes y los mantiene actualizados respecto de los mecanismos de postulación.

Es capaz de incluirse en la dirección de organismos, la organización comunitaria y la participación en la acción sociopolítica para influir en la política

El/la Profesional Asistente social tiene adecuado manejo teórico - conceptual y procedimental de la Investigación Social Cuantitativa y Cualitativa. Es capaz de participar de la elaboración, diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales. Trabaja e interviene en su quehacer con tecnologías computacionales

DESEMPEÑO INADECUADO

El/la Profesional Asistente Social trabaja con métodos y técnicas insuficientes y desactualizadas para atender a cada realidad de forma coherente con los principios de la profesión y con las metas institucionales, siendo capaz de responder limitadamente a las demandas, crisis o emergencias sociales, así como a los problemas personales y sociales de la vida diaria a nivel de caso, grupo y comunidad.

El/la Profesional Asistente Social no es capaz de asumir la dirección de organismos, la organización comunitaria y ni la participación en la acción sociopolítica para influir en la política

El/la Profesional Asistente social no tiene un manejo adecuado teórico - conceptual y procedimental de la Investigación Social Cuantitativa y Cualitativa.

No es capaz de elaborar, diseñar, ejecutar y evaluar proyectos sociales.

No Trabaja ni interviene en su quehacer con las tecnologías computacionales.

COMPETENCIA PARTICIPATIVA

Repertorio de Competencias, Unidades de Competencia, Criterios de Desempeño, Campos de Aplicación, Evidencias requeridas para la evaluación y Guía de evaluación:

TRABAJO SOCIAL IV REGIÓN Proyecto para la Certificación de Competencias	
ÁMBITO DE COMPETENCIA	
Competencia Participativa	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	UNIDAD DE COMPETENCIA
1.- Trabajo en Equipo	1.1.- Trabajo con Equipo Multidisciplinarios
2.- Gestión de Redes Sociales	2.1.- Gestión con Redes Sociales/ Comunitarias 2.2.- Coordinación de acciones con distintos actores agentes sociales: de los Ámbito Público y Privado

COMPETENCIA	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS	CRITERIO DE DESEMPEÑO SÍNTESIS
1.- Trabajo en Equipo	Trabajo con Equipo Multidisciplinarios	a.- El/la Profesional Asistente Social realiza un Trabajo en equipo coordinado con los demás profesionales con la finalidad de establecer los planes de trabajo en conjunto. b.- El/la Profesional Asistente Social coordina y lidera el trabajo con el equipo con los demás profesionales. c.- El/la Profesional Asistente Social debe contribuir a la incorporación de los diferentes actores sociales especialmente la comunidad, en acciones conjuntas con el equipo de profesionales, en la resolución de los problemas sociales.	El/la Profesional Asistente Social realiza trabajos coordinados con diferentes profesionales, redes Y actores sociales del ámbito público y privado con la intención de establecer acciones estratégicas de trabajo en conjunto para poder intervenir y analizar las situaciones complejas y facilitar los cambios personales, organizativos, sociales y culturales
2.- Gestión de Redes Sociales	2.1.- Gestión con Redes Sociales/ Comunitarias	a.- El/la Profesional Asistente Social maneja e implementa críticamente las orientaciones de la Política Social en cooperación con las diferentes Redes Sociales/ Comunitarias. b.- El/la Profesional Asistente Social trabaja en conjunto y en coordinación con la Red social del Estado en sus intervenciones. c.- El/la Profesional Asistente Social debe gestionar recursos económicos, acceder a nuevas formas de financiamiento (identificar fondos concursables) d.- El/la Profesional Asistente Social establece una red de trabajo y elabora un catastro de instituciones cooperadoras.	
	2.2.- coordinación de acciones con distintos actores/ agentes sociales: de los Ámbito Público y Privado	a.- El/la Profesional Asistente Social participa de reuniones estratégicas para la coordinación de distintos actores sociales de apoyo del Ámbito Público y del Ámbito Privado b- El/la profesional Asistente Social fomenta la organización de grupos de ayuda mutua a nivel comunal en conjunto con agentes privados. c- El/la Profesional Asistente Social debe contribuir a la conformación y fortalecimiento de organizaciones y redes sociales de apoyo.	

Evidencias requeridas para la evaluación	Evidencias de desempeño, conocimiento y comprensión: Certificación de título Profesional Certificación de cursos/ capacitaciones Uso de lenguaje Técnico Interpretación de documentos Técnicos Registros diarios de operaciones y reportes Resultados tangibles usados como evidencia (sistematización de experiencias) Conocimientos de metodologías y Técnicas Portafolios de intervenciones de sistematización realizadas con otros profesionales y/o sectores sociales del ámbito públicos y privados. Portafolios de sistematización de intervenciones realizadas con organizaciones funcionales y territoriales
CAMPOS DE APLICACIÓN	Sistema social en general Nivel Caso-familia Nivel Grupo Nivel Comunidad
GUÍA DE EVALUACIÓN	Pruebas de conocimientos orales o escritas Observación en terreno Simulaciones de trabajo en equipo Test Psicológicos Tareas de Bandeja de Trabajo: en las que el evaluado debe gestionar su tiempo y sus acciones para llegar a un resultado final. Test Situacionales: basados en incidentes críticos antes los que el evaluado debe tomar una decisión. Test de Ejecución de Tareas: en las que se evalúa de manera enmascarada las tendencias de comportamiento más significativas del evaluado.

DESEMPEÑO DISTINGUIDO
El/la Profesional Asistente Social realiza trabajos coordinados, de cooperación y coherentes con diferentes profesionales y/o redes sociales del ámbito público y privado con la intención de establecer acciones estratégicas de trabajo en conjunto para poder intervenir y analizar las situaciones complejas y facilitar los cambios personales, organizativos, sociales y culturales
DESEMPEÑO ADECUADO
El/la Profesional Asistente Social realiza trabajos coordinados con diferentes profesionales y/o redes sociales del ámbito público y privado con la intención de establecer acciones de trabajo en conjunto para poder intervenir y analizar las situaciones complejas y facilitar los cambios personales, organizativos, sociales y culturales
DESEMPEÑO INADECUADO
El/la Profesional Asistente Social realiza trabajos coordinados insuficientes y poco coherentes con diferentes profesionales y/o redes sociales del ámbito público y privado, no logrando establecer acciones estratégicas de trabajo en conjunto para poder intervenir y analizar las situaciones complejas y facilitar los cambios personales, organizativos, sociales y culturales

COMPETENCIA PERSONAL

Repertorio de Competencias, Unidades de Competencia, Criterios de Desempeño, Campos de Aplicación, Evidencias requeridas para la evaluación y Guía de evaluación:

TRABAJO SOCIAL IV REGIÓN Proyecto para la Certificación de Competencias	
ÁMBITO DE COMPETENCIA	
Competencia Personal	
REPERTORIO DE COMPETENCIAS	UNIDAD DE COMPETENCIA
1.- Tolerancia a trabajar en situaciones adversas	1.1.- Tolerancia. 1.2.- Perseverancia 1.3.- Manejo de la frustración 1.4.- Criterio Profesional 1.5.- Autocontrol 1.6.- Manejo de situaciones complejas
2.- Creatividad	2.1.- Apertura a lo innovador 2.2.- Manejo de nuevas técnicas de intervención 2.3.- Capacidad de respuesta rápida a la contingencia
3.- Compromiso	3.1.- Trato cordial 3.2.- Empatía 3.3.- Puntualidad 3.4.- Responsabilidad
4.- Liderazgo	4.1.- Iniciativa 4.2.- Visión Crítica 4.3.- Visión Estratégica
5.- Autoformación	5.1.- Actualización Permanente 5.2.- Manejo Tecnológico 5.3.- Proactividad

COMPETENCIA	UNIDAD DE COMPETENCIA	CRITERIOS DE DESEMPEÑO OPERATIVOS	CRITERIO DE DESEMPEÑO SÍNTESIS
1.- Tolerancia a trabajar en situaciones adversas	1.1.- Tolerancia.	a.- El/la Profesional Asistente Social debe tolerar el carácter y postura de la comunidad y mantener su postura y trabajo frente a ellos, siendo un trabajo personal constante para aceptar las diferencias en los individuos.	El/la Profesional Asistente Social posee diversas competencias personales que le permiten realizar un quehacer competente y coherente frente a las situaciones profesionales y cotidianas a las que se enfrenta, guiado por los principios éticos de la profesión.
	1.2.- Perseverancia	a.- El/la profesional Asistente Social mantiene su compromiso frente al objetivo último del Trabajo social, manteniendo su postura y su trabajo constante a pesar de lo complejo que pueda ser. b.- El/la profesional Asistente Social sigue adelante con su labor de trabajo a pesar de los obstáculos que se le presentan en la población tratada.	
	1.3.- Manejo de la frustración	a.- El/la Profesional Asistente Social debe aprender y trabajar de manera personal en el manejo de la frustración de manera de superar los obstáculos que siempre se presentan cuando se trabaja con comunidad y por sobre todo con personas de manera de continuar con su labor.	
	1.4.- Criterio Profesional (capacidad de reflexión y análisis)	a.- El/la profesional Asistente Social que trabaja con comunidad y personas debe tener la capacidad de ser reflexivo y tener un criterio profesional para realizar las diversas intervenciones.	
	1.5.- Autocontrol	a.- En el trabajo que realiza en Profesional Asistente Social debe tener un trabajo personal donde el autocontrol es un factor importante para relacionarse con personas.	
	1.6.- Manejo de situaciones complejas	a.- El/la profesional Asistente Social debe saber tratar con la interacción de personas que son diversas y por lo tanto comprender la diversidad de interacciones que se dan entre ellas.	

2.- Creatividad	2.1.- Apertura a lo innovador	a.- El/la Profesional Asistente Social debe tener la capacidad de aprender nuevas tecnologías y tener una apertura a todo lo que sea innovador y que potencie la intervención que realiza.	
	2.2.- Manejo de nuevas técnicas de intervención	a.- El/la profesional Asistente Social debe estar en una constante búsqueda de nuevas técnicas que hagan dinámica y motivadora su intervención con una actualización permanente.	
	2.3.- Capacidad de respuesta rápida a la contingencia	a.- El/la profesional Asistente Social debe ser capaz de improvisar en determinadas situaciones que pueden modificar lo planeado y tener siempre presente un plan de contingencia, ya que la realidad social es variable.	
3.- Compromiso	3.1.- Trato cordial	a.- El/la Profesional Asistente Social debe tratar siempre de manera cordial a las personas que solicitan su ayuda, ya que se encuentran en situaciones tanto físicas como mentales que las hacen estar en una situación compleja de vida. b.- El/la Profesional Asistente Social debe ser respetuoso con las personas y ser este un principio de trabajo	
	3.2.- Empatía	a.-El/la Profesional Asistente Social debe ser capaz de ponerse en la situación que vivencia el otro de manera de optar y tratar de ver las cosas desde la perspectiva que tiene la persona que solicita su ayuda.	
	3.3.- Puntualidad	a.-El/la Profesional Asistente Social debe ser puntual en la atención y compromisos que adquiere con las personas	
	3.4.- Responsabilidad	a.-El/la Profesional Asistente Social deben ser responsables frente a la persona e institución en que realiza su intervención (evitar práctica rutinaria).	
4.- Liderazgo	4.1.- Iniciativa	a.- El/la Profesional Asistente Social debe ser propósitivo y tener siempre la iniciativa de realizar actividades que potencien su	

		intervención y trabajo tanto con su equipo de trabajo como con las personas y comunidad que trabaja.	
	4.2.- Visión Crítica	a.- Para la intervención profesional optima El/la Profesional Asistente Social debe ser capaz de desarrollar una visión estratégica, y global, donde las diversas posibilidades se vean plasmadas para la solución de los problemas de las personas	
	4.3.- Visión Estratégica	a.- En el trabajo que realiza El/la Profesional Asistente Social debe tener la capacidad de una visión crítica ayuda a ver la integralidad del problema tratado y su solución desde la misma visión.	
5.- Autoformación	5.1.- Actualización Permanente	a.- El/la Profesional Asistente Social debe actualizarse permanentemente en la diversidad de temas con que trabaja, ya que la realidad social cambia muy rápidamente. b.- El/la Profesional debe estar atenta a la oferta de capacitación de manera de optar por los temas más contingentes al campo en que se desarrolla su trabajo, de manera de ser actualizada. c.- El/la Profesional Asistente Social debe ser un profesional que demande las capacitaciones que necesita y sea autodidacta en temas contingentes de la realidad que enfrenta.	
	5.2.- Manejo Tecnológico	a.- El/la Profesional Asistente Social debe tener un manejo tecnológico adecuado para la labor que desempeña.	
	5.3.- Proactividad	a.- El/la Profesional Asistente Social debe ser un profesional que busque las soluciones a las problemáticas con que se encuentra y las materias en que debe basar su intervención de manera independiente y por iniciativa propia.	

Evidencias requeridas para la evaluación	Evidencias de desempeño, conocimiento y comprensión: Certificación de título Profesional Certificación de cursos/ capacitaciones Uso de lenguaje Técnico Interpretación de documentos Técnicos y bibliográficos. Análisis de Registros de Opinión de los /las usuarios
CAMPOS DE APLICACIÓN	Sistema social en general Nivel Caso-familia Nivel Grupo Nivel Comunidad
GUÍA DE EVALUACIÓN	Pruebas escritas y conversacionales del segundo idioma. Observación en terreno. Observación de las interacciones entre el profesional y sus sujetos de atención Simulaciones. Tareas de Bandeja de Trabajo: en las que el evaluado debe gestionar su tiempo y sus acciones para llegar a un resultado final. Test Situacionales: basados en incidentes críticos antes los que el evaluado debe tomar una decisión. Test de Ejecución de Tareas: en las que se evalúa de manera enmascarada las tendencias de comportamiento más significativas del evaluado.

DESEMPEÑO DISTINGUIDO
El/la Profesional Asistente Social posee un gran número de diversas competencias personales que le permiten realizar un quehacer competente y coherente frente a las situaciones profesionales y cotidianas a las que se enfrenta. El/ la Asistente Social se desempeña profesionalmente en forma coherente con los valores, principios y conducta ética del Trabajo Social, reactualizándolos permanentemente. Desde estos referentes guía su conducta profesional y resuelve los conflictos éticos
DESEMPEÑO ADECUADO
El/ la Asistente Social se desempeña profesionalmente en forma coherente con los referentes éticos del Trabajo Social y de acuerdo a ciertas características personales necesarias que requiere para intervenir. Su trato con todas las personas es equitativo, dentro de los marcos y recursos institucionales con que cuenta.
DESEMPEÑO INADECUADO
En su desempeño profesional el/ la Asistente Social se advierten la coexistencia de los referentes éticos profesionales con referentes éticos personales, generándose conflictos en forma ocasional o permanente. Su trato con las personas no siempre es equitativo y su función orientadora en la búsqueda de la solución de sus problemas se realiza de manera parcial, según sea su cercanía o distancia con los referentes valóricos de los sujetos con que trabaja. No hay reactualización profesional.

5.- Validación y Certificación de Competencias.

1. Definición
Consiste en el reconocimiento formal de las competencias de los/las Asistentes Sociales independientemente de la forma y lugar en que éstas fueron adquiridas, y con base en un repertorio de competencias profesionales y laborales. La emisión del certificado de competencia implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias por medio del cual se realiza la verificación de evidencias de desempeño y conocimiento del individuo en relación con los criterios de realización ya definidos.

2. Objetivos
➤ General Verificar los niveles de dominio de los conocimientos técnicos, metodológicos, participativos y personales para el desempeño profesional de los/las profesionales Asistentes Sociales que los soliciten y reconocérselos mediante la certificación. ➤ Específicos: a) Avalar los certificados otorgados a aquellas personas que han demostrado ser competentes para el desempeño de funciones profesionales. b) Realizar un análisis de necesidades de las habilidades, conocimientos y actitudes requeridas por la función profesional que no están plenamente instaladas en el colectivo profesional y que permitan desarrollar proceso de aprendizaje que le otorgue un mayor nivel de capacitación.

3.- Características de la Validación y Certificación de Competencias

- Está centrada en los resultados de Desempeño. (Desempeño Distinguido, Desempeño Adecuado y Desempeño Inadecuado).
- Es individualizada y voluntaria.
- El juicio evaluativo que se emite después de la medición es si el individuo es competente o aún le falta formación.
- Por referirse a funciones productivas reales, los certificados abarcan ámbitos de competencias diferentes. El trabajador puede acumular certificados de sucesivos ámbitos de competencia en las que haya mostrado su dominio (Competencia Técnica, Competencia Metodológica, Competencia Participativa y Competencia Personal).
- El certificado tiene una vigencia limitada. Su poseedor debe actualizar la certificación en los plazos que se hayan fijado.
- Las acciones e instrumentos para la evaluación de las competencias se desarrollan con base en a los ámbitos definidos.
- Los criterios de valoración serán establecidos en torno a los tipos de evidencia que presentara el candidato: de desempeño, de producto y de conocimiento.
- Las formas principales para recabar evidencias serán:
 - Observación directa en el lugar de trabajo
 - Simulación del ambiente del lugar de trabajo -Preguntas orales
 - Pruebas de Conocimientos
 - Portafolios de Sistematización de Experiencia

4. Cobertura de la Validación - Certificación de Competencias

Son aspirantes de acciones de validación-certificación todas los profesionales Asistentes Sociales que lo soliciten, siempre y cuando cumplan con las condiciones generales establecidas y las condiciones específicas

Proceso Operativo para la Validación y Certificación de Competencias Laborales

A continuación se describe en términos generales el procedimiento para la validación con el propósito de facilitar su comprensión.

A.- Promoción y Divulgación

- La convocatoria puede ser hecha a través del Colegio de Asistentes Sociales de la IV Región, gremios, asociaciones, empresas o medios de comunicación.
- Es necesario determinar y utilizar medios de promoción y divulgación del proceso de validación para cada una de las provincias, para evitar que algún/a profesional quede excluido de participar por falta de información por la lejanía geográfica de la zona..
- La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso será responsable de preparar la información y materiales necesarios para informar sobre objetivos, contenidos, usuarios, procedimientos generales, fecha y sitios de la validación

B.- Recepción y registro de solicitudes

- Los interesados en participar en acciones específicas de validación, depositarán su solicitud en los Centros u Organismos acreditados por el colegio de Asistentes Sociales de cada provincia para tales fines, los cuales procederán a realizar el registro correspondiente.

C.- Información - Orientación

- Los profesionales seleccionados serán citados a una reunión de información sobre aspectos como: Instructivo para el candidato (ver anexo 1) y Plan de evaluación. Este último es elaborado por la comisión evaluadora.

Prediagnóstico de Competencia

- Una vez informados los aspirantes a la validación, se les hará una entrevista técnica a manera de sondeo con el fin de determinar el estado de la competencia con relación al ámbito de competencia en que aspira a certificarse y las probabilidades de éxitos del candidato para obtener el certificado de la Competencia.
- Así se evitara n pérdidas de tiempo, materiales y costos mayores. La entrevista técnica estará centrada en el Criterio de Realización de la Competencia a ser Certificada.
- Mediante el análisis de los resultados obtenidos el candidato puede ser remitido al proceso de evaluación o, en su defecto, ser instado a iniciar un proceso de formación para reforzar sus competencias en los aspectos que aún no domina.

Aplicación de la prueba de validación

- Consiste en la administración de los instrumentos diseñados para recoger las evidencias de desempeño y de conocimientos en la competencia evaluada.
- El mejor lugar para llevar a cabo la evaluación práctica es en el lugar de trabajo real, ya que es allí donde puede observarse con mayor facilidad el verdadero desempeño competente. Si se recurre a la simulación, se debe tratar de simular condiciones de operación reales tan parecidas a las del lugar de trabajo como sea posible.
- La aplicación de los Instrumentos de evaluación está a cargo de la Comisión Evaluadora.
- En esta actividad se obtiene el diagnóstico profesional de cada profesional Asistente Social, el cual resulta de la comparación del resultado obtenido en las diferentes pruebas con lo requerido por cada ámbito de competencia.

Emisión del Juicio de Evaluación

- El juicio emitido por el organismo encargado de la validación gira en dos vertientes:
 1. El trabajador posee las habilidades, conocimientos y actitudes requeridas por las Normas de Competencia Laboral
 2. El resultado de la prueba indica que el trabajador presenta deficiencias en el o los elemento(s) de la o las unidad(es) de Competencia evaluada, por tanto necesita formación y se le remite a participar en acciones de capacitación o a su superación por medio de preparación independiente.

ENTREGA DEL CERTIFICADO

- La evaluación que resulta con el veredicto de Competente le permite al candidato acceder a la Certificación

DOCUMENTOS E INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA

INSTRUCTIVO PARA EL/LA CANDIDATO/A

- a) La evaluación práctica se realizará en el ambiente igual o similar al lugar de trabajo
- b) Debe presentarse a la prueba, por lo menos, con 15 minutos de anticipación
- c) Contará con el tiempo necesario para desarrollar la actividad en un ritmo normal de trabajo
- d) La evaluación será en forma individual, aunque en algunas ocasiones trabaje en grupo
- e) En la evaluación se tomará en cuenta los conocimientos, habilidades y actitudes, así como las características del producto o servicio generado como resultado de la actividad realizada
- f) Debe mostrar dominio en toda la práctica que lleva a cabo
- g) La evaluación se hará por observación directa, para ello el evaluador contará con una guía escrita
- h) Antes de iniciar la prueba revise el área de trabajo a fin de que cuente con todo lo necesario
- i) Si tiene dudas consulte al evaluador antes de iniciar la prueba
- j) Una vez finalizada la prueba debe firmar el resultado de la misma. En caso de no estar conforme con los resultados de la evaluación podrá realizar una reclamación por escrito al comité evaluador, quienes ponderarán si procede o no dicha solicitud.
- k) Deberá recibir la(s) norma(s) de competencia por evaluar y las condiciones necesarias para hacerlo (condición de ejecución)
- l) Aquellas personas que no dominen la competencia serán remitidas a formación

Condiciones del Candidato para la Validación – Certificación

- Presentar documentos: cédula de identificación personal o pasaporte (si es extranjero)
- Presentar título profesional de Asistente Social emitido por una Institución formal de Educación reconocida por el Ministerio de Educación.
- Cumplir con los requisitos físicos y mentales mínimos exigidos para el desempeño de la función productiva en la que solicita validación
- Acreditar experiencia laboral mínima de 1 año en la ocupación o en la actividad profesional en la que se desempeña
- Si la solicitud es presentada por una empresa, gremio o asociación, deben suministrar la información correspondiente de los antecedentes laborales y personales

Comisión Evaluadora

Definición

- Es un conjunto de especialistas en un área ocupacional determinada que tiene como finalidad definir y ejecutar las evaluaciones de las competencias laborales de las personas interesadas según normas establecidas.

Funciones

- Elaborar y/o validar las pruebas para las evaluaciones de las competencias
- Requerir el apoyo logístico necesario para la realización de las evaluaciones.
- Efectuar las pruebas de evaluaciones de Competencias
- Recomendar la certificación y/o formación de las personas evaluadas según competencias
- Promover e impulsar dentro de su sector la certificación de competencias laborales

Composición

- Esta compuesta por profesionales Asistentes Sociales de trayectoria prestigiosa y reconocida por sus pares a nivel regional y/o nacional y equipo docente de la Escuela de Trabajo Social de La Universidad de Valparaíso.

ANTECEDENTES PARA EL DISEÑO DE LA PRUEBA

Para el diseño de una prueba tanto teórica como práctica se tomaran en cuenta los siguientes aspectos:

Análisis de la Unidad de Competencia

Se analizara:

- a) Los criterios de desempeño, campo de aplicación, evidencias de conocimientos y evidencias de desempeño requeridas para desempeñar de manera efectiva una función profesional.
- b) La estructuración y construcción de los indicadores de las pruebas permitirán evidenciar los conocimientos, habilidades y actitudes que poseen los individuos que se someten a la certificación por competencia.

Modelos

1.- Modelo para la Evaluación de la Prueba Práctica

Ejemplo de condición de ejecución

CONDICIÓN DE EJECUCIÓN DE LA PRUEBA	ÁMBITO DE COMPETENCIA LABORAL METODOLÓGICO
Se requiere de una oficina que cuente como mínimo con un escritorio y dos tres asientos Tener a disposición todos los elementos de trabajo (agenda,, cuaderno de campo, etc.) El trabajo debe ser realizado en forma individual.	Unidad de Competencia: Aplicación metodológica Niveles de Intervención: Nivel Caso Nivel Familia Nivel Comunidad

No.	INDICADORES DE CONOCIMIENTOS Competencia Técnica	SI	NECESITA MÁS PRÁCTICA
Nivel Caso	a.- El/la Profesional Asistente Social conoce, crea y/o selecciona métodos y técnicas de intervención apropiados para cada realidad y coherentes con las metas institucionales b.- El/la Profesional Asistente Social interviene en los procesos psicosociales que se centran fundamentalmente en el individuo, hasta la participación en la política, la planificación y el desarrollo social. c.- El/la Profesional Asistente Social es capaz de responder a las demandas, crisis o emergencias sociales que se presenten en el desempeño de sus funciones profesionales, d.-El/la Profesional Asistente Social se enfrenta a las barreras, desigualdades e injusticias existentes en la sociedad. Responde a las crisis y emergencias, así como a los problemas personales y sociales de la vida diaria		
Nivel Grupo	a.-El/ la Asistente Social en el desempeño de su ejercicio profesional reconoce características propias de los grupos y la influencia que tienen estos en sus integrantes como alternativa de cambio personal. b.- El/la Profesional Asistente Social interviene en la dirección de organismos o grupos funcionales y territoriales con la intención de que estos participen en la sociedad e influyan en el desarrollo socioeconómico del País. c.- El/la profesional Asistente Social fomenta la organización grupos de ayuda mutua a nivel comunal		
Nivel Comunidad	a.- El/la Profesional Asistente Social en el desempeño de su ejercicio profesional reconoce características propias del contexto comunal y local en el que se encuentra inserto. b.-El/ la Asistente Social reconoce la importancia del contexto local y lo evidencia en su ejercicio profesional a través de una relación permanente con el entorno, preocupado/a de mantenerse actualizado/a respecto de las condiciones histórico culturales, económicas, tecnológicas, demográficas del espacio local y sus posibles transformaciones en el corto, mediano y largo		

	plazo. c.- El/la Profesional Asistente Social realiza intervenciones que incluyen el asesoramiento, el trabajo social de casos, el trabajo social con grupos, el trabajo de pedagogía social y el tratamiento y terapia familiar, así como los esfuerzos para ayudar a las personas a obtener servicios y recursos en la comunidad. d.- El/la Profesional Asistente Social interviene en la dirección de organismos, en la organización comunitaria y en la participación en la acción sociopolítica para influir en la política social y en el desarrollo económico		
--	---	--	--

OBSERVACIONES _____

Modelo de Registro de la Prueba de Validación	
Ciudad _____	
Área Ocupacional _____	
Unidad de Competencia _____	
➤ CANDIDATO	
Nombre: _____	
Edad: _____	
Institución/ Empresa: _____	
Firma: _____	
➤ EVALUADORES	
1-Nombre:	Firma:
2-Nombre:	Firma:
3-Nombre:	Firma:
Fecha: _____	

RESULTADO DE LA EVALUACIÓN
1.- Competente ()
2.- Le falta formación ()

CAPITULO V



Viña Tres Erres. Pisco Elqui

CONCLUSIONES

Los grandes cambios evidenciados a partir de un mundo denominado Aldea Global, donde las economías, el desarrollo tecnológico, el incalculable avance del conocimiento y la incesable dinámica social, levantan nuevas demandas que permitan enfrentar de manera adecuada los importantes cambios evidenciados en las estructuras sociales. A partir de ello, la formación de profesionales requiere una serie de adaptaciones que obligan a romper con los patrones tradicionales, incorporando nuevas plataformas formativas emanadas desde los requerimientos de la sociedad actual, con el fin de otorgar herramientas pertinentes y adecuadas para que los profesionales sean capaces de desempeñarse de acuerdo a lo demandado por el Mercado Laboral.

Dentro de este marco, la investigación desarrollada durante el presente Seminario de Título, aborda las características del Mercado Laboral de Trabajo Social de la IV Región y visibiliza el repertorio de Competencias del colectivo profesional, recogiendo e identificando antecedentes claves sobre la profesión al interior de la región.

A partir de lo señalado anteriormente, se reconoce en el enfoque de formación por Competencias una importante herramienta respecto a la inserción laboral pertinente, eficiente y de calidad en el contexto de mercados en constante cambio. Es por ello que las conclusiones se llevarán a cabo a partir de ejes conceptuales de Metodología, Competencias Profesionales, Mercado Laboral y Trabajo Social.

1.- CONCLUSIONES EN TORNO A LA METODOLOGÍA.

La metodología utilizada para el presente Seminario de Título se enmarca en el enfoque cualitativo de Investigación, constituyéndose en una herramienta facilitadora del proceso, en tanto permitió identificar antecedentes generales, percepciones, temas y tópicos respecto de la situación del Mercado Laboral y Competencias Profesionales en la IV región. Esta metodología permitió al proceso documentar experiencias desde las diversas perspectivas y prácticas de los/las profesionales, abordar y examinar el tema, constituyéndose en una experiencia única al interior de la región debido a su carácter global, ya que abarca sus tres provincias.

La investigación permitió caracterizar los ámbitos del Mercado Laboral y Competencias Profesionales, admitiendo levantar información y supuestos sobre la realidad regional de la profesión. La flexibilidad metodológica asociada al proceso, aumentó el grado de familiaridad con el fenómeno, el que era relativamente desconocido al iniciar el estudio, proporcionando resultados en un plazo breve con una importante certeza. Su flexibilidad permitió levantar información cualitativa de gran valor sobre la base de los datos proporcionados, por los/las profesionales e instancias empleadoras participantes en el estudio.

• CONCLUSIONES EN TORNO A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

Los requerimientos laborales emanados de los profundos cambios sociales evidenciados en la sociedad actual, dicen relación con la necesidad de contar con profesionales exitosos/as capaces de responder a exigencias de calidad y eficiencia demandadas por el Mercado Laboral. En este

sentido, el título profesional en si mismo ya no se constituye en un elemento que asegure y/o acredite la calidad de desempeño.

Las exigencias están dadas por la necesidad de contar con profesionales capaces de adaptarse a cambios permanentes, donde ya no es suficiente contar con un gran repertorio de información adquirida de manera memorizante o repetitiva, si no más bien se requiere que los/las profesionales posean además de un repertorio teórico - conceptual, habilidades y destrezas prácticas que le permitan desenvolverse en un escenario laboral de manera óptima con relación al equipo de trabajo y desarrollar su labor a partir de la creatividad, innovación y proactividad, características enmarcadas en el “Saber Ser y Saber Estar”.

Así, las competencias profesionales cobran vital importancia, en tanto los requerimientos evidenciados por los/las Asistentes Sociales y/o instancias empleadoras de la IV región, dicen relación con la necesidad de contar con profesionales capaces de desenvolverse de manera adecuada en la práctica, a partir de la articulación del conocimiento, pero por sobre todo profesionales adaptables, preactivos/as y con la capacidad instalada de desarrollar múltiples habilidades de acuerdo a los escenarios de trabajos a los cuales se deba enfrentar.

Por tanto, las competencias profesionales permiten ampliar el horizonte en cuanto a demandas en formación, constituyéndose en imprescindible la necesidad de asimilar y adecuar la formación, a la realidad económica, tecnológica, cultural y social, como ejes a partir de los cuales debe desarrollarse un proceso de formación.

Con respecto a las categorías proporcionadas por Bunk, las que se utilizaron como eje de análisis e identificación de Competencias Profesionales de los/las Asistentes Sociales de la IV región, cabe señalar que permitieron comprender e identificar un importante repertorio de competencias requeridas por el Mercado Laboral de la región, facilitando la elaboración de una propuesta de acreditación, que se constituye en una herramienta de consolidación y reconocimiento en Manejo de Competencias a partir de los conocimientos, habilidades y destrezas requeridas en la Región.

• CONCLUSIONES EN TORNO AL MERCADO LABORAL

Los requerimientos establecidos por el Mercado Laboral de la IV región, se encuentran en plena coincidencia con las estructuras sociales actuales emanadas de los diversos procesos surgidos de las múltiples dimensiones del mundo globalizado, donde destaca la importante incorporación de profesionales provenientes de instancias formadoras privadas, condiciones contractuales informales y/o cortoplacistas, escenarios de trabajo no tradicionales, flujo permanente de profesionales en rotación y saturación del Mercado Laboral en las zonas de mayor densidad poblacional.

La inestabilidad laboral, en cuanto a la situación contractual y la poca permanencia en espacios laborales parecen ser los tópicos de la sociedad actual, en donde se exige que los/las profesionales sean capaces de generar escenarios laborales propios a partir del manejo de habilidades técnicas y del desarrollo de destrezas sociales y personales; por sobre la repetición y pasividad al interior de los espacios de trabajo.

Así también, la permanente incorporación de nuevos/as profesionales provenientes principalmente de centros de formación privados, parecen generar una suerte de saturación del Mercado Laboral, debido al alto número de egresados/as cada año en relación a los espacios de trabajo que se generan.

Por último, importante destacar que al interior de la región se evidencia un flujo relevante de profesionales jóvenes a lugares más apartados y a escenarios de trabajo no tradicionales como una alternativa laboral.

- **CONCLUSIONES EN TORNO AL TRABAJO SOCIAL**

Para la profesión el enfoque de Competencias Profesionales además de permitir comprender las habilidades, conocimientos y destrezas que deben poseer un/una Asistente Social para enfrentar de manera satisfactoria el escenario social actual, implica un importante desafío. Los requerimientos están dados fundamentalmente por el desenvolvimiento de los/las profesionales sobre la base del desarrollo de competencias participativas y sociales, en donde las experiencias prácticas, se constituyen en el eje fundamental de los nuevos procesos formativos, donde debieran generarse plataformas sólidas en relación a las demandas por el mundo laboral.

Así, la profesión no puede quedar ajena de esta nueva mirada de mundo, por lo que debe replantearse los nuevos desafíos a fin de comprender la realidad social y sus nuevas y múltiples dimensiones, con el fin de resignificar la acción profesional, incorporando o renovando los conocimientos y ampliando las posibilidades laborales de acuerdo a las nuevas estructuras sociales.

Valle del Elqui, Primavera 2004.-

ANEXOS



Plaza de Armas. Pisco Elqui

ANEXOS N° 1

ENTREVISTA DIRIGIDA A LOS ASISTENTES SOCIALES DE LA IV REGIÓN.

1) Nombre:

Universidad o Instituto de Origen:

Año de Egreso:

Institución en que ejerce actualmente:

Fono:

Fax:

Email:

Breve caracterización de la labor desempeñada:

2) Situación Contractual

3) ¿Cuál ha sido su ruta laboral posterior a la titulación?

4) ¿De qué manera los conocimientos y habilidades adquiridas a través de su formación académica han sido un real aporte al ejercicio adecuado de la profesión?

5) A su juicio, ¿Qué cualidades y destrezas debiera tener un profesional Asistente Social Competente?

6) ¿Cómo considera que fue su experiencia laboral en relación a la formación recibida?

7) En Cuanto a la formación en competencias, ¿Qué necesidades visualiza Ud. Y que medios considera útil para obtenerla?

8) ¿Cómo caracteriza Ud. El Mercado Laboral actual del Trabajo Social en la cuarta región?

9) ¿Qué nuevas demandas en formación y/o perfeccionamiento le ha significado su ejercicio profesional?, ¿Cómo las ha resuelto?, ¿qué nuevas necesidades de formación o especialización profesional presenta actualmente?

10) Desde su experiencia profesional, ¿Cuál es su concepto de Trabajo Social?

11) ¿Cuál es su opinión respecto a las necesidades y utilidad de la organización gremial de los/las profesionales de Trabajo Social en la IV Región?

PREGUNTA A TITULADOS/AS UNIVERSIDAD DE VALPARAISO

11.- Según su opinión ¿Cuál es el perfil que caracteriza al/a profesional titulado/a en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso?.¿Cómo es valorado este perfil en el mercado laboral de la IV Región?

ENTREVISTA DIRIGIDA EMPLEADORES DE ASISTENTES SOCIALES DE LA IV REGIÓN.

1. Nombre completo:

Institución en que ejerce actualmente:

Cargo que desempeña:

Fono:
2. A su juicio, ¿Qué cualidades y destrezas debiera tener un profesional Asistente Social Competente para desempeñarse en su empresa y/o institución?
3. ¿Qué nuevas demandas en formación y/o perfeccionamiento profesional ha tenido que exigir al profesional Asistente Social para un adecuado y contingente ejercicio de la profesión?
¿Cómo los ha resuelto?
4. ¿Cómo caracteriza Ud. la función del Profesional Asistente Social en esta Empresa y/o institución?
5. ¿Reconoce Usted, competencias específicas que diferencian los tipos de estilo de formación de la Universidad y la de los Institutos de formación de Trabajo Social?
6. ¿Cómo caracteriza Ud. el Mercado laboral actual del Trabajo Social en la IV Región?

BIBLIOGRAFÍA GENERAL

A. LIBROS.

1. Normalización ISO 9000
2. “El Mercado Laboral en Puerto Rico: Fundamentos Básicos Análisis e Interpretación” José I. Alameda.
3. Mertens, Leonard. Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos. Uruguay. Cinterfor/Oit. 1996.
4. “Calificaciones profesionales nacionales. En Competencia Laboral. Antología de Lecturas”. Whitear,Greg. Conocer. 1997.
5. “Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencias”. Marelli. Anne.
6. “ La marcha de los locos: entre las nuevas tareas, los nuevos empleos y las nuevas empresas”. Ferrano, R., FCE, Mexico, 1999:17
7. “El enfoque de competencia laboral: manual de formación.2001”. Vargas, F.; Casanova, F.; Montanaro, L.
8. “El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: Formación basada en competencia laboral”. Ducci, María Angélica. Cinterfor/OIT. Montevideo. 1997.
9. “La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA“. Bunk. G. P. Cedefop. 1994.
10. “Evaluación de Aprendizajes Relevantes al Egreso de la Educación Superior”, CINDA 2001
11. “Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales”, J. Jesús Huerta y otros.

B. MEMORIAS, TESIS, SEMINARIOS DE TÍTULO.

1. Carrasco Páez, Pablo; Morales Parra, Andrea. 2003. Aprendizajes relevantes al egreso de la formación profesional en Trabajo Social Universitario. Seminario de Título para optar al título de Asistente Social. Valparaíso. Universidad de Valparaíso.
2. Bizarro Romo, Grace; Cid Toledo, Natalia. 2004. Trabajo Social, Competencias Profesionales y Mercado Laboral en la Sexta Región. Seminario de Título para optar al título de Asistente Social. Valparaíso. Universidad de Valparaíso.

C. ARTÍCULOS DE REVISTAS.

1. Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María. 2002. Competencias profesionales en Trabajo Social. Cuadernos de Trabajo Social. (1)
2. Castañeda, Patricia y Salamé, Ana María. 2003. Competencias profesionales de los/as Asistentes Sociales titulados/tituladas en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: tradición y transformación. Informe de Investigación. Cuadernos de Trabajo Social. (4)
3. Hallack, Jacques. 1999. Globalización, derechos humanos y educación. Contribución del Ilpes. Unesco. (33).
4. Revista Digital Umbral 2000, N° 8 enero 2002.
5. Ibarra, Agustín. Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín Cinterfor/OIT N°149. Montevideo. 2000.
6. "La Educación Superior y el Mundo laboral", Revista nº 16, Julio 2002, Rodrigo Alarcón.

D. VÍNCULOS WEB.

1. Competencias Laborales: 'Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales. 2004 www.competencialaboral.cl
2. Consejo Superior de Educación. 2004. Estadísticas En: www.indices.cl
3. Ranking de las carreras más saturadas. Michell Bruguierolles S. Reportaje en portal Terra. Chile. www.terra.cl.
4. Sistema de cualificaciones profesionales del País Vasco. Mayo de 2004. En: www.euskadi.net
5. OIT. Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra. 1993. www.oit.com
6. "Competencias para el trabajo: Un sistema que fortalece el Capital Humano". www.Fundacionchile.cl
7. Roberto Barbará Camacho, www.tsred.com
8. www.reduc.cl
9. www.cinterfor.org
10. www.etuc.org
11. www.monografias.com

12. www.futurolaboral.cl
13. www.terra.cl
14. www.mineduc.cl
15. www.conama.cl
16. www.ine.cl
17. www.educarchile.cl