

M53479



M  
B593A  
2004  
C1

**SEGUIMIENTO DEL COLECTIVO  
PROFESIONAL DE LA ESCUELA DE  
TRABAJO SOCIAL DE LA  
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.  
ANÁLISIS DESDE LAS PERSPECTIVAS  
RUTA LABORAL Y COMPETENCIAS  
PROFESIONALES.  
PROMOCIONES DE TITULACIÓN  
1998 - 2004**

*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  
Dirección de Gestión de la Calidad**



**Profesora Guía: Sra. Patricia Castañeda Meneses**

**Equipo Seminarista: Jessica Berríos Baeza  
Sandra Galindo Neira**

303

2004



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO  
ALUMNAS QUE SE INDICAN.

VALPARAISO, Marzo 14 de 2005.

**SEÑOR DECANO:**

En mi calidad de Profesora Guía vengo en informar el Seminario de Título desarrollado durante el año académico 2004 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social Srtas. **JESSICA BERRIOS BAEZA** y **SANDRA GALINDO NEIRA** expuesto en el informe final de dicho Seminario titulado **"SEGUIMIENTO DEL COLECTIVO PROFESIONAL DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO. ANALISIS DESDE LAS PERSPECTIVAS RUTA LABORAL Y COMPETENCIAS PROFESIONALES. PROMOCIONES DE TITULACION 1998-2004"**.

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 42° del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Seminario de Título sistematiza resultados de investigación en torno a la ruta laboral y las competencias del colectivo profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, en las promociones de titulación 1998-2004. El documento representa un aporte fundamental en la visibilización del estado actual de las condiciones de inserción laboral y configuración de rutas profesionales de los y las titulados/as de esta unidad académica, evidenciando sus resultados en un riguroso proceso de análisis y presentación técnica. Asimismo, proporciona información clave respecto a los repertorios de competencias entregados por la unidad académica y las nuevas demandas del mercado laboral, traducidas en requerimientos de actualización y especialización permanentes.

Constituye un aporte fundamental a los procesos de autoevaluación y acreditación de la unidad académica y devela oportunidades de vinculación y seguimiento viables en la dinámica del Trabajo Social. Sólo denota insuficiencias en aspectos formales de presentación y citas bibliográficas.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,8 (seis coma ocho)**.

  
**PATRICIA CASTAÑEDA MENESES**  
**PROFESORA GUIA**

AL SEÑOR  
**ANTONIO PEDRALS G. de C.**  
DECANO FACULTAD DE DERECHO Y  
CIENCIAS SOCIALES  
PRESENTE.  
PCM/rvs.-



UNIVERSIDAD DE VALPARAISO  
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



REF.: INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO  
ALUMNAS QUE SE INDICAN.

VALPARAISO, Marzo 14 de 2005.

**SEÑOR DECANO:**

En mi calidad de Profesora Informante vengo en informar el Seminario de Título desarrollado durante el año académico 2004 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social Srtas. **JESSICA BERRIOS BAEZA** y **SANDRA GALINDO NEIRA** expuesto en el informe final de dicho Seminario titulado **"SEGUIMIENTO DEL COLECTIVO PROFESIONAL DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO. ANALISIS DESDE LAS PERSPECTIVAS RUTA LABORAL Y COMPETENCIAS PROFESIONALES. PROMOCIONES DE TITULACION 1998-2004"**.

En la evaluación, de acuerdo a lo establecido en el Artículo 42° del Reglamento del Plan de Estudios vigente, he tenido en consideración los siguientes aspectos: importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional; aspectos metodológicos; amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada; régimen formal de citas; carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Se constituye en un significativo aporte a los procesos de análisis institucional planteando un importante desafío al equipo docente y directivo en torno a una gestión académica basada en la toma de decisiones que se funden en investigaciones exhaustivas y fiables, que orienten el sentido de los cambios en la educación superior.

El valor del seminario de título desarrollado por el equipo de alumnas radica fundamentalmente en lograr una investigación acabada en un tema emergente para la educación superior, validando los aportes que pueden realizar nuestros exalumnos/as al perfeccionamiento de la formación profesional, constituyéndose en un excelente espacio de retroalimentación para la pertinencia de la educación superior en el Trabajo Social.

En cuanto a los aspectos formales se aprecia, en lo general, un adecuado nivel de lenguaje técnico y redacción, debiendo mejorar el régimen de citas al pié de página, el cual presenta deficiencias y algunos errores en la bibliografía (Libros: N° 6 no corresponde, artículos de revista N° 1 corresponde a fuente documental y no a una revista).

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,5 (seis coma cinco)**.

  
**MARIA TERESA SANCHEZ ALEN**  
**PROFESORA INFORMANTE**

AL SEÑOR  
**ANTONIO PEDRALS G. de C.**  
DECANO FACULTAD DE DERECHO Y  
CIENCIAS SOCIALES  
PRESENTE.

*Solamente Gracias,*

*Por vuestra presencia en este sueño azul.....*

*Por cobijarte en mi y acunar tus esperanzas...*

*Por volver a creer y apoyar mis sueños...*

*Por impulsar mis esperanzas y emprender el vuelo...*

*Por acompañar mis pasos y tomar mis manos...*

*Por estar a mi lado con tu amor y alegría*

*Por darme tu cariño, reconfortándome sin saberlo*

*Por escuchar mis angustias y alegrías...por tu calor al volar....*

*Por tu compañía en este viaje...que al fin termina*

*Por tu presencia en este espacio tiempo*

*Por estar durante tanto tiempo compartiendo mis locuras y esperanzas*

*Por tu ayuda desinteresada y tus certeros consejos*

*Por tu constante apoyo durante tantos días*

*Por cobijar nuestro trabajo y apoyar nuestras ideas*

*Por sus sabias enseñanzas y su abnegada labor con nuestra escuela*

*...Al final del camino doy gracias a Dios por ponerlos en mi destino...*

*...A mi hija, mis padres, a ti, Juan, Rafael, Alexis, Elizabeth, Sandra, Daniela, Claudia, Pablo, Ivan, Sra. María Teresa y por supuesto a Ud. "Profe" Paty*

*Jéssica*

*"Eres la fuerza que ha logrado cumplir los anhelos, que crece a cada instante en este andar"*

***"Ten coraje para perseguir tus sueños... y comprensión para las épocas en las que pierdas el rumbo"***  
Anónimo.

En este minuto en el cuál debo comenzar a escribir mis agradecimientos, me he puesto a pensar en retrospectiva, desde el momento en que decidí dar este gran paso...el de estudiar la carrera de mis sueños, y en realidad ...¡Son tantas las personas que de alguna manera contribuyeron a lograr concretar mi meta!, que lo más probable es que se me quede alguien en el tintero, espero que no sean muchas...

En primer lugar a mi hermanita Claudia, quien me alentó a volver a retomar los estudios... tú creíste en mí antes de que yo misma comenzara a hacerlo, ¡Gracias negrita por tu apoyo incondicional y cariño!...

A Johanna, por su buena onda y apoyo, a Yasna, por la amistad de tantos años...

A mi madre, porque a pesar de las diferencias siempre estuviste cuando te necesité (con caída incluida),

A mis amigos de Universidad Héctor, Betzabé, Eli, Daniela y Ale... por los momentos compartidos y las anécdotas que siempre quedarán en mi memoria,

Cómo no nombrar a Pablo, una gran persona!...(gracias por los consejos y la buena disposición para ayudarnos),

También a mi profesora guía Patricia Castañeda por confiar en nuestro trabajo...aunque de que la sufrimos...¡Sí, la sufrimos...! Pero el esfuerzo valió la pena.

A mi compañera de tesis Jessica, por el logro de una meta en común... y por sobretodas las cosas a mi niñita preciosa, Barbarita... ¡gracias hija por la paciencia, por entender que la mamá estaba luchando por tener algo para las dos... Cariño ¡Lo logramos!...

Un Gracias enorme para todas aquellas personas que de algún modo estuvieron presentes en este largo camino...

...Ya he cerrado esta puerta... ahora respiro hondo, levanto la cabeza y comienzo a entreabrir esta nueva puerta que se me ofrece... la de mi futuro...

Con cariño,

**SANDRA GALINDO NEIRA**

## ABSTRACT

<i>Seminario de Tesis</i>	<i>“Seguimiento del Colectivo Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Análisis de las perspectivas Ruta Laboral y Competencias Profesionales. Promociones de Titulación 1998 – 2004”</i>
<b><i>Institución Patrocinante</i></b>	<b><i>Universidad de Valparaíso</i></b> <b><i>Dirección de Calidad</i></b>
<b><i>Profesora Guía</i></b>	<b><i>Patricia Castañeda Meneses</i></b>
<b><i>Equipo Seminarista</i></b>	<b><i>Jessica Berríos Baeza</i></b> <b><i>Sandra Galindo Neira</i></b>
<b><i>Año Académico</i></b>	<b><i>2004</i></b>

### 1.- PRESENTACIÓN

El nuevo siglo ha traído consigo una serie de transformaciones en los referentes y requerimientos exigidos por el mercado del trabajo, originadas por un mundo crecientemente globalizado, enfrentado constantemente a nuevas tecnologías y conectado universalmente a través de la informática y la comunicación en línea. Así entonces, la concepción del trabajo, del mercado laboral y del/la trabajador/a se ha ido modificando, en la medida que demanda nuevas capacidades, habilidades y conocimientos para enfrentar los constantes procesos de cambio en curso, impactando en las concepciones tradicionales respecto de la formación de profesionales y las condiciones de éxito en el desempeño laboral.

Considerando la situación anterior, es que existe una legítima preocupación respecto del destino de los/as titulados/as, por lo que se reclama una mayor información sobre lo que sucede con ellos/as en el mercado laboral, el tiempo que tardan en encontrar trabajo, la trayectoria que siguen durante los primeros años, el nivel de competencias que obtienen, la validez de los conocimientos y las competencias que han adquirido para desempeñarse en la vida

Al tenor de lo expuesto, la presente experiencia de Seminario de Tesis se enmarca bajo este contexto, acotada a la realidad del colectivo de profesionales Asistentes Sociales titulados y tituladas por la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el período 1998 - 2004, dado que el conocimiento cabal de las rutas laborales y de especialización de sus titulados y tituladas, constituye un aporte fundamental para la optimización de la labor formativa de la unidad académica y el mejoramiento de sus procesos de seguimiento y vinculación con su medio profesional y disciplinario regional.

## **2.- METODOLOGÍA**

El objetivo de la investigación corresponde a:

Caracterizar al colectivo profesional titulado en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, promociones 1998-2004, a partir de la configuración y análisis de sus rutas laborales, desde las perspectivas del repertorio de competencias necesarias para su desarrollo profesional y de las oportunidades de vinculación con la unidad académica.

Coherente a este propósito se plantea un diseño de investigación cualitativa, que presenta los componentes de método y rigor científico que respaldan y fundamentan las decisiones adoptadas durante el desarrollo de la investigación y asociadas a los procesos de definición de dimensiones de estudio, selección de participantes, levantamiento de información primaria, análisis de datos y procedimientos de respaldo de los resultados obtenidos.

## **3.- RESULTADOS**

### **➤ Caracterización del Colectivo Profesional**

El colectivo en estudio comprende en su totalidad a adultos jóvenes, mayoritariamente mujeres, pertenecientes a las seis últimas cohortes de egreso de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Asimismo, evidencia un incremento en el número de titulaciones, respecto a las tendencias históricas de la Unidad Académica.

### ➤ Ruta Laboral

El ejercicio profesional de los y las tituladas de la Escuela de Trabajo Social indica una ruta laboral marcada por distintos hitos que concuerdan con el proceso y desarrollo del ejercicio profesional, y su posicionamiento en el mercado de trabajo. En este sentido se muestran claras diferencias entre las distintas promociones de titulados/as, puesto que en los últimos tres años la demora para ingresar a la primera inserción laboral ha ido en aumento, representándose cada vez con períodos más largos de tiempos de espera.

### ➤ Competencias Profesionales

Se considera como factor central en el desarrollo de las Competencias Profesionales, la formación recibida en una institución académica de educación superior, ya que desde allí se obtienen las bases para enfrentar el mundo laboral, las que se complementan con las habilidades que provienen del propio individuo, factores dinámicos que van a condicionar en gran medida el futuro desempeño laboral de un/a profesional.

Considerando el discurso de los/las profesionales, se reconocen como competencias desarrolladas durante la formación de pre grado, el saber metodológico, la diversidad temática de las cátedras y la experiencia adquirida durante los distintos niveles de práctica profesional realizadas en instituciones u organizaciones de la región. Sin embargo, el campo laboral va requiriendo diversas habilidades, las cuales a través del tiempo se transforman en competencias desarrolladas durante el ejercicio profesional, transformando su posicionamiento dentro del mercado.

Sin embargo, existen competencias que el y la profesional deben desarrollar y/o potenciar para lograr una inserción exitosa en el mercado laboral. Algunas de estas nuevas demandas de competencias son:

- Manejo de tecnología.
- Manejo de programas evaluativos.
- Manejo de conocimientos económicos.
- Manejo de idiomas.
- Manejo de modelos de planificación
- Manejo de conocimientos específicos.

➤ **Vinculación entre los y las tituladas con la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.**

Se reconoce como aspecto de suma importancia el establecimiento de vínculos entre los titulados y tituladas y la facultad o escuela de origen, ya que son sus profesionales los que proporcionan, mayoritariamente, los espacios prácticos de la carrera, constituyéndose así en un pilar fundamental para el desarrollo profesional y el prestigio social de la profesión.

No obstante lo anterior, la información revisada indica que la vinculación entre la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y sus profesionales se establece de manera informal, evidenciando una ausencia de una política institucional en tal sentido. Los tipos de vinculación existentes convocan a un número reducido de profesionales y la tendencia mayoritaria indica una percepción negativa, basada en la ausencia y la falta de trascendencia del acompañamiento institucional hacia sus titulados y tituladas, una vez terminado el proceso de formación.

➤ **Seguimiento de titulados/as: Análisis integrado de las condiciones de éxito profesional**

Cuando una persona se propone ubicarse en un empleo espera que éste cumpla con las expectativas prefijadas, siendo las oportunidades de especializaciones, una de ellas, en tanto demanda imprescindible en el contexto actual. Sin embargo, la realidad en estudio demuestra que no todas las empresas, instituciones u organizaciones posibilitan la especialización y perfeccionamiento profesional en instituciones externas, sino más bien cubren esta necesidad a partir de cursos de corta duración en torno a temáticas operativas, no siempre vinculadas al Trabajo Social, por lo que los y las profesionales deben enfrentar un proceso de búsqueda constante para no quedar obsoletos/as en sus conocimientos profesionales especializados.

## **4.- CONCLUSIONES**

### **➤ Conclusiones en torno a la metodología**

La metodología utilizada se constituye en una herramienta pertinente y facilitadora del proceso de investigación, permitiendo obtener una amplia visión de la ruta laboral desarrollada por los y las profesionales, las competencias surgidas durante la misma, y las distintas percepciones respecto a la vinculación con su unidad académica de origen después del proceso de titulación.

### **➤ Conclusiones respecto a al ruta laboral de Trabajo Social**

El mercado laboral de Trabajo Social ha experimentado numerosos cambios en los últimos años, transitando velozmente desde un escenario enmarcado en exclusividad profesional, estabilidad laboral y remuneraciones acordes a la profesionalidad; hacia un escenario hostil, en donde la inestabilidad de las condiciones contractuales; la creciente competitividad para acceder a puestos de trabajo cada vez más escasos en el marco de una creciente oferta de profesionales provenientes de diversas instituciones de educación superior; remuneraciones insuficientes y trabajos no tradicionales, otorga el escenario futuro condiciones de compleja y creciente incertidumbre.

Cabe destacar la necesidad de generar nuevos nichos profesionales, en áreas no tradicionales para el Trabajo Social para suplir de alguna manera el aumento explosivo de nuevas titulaciones, enfrentar propositivamente la inestabilidad laboral y consolidar la profesión en áreas emergentes, que otorguen posibilidades ciertas de ampliar los ámbitos de inserción profesional futuros.

### **➤ Conclusiones respecto a las competencias profesionales**

El discurso profesional señala la necesidad de intencionar la formación, considerando las nuevas demandas del mercado laboral y potenciando principalmente las competencias personales, así como los nuevos conocimientos exigidos por el ámbito profesional. Vale decir, conocimientos en áreas no tradicionales del Trabajo Social, tales como: económica, financiera, informática, administrativa e idiomas, entre otras, junto a nuevos modelos metodológicos de evaluación y planificación.

Las competencias profesionales otorgan una nueva mirada al Trabajo Social, permitiendo reconocer en sus tituladas y titulados la capacidad de desarrollar múltiples habilidades de acuerdo a los escenarios de trabajos a los cuales se han debido enfrentar y/o a los cuales han deseado optar. Al mismo tiempo, permiten evidenciar la necesidad de adecuar la formación profesional, a la superación de las brechas económicas, tecnológicas, culturales y sociales a las que se enfrenta hoy un mundo globalizado.

➤ **Conclusiones respecto a la relación Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y sus titulados y tituladas.**

La situación actual sugiere una condición ambivalente respecto al vínculo entre la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y sus profesionales. La percepción indica que los vínculos existentes son principalmente instrumentales, generados principalmente por situaciones de carácter académico, asociadas a requerimientos de prácticas profesionales y/o seminarios de título. Se declara que cuando la relación asume una significación más relevante, está asociada a vinculaciones personales específicas con integrantes del equipo académico de la unidad y no con la institución como una totalidad. De lo anterior, se infiere la necesidad de establecer vínculos más sólidos que permitan una retroalimentación constante entre profesionales y unidad académica, en vistas a fortalecer la formación y la empleabilidad de Trabajo Social dentro de los ámbitos de influencia que posee la Universidad de Valparaíso, como instancia formadora de Asistentes Sociales.

# ÍNDICE

## **Presentación General**

***Capítulo I Contextos de la Experiencia*** 9

***Capítulo II Diseño de Investigación*** 24

***Capítulo III Informe de Investigación.*** 74

- 3.1 Caracterización del colectivo profesional
- 3.2 Ruta Laboral
- 3.3 Competencias Profesionales
- 3.4 Vinculación entre los/as titulados/as con la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- 3.5 Seguimiento de titulados: Análisis integrados de las condiciones de éxito profesional.

***Capítulo IV Conclusiones*** 178

**Bibliografía.**



## **PRESENTACIÓN GENERAL**

## **PRESENTACIÓN GENERAL**

El nuevo siglo ha traído consigo una serie de transformaciones en los referentes y requerimientos exigidos por el mercado del trabajo, originadas por un mundo crecientemente globalizado, enfrentado constantemente a nuevas tecnologías y conectado universalmente a través de la informática y la comunicación en línea. Así entonces, la concepción del trabajo, del mercado laboral y del/la trabajador/a se ha ido modificando, en la medida que demanda nuevas capacidades, habilidades y conocimientos para enfrentar los constantes procesos de cambio en curso, impactando en las concepciones tradicionales respecto de la formación de profesionales y las condiciones de éxito en el desempeño laboral.

Los vínculos entre la educación y el empleo han sido estrechos a lo largo de la historia, dado que quien se forma en una institución de educación superior busca adquirir conocimientos, habilidades y capacidades potencialmente importantes para su futuro desempeño profesional. En el caso específico del sistema de Educación Superior chileno, el proceso de formación profesional en los últimos años se ha caracterizado por un aumento significativo en el número de alumnos/as matriculados/as - en pre y post grado- que ha experimentado un crecimiento desde 205.000 estudiantes en 1990 a 522.000 estudiantes el año 2002<sup>1</sup>. Esto ha provocado un fuerte incremento de la oferta de formación de las instituciones de educación superior y la expansión de los programas profesionales y técnicos superiores, generando un aumento consistente del número anual de personas tituladas, particularmente en las carreras ofrecidas por las universidades.

Considerando la situación anterior, es que existe una legítima preocupación respecto del destino de los/as titulados/as, por lo que se reclama una mayor información sobre lo que sucede con ellos/as en el mercado laboral, el tiempo que tardan en encontrar trabajo, la trayectoria que siguen durante los primeros años, el nivel de competencias que obtienen, la validez de los conocimientos y las competencias que han adquirido para desempeñarse en la vida profesional.

Lo ideal es que existan posibilidades para que todos/as los/as estudiantes tengan la oportunidad de tener éxito desde el punto de vista educativo y por ende laboral, aceptando las condiciones de lo que

---

<sup>1</sup> [www.educarchile/escritoriodelinvestigador.cl](http://www.educarchile/escritoriodelinvestigador.cl)

generalmente se considera, dentro de la sociedad, un trabajo o situación deseable, es decir, "un buen sueldo, status, poder e influencia social"<sup>2</sup>.

No obstante los esfuerzos realizados por el Gobierno de Chile en esta materia en los últimos años, aún queda mucho por hacer. Es así como se desea que los y las profesionales del país adquieran capacidades, habilidades y conocimientos a través de una educación de calidad acorde con el contexto mundial, por lo que se ha instaurado un marco de referencia de calidad en la educación que permita enfrentar con éxito los desafíos del desarrollo. Para esto las autoridades educativas ministeriales han planificado a través del Programa Mejoramiento de la Equidad y la Calidad de la Educación, Componente Educación Superior MECESUP y el impulso de los procesos de acreditación de la educación superior liderados por la Comisión Nacional de Acreditación de Pregrado CNAP, generar los fundamentos esenciales de la formación profesional que permitan a su vez la formación de profesionales de alta calidad, con competencias acordes con la movilidad y mutabilidad del mercado laboral actual.

Lo anterior indica que las actuales condiciones del mercado laboral exigen reconocer que las competencias profesionales se configuran en la formación de pregrado y se desarrollan dinámicamente en la ruta laboral que se proyecte, dado que en la actualidad *los y las profesionales no pueden aspirar a permanecer en un único puesto de trabajo, realizando actividades únicas, y para el resto de la vida*. Por el contrario, se buscan profesionales flexibles, con preparación para el aprendizaje y el cambio continuo, dentro de un marco de parámetros de definición y medición de los niveles de competencias adquiridas durante la formación, y aquellas requeridas por el mercado de trabajo que permita hacer converger a ambos contextos para alcanzar una mejor educación.

Dentro de este marco, se inscriben las iniciativas que pretenden conocer la trayectoria de los/las titulados/as luego del proceso de titulación, las que buscan establecer la relación Educación Superior - Mercado Laboral, debido principalmente al aumento de las matrículas en educación superior y los altos índices de desempleo a escala mundial.<sup>3</sup> Algunos esfuerzos de investigación se han realizado en Europa,

---

<sup>2</sup> Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios", Javier Vidal García- Ministerio de Educación, cultura y deporte. Universidad de León España 2003.

<sup>3</sup> [www.futurolaboral.cl](http://www.futurolaboral.cl) Estadísticas carreras universitarias.

financiados por la Comisión Europea, dentro del marco del Programa de Investigación Socioeconómica con Fines Propios (TSER). El objetivo principal de la investigación fue conocer la trayectoria profesional después de la Educación Superior" (CHEERS, Alter higher education a European Research Survey)<sup>4</sup>, tomando como colectivo en estudio 12 países europeos y 36.000 titulados/as en un rango de 3 a 4 años de su egreso. Los resultados han servido para transformar mallas curriculares, desarrollar competencias, capacidades y conocimientos atingentes al nuevo contexto mundial y por ende profesional.

Si bien este tipo de investigaciones requiere de una gran cantidad de recursos difíciles de sustentar por iniciativas públicas, la experiencia demuestra la importancia que reviste el tener un conocimiento cabal de la dinámica actual de la educación superior, la potencialización de competencias profesionales en los/as titulados/as y finalmente la comprensión de un mercado laboral afectado por procesos de transformación estructurales.

Al tenor de lo expuesto, la presente experiencia de Seminario de Tesis se enmarca bajo este contexto, acotada a la realidad del colectivo de profesionales Asistentes Sociales titulados y tituladas por la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en el período 1998 - 2004, dado que el conocimiento cabal de las rutas laborales y de especialización de sus titulados y tituladas, constituye un aporte fundamental para la optimización de la labor formativa de la unidad académica y el mejoramiento de sus procesos de seguimiento y vinculación con su medio profesional y disciplinario regional.

Los resultados del proceso realizado se sistematiza en el presente informe de Seminario de Título organizado en torno a los siguientes apartados:

- **Capítulo I Contextos de la Experiencia**, en donde se presentan los contextos institucionales y académicos en que se enmarca la experiencia de Seminario de Título.

---

<sup>4</sup> Op. Cit: 1

- **Capítulo II Diseño de Investigación**, en donde se exponen los referentes metodológicos, teóricos, conceptuales y disciplinarios que enmarcan y orientan el proceso de investigación desarrollado
- **Capítulo III Informe de Investigación**, apartado en el que se analiza la información recopilada y se exponen los principales resultados y hallazgos obtenidos en el proceso de investigación.
- **Capítulo IV Conclusiones**, en donde se exponen las principales conclusiones obtenidas del proceso, organizadas por ejes temáticos claves.



# **CAPÍTULO I CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA**

# CAPÍTULO I

## CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA

### I.- Dirección de Gestión de Calidad. Universidad de Valparaíso

La Dirección de Gestión de la Calidad, en adelante DIRCAL, es la Dirección de la Universidad que tiene por Misión: “Implantar en la Universidad de Valparaíso Procesos de Mejoramiento Continuo de la Calidad, en todos los niveles y ámbitos, con el propósito de aumentar la pertinencia, la eficacia y la eficiencia del quehacer institucional en el cumplimiento de su Misión”.

La DIRCAL no cumple la Misión por sí sola, sino que lo hace en conjunto y coordinadamente, con todos los otros organismos de la Universidad en los cuales se debe introducir y mantener los procesos de mejoramiento continuo de la calidad, representando a la Universidad frente a los organismos nacionales y extranjeros relacionados con el tema.

#### **Objetivos.**

La tarea de implantar en la Universidad de Valparaíso los procesos de mejoramiento continuo de la calidad se materializa en los siguientes objetivos:

- ✓ Estimular el establecimiento de procesos de autoevaluación en todos los ámbitos y niveles de la universidad, académicos, administrativos y servicios de apoyo.
- ✓ Facilitar los procesos de Acreditación Institucional de la Universidad y de las carreras de Pregrado y de los Postgrados, manteniéndolas a través del tiempo.
- ✓ Construir indicadores que faciliten las evaluaciones, análisis y mediciones de los procesos evaluativos y el diseño de proyectos orientados a la mejora.
- ✓ Promover la formulación de proyectos de mejora tendientes al aseguramiento de la calidad y al fortalecimiento institucional, que atraigan recursos externos y sustenten la actualización permanente de la institución.
- ✓ Promover una Filosofía de la calidad al interior de la Universidad.
- ✓ Diseñar e implementar estrategias educativas orientadas a la formación de las personas.

✓ Promover estudios e investigaciones que faciliten aprendizaje organizacional, generen nuevo conocimiento y sustenten el proceso de cambio institucional.

Para lograr los objetivos descritos la DIRCAL cumple su Misión en base a los siguientes procesos:

❖ **Procesos de impulso, asesoría y seguimiento de procesos Evaluativos**

La DIRCAL impulsa y realiza actividades orientadas a la facilitación durante el inicio, desarrollo y termino de procesos evaluativos, estas acciones consisten fundamentalmente en la entrega apoyo informativo, formativo-cognitivo, tecnológico y de coordinación según el nivel y ámbito de que se trate, a aquellos grupos y/o unidades que deciden emprenderlos, lleva además un registro de esta situación al interior de la institución.

El resultado de estos procesos aportan información que permite actualizar el diagnostico organizacional, realizar estudios de tendencias en las distintas variables que incluyen, retroalimentar políticas institucionales, establecer planes de mejoramiento, registrar información de fortalezas y debilidades institucionales facilitando focalizar la asignación de recursos, formulación de proyectos y planes de desarrollo y facilitan el aprendizaje organizacional, entre las mas relevantes.

❖ **Procesos de sustento informativo, construcción de indicadores, asesoría y seguimiento de planes y proyectos.**

La DIRCAL realiza estudios del escenario universitario, construye catálogos de indicadores y/o los rastrea y difunde, informa las alternativas de fondos concursables para postular a proyectos de mejoramiento, Impulsa, motiva y asesora técnicamente a los interesados en la formulación de proyectos que promuevan la calidad institucional, vela por que los diversos planes internos mantengan su coherencia y congruencia institucional, establece sistemas de control y seguimiento de los proyectos ganados y planes comprometidos.

Se espera facilitar el atraer recursos institucionales orientados a la calidad, dar el mayor grado de racionalidad a la gestión al asociar el resultado de procesos de evaluación con proyectos, acortar los procesos de evaluación, Introducción de medidas correctivas ante la dificultad de

cumplimiento de metas en planes y/o proyectos comprometidos, contar con información sobre tendencias y referentes universitarios de programas e instituciones que permita identificar y analizar nuestra propia realidad en relación al resto y medir su evolución en el tiempo.

❖ **Procesos de impulso del Aprendizaje organizacional, Excelencia en la gestión Institucional, Fomento de la Cultura Evaluativa, Formación y Difusión de la calidad**

La DIRCAL organiza e implementa respuestas educativas-formativas, orientadas a diferentes necesidades y actores institucionales e interinstitucionales. En el plano de generar conocimiento podrá auspiciar tesis y/o, patrocinar distintas modalidades de estudios internos o investigaciones sobre la diversidad de aspectos que abarca la calidad y que favorezcan el desarrollo institucional. Además, podrá formar alianzas estratégicas con otras instituciones para este fin, coordinarse con especialistas nacionales o internacionales.

La DIRCAL contribuye a instaurar en la institución una filosofía de la calidad expresada en una cultura de la evaluación, promueve al cambio de mentalidad de la comunidad universitaria a través de actividades que permiten repensar permanentemente la institución y facilitar su proceso de actualización, generar conocimiento en el área de la gestión de calidad que oriente los cambios y la retroalimentación de políticas institucionales, la participación de los distintos actores universitarios en actividades educativas formativas que contribuyan al mejoramiento de la gestión institucional permite afianzar y actualizar su compromiso con ésta, se espera con algunas de estas actividades, contribuir a generar en algún grado financiamiento para la DIRCAL.

❖ **Otras funciones respecto a los indicadores de calidad son:**

La DIRCAL deberá proponer al Rector para su aprobación, los Indicadores de Calidad e Índices de Control de Gestión de la Calidad de cada uno de los procesos e indicadores de cumplimiento de los Objetivos fijados.

Para el efectivo cumplimiento de las labores que derivan de sus cometidos, la DIRCAL de la Universidad de Valparaíso cuenta con la siguiente estructura organizacional:

- ✓ Dirección
- ✓ Unidad de Procesos de Evaluación.

- ✓ Unidad Planes, Proyectos y construcción de Indicadores.
- ✓ Unidad de Estudios y Aprendizaje organizacional
- ✓ Unidad Apoyo Bibliográfico y Centro de Documentación Institucional
- ✓ Una Secretaria administrativa

◆ Dirección:

El director tiene la autoridad, atribuciones y deberes inherentes a su calidad de jefe superior del organismo a su cargo. El Director y las Unidades subordinadas tendrán las funciones, atribuciones, responsabilidades que se indica y se relacionarán con los organismos internos de la Universidad y externos.

◆ Unidad de Procesos Evaluativos

Su tarea es promover el mejoramiento continuo y la acreditación, y sus principales funciones serán:

- Promover procesos de evaluación que favorezcan la mejora continua de los pregratos, postgrados y en general de la gestión institucional.
- Facilitar la preparación de los procesos de acreditación de carácter oficial y validez en el territorio nacional en primer grado e internacional posteriormente.
- Acompañar en su proceso evaluativo a los programas y la institución con un conjunto de funciones que facilitan la obtención de su meta.

◆ Unidad de seguimiento de planes, proyectos y construcción de indicadores.

Su tarea es situar los procesos académicos y administrativos de la Universidad en los mayores grados de pertinencia social, eficiencia y eficacia para el logro del mejoramiento continuo, y sus funciones principales serán:

- Implementar y Mantener actualizado sistemas de información con base tecnológica que den soporte a la toma de decisiones, formulación de planes estratégicos, de calidad y permitan el seguimiento de estos.
- Poner a disposición de los usuarios internos un sistema de referentes de información con estándares nacionales e internacionales de calidad apoyada en catálogos de indicadores que sustentan la acreditación de

programas de pregrado y postgrado a nivel nacional e internacional, que sean contrastables y comparables.

- Diseñar y Tabular, instrumentos de evaluación orientados a medir los resultados de las actividades realizadas de acuerdo a indicadores y hacer llegar los resultados a los responsables de la toma de decisiones.
- Impulsar Motivar, coordinar y asesorar en la formulación de proyectos de mejoramiento institucional y velar por la coherencia y congruencia de ellos en todos los niveles, con la misión institucional

◆ **Unidad de Aprendizaje Organizacional.**

Su tarea se relaciona con ofrecer en forma sistemática los sustentos informativos y cognitivos orientados a generar y potenciar la mentalidad de cambio necesaria en la comunidad universitaria para facilitar a la institución enfrentar los nuevos desafíos de la gestión de excelencia, y sus principales funciones serán:

**a. De educación y Socialización**

*- De Educación:*

- ✓ La entrega de capacitación sobre procesos evaluativos y estrategia organizacional.
- ✓ Implementar mecanismos de evaluación programáticos e institucionales, de sentido formativo y proactivo que favorezcan el aprendizaje organizacional.
- ✓ Implementar acciones sistemáticas de aprendizaje organizacional que promuevan el análisis crítico de la institución y faciliten redefinir sus estructuras y racionalizar sus normativas.
- ✓ Implementar, fomentar o gestionar actividades, educativas, formativas que promuevan la generación de conocimiento en esta área tales como:
  - Estudios institucionales, investigaciones, publicaciones en el ámbito de la calidad.
  - Conferencias, Seminarios, Diplomados, Magíster, Doctorados
  - Encuentros, Alianzas estratégicas, etc. que motiven la excelencia en la gestión y fomenten la cultura de la calidad.
  - Prestar servicios de asesoría externos en el ámbito de la calidad que permita proyectar el aprendizaje logrado.

**- De socialización:**

✓ Proponer a la Rectoría sistemas y niveles de reconocimiento y estímulos a las personas o grupos que se distinguen por su aporte y logros en el plano de la calidad.

**b. De Estudios e Investigación:**

✓ Proponer, auspiciar, patrocinar estudios e investigaciones en el área de la calidad tendientes a enriquecer los procesos institucionales y/o sustentar los cambios.

**c. De Información y Difusión:**

✓ Proponer, implementar y auspiciar proyectos e iniciativas de difusión de la calidad en todos sus niveles y ámbitos

✓ Disponer información sobre el estado de la calidad cuando se requieran para estadísticas de gestión y/o diseño de proyectos del sistema interno y del sistema nacional de calidad

✓ Difundir internamente, en la Universidad de Valparaíso, el acontecer en materia de calidad

**◆ Unidad Bibliográfica de apoyo y Centro de Documentación Institucional.**

**- Tareas:**

✓ La Unidad bibliográfica de apoyo constituirá un soporte actualizado y especializado para las actividades de calidad y gestión institucional.

✓ El Centro de documentación será la memoria histórica de la organización en el ámbito de la calidad y desarrollo institucional.

**- Funciones:**

**a.- Unidad Bibliográfica de Apoyo**

✓ Mantención y actualización de legislatura nacional e internacional, y publicaciones actualizadas en materias de Calidad, gestión institucional, educación superior, entre otros.

✓ Velar por la adecuada atención y orientación servicio al cliente interno y externo.

✓ Velar por el cumplimiento de la reglamentación en el uso de bienes disponibles de la unidad.

#### **b.- Centro de Documentación Institucional**

- ✓ Mantención de un catálogo documental de la Universidad de Valparaíso, de uso restringido en materia de estudios evaluativos, planes de estratégicos, y otros de interés en esta área.
- ✓ Implementar medidas de microfilmación o digitalización del patrimonio documental.
- ✓ Velar por el cumplimiento de la reglamentación en el uso de bienes disponibles del Centro de Documentos Institucionales.

Además, existirá un comité de calidad institucional como órgano asesor del Rector. Tendrá como misión recoger, las inquietudes y proposiciones de mejoramiento continuo de la Calidad y presentar las prioridades a la Dirección de Gestión de la Calidad, así como la revisión constante de políticas institucionales en esta materia, en cada uno de sus niveles.

## II.- Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

### ◆ *Antecedentes Institucionales*

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso fue fundada el 28 de septiembre de 1945, siendo la primera escuela de formación de Asistentes Sociales con rango universitario de Chile, debido a que el decreto de su creación N° 0999, determina su dependencia académica a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Chile<sup>5</sup>.

“La Dirección de la Escuela, en ese entonces, estuvo a cargo de la Asistente Social y Pedagoga en Francés Sra. Luz Olguín de Sepúlveda, quién para desarrollar sus funciones contó con una jefe de Práctica, una secretaria y un cuerpo docente formado por profesores universitarios, Asistentes Sociales y otros profesionales” . La carrera, en ese entonces, tenía una duración de tres años, exigiéndose como requisitos de ingreso el Bachillerato o 6° año de Humanidades, salud compatible con el desempeño de la profesión y acreditar antecedentes morales irreprochables”.

Es preciso considerar, que el año de su fundación se le otorga la sexta antigüedad a nivel nacional que la posesiona como una de las ocho Escuelas Fundacionales de la Profesión en Chile, que lideraron la formación profesional hasta 1981.

Asimismo, “es también la primera Escuela a nivel regional, exclusividad que mantendrá hasta 1956, año de fundación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Católica de Valparaíso. Desde ese año, ambas casas de Estudios Superiores compartirán, colaborativamente, el espacio regional en el desarrollo de sus actividades académicas y en la inserción laboral de sus profesionales”.<sup>6</sup>.

Posteriormente, con la reforma Universitaria de 1981, la Universidad de Chile Sede Valparaíso pasa a constituirse de manera autónoma en la Universidad de Valparaíso. De esta forma al transcurrir los

---

<sup>5</sup> Op. Cit nº 3

<sup>6</sup> C“*Competencias Profesionales: Art. Conceptos y visiones en Trabajo Social*”

Castañeda Patricia –Salamé Ana María. Revista de Trabajo Social N° 1 Ilustre Municipalidad de Viña del Mar- Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso. EDEVAL 2003

años dentro de esta Escuela, se ha formado un importante colectivo de Asistentes Sociales que han podido desarrollar su actuar profesional, tanto a nivel regional como nacional. Su distribución por unidad académica de origen y año de egreso es la siguiente:<sup>7</sup>

Al transcurrir los años dentro de la Escuela de Trabajo Social se han formado una gran cantidad de Asistentes Sociales que han podido desarrollar su actuar profesional, tanto en el ámbito regional como nacional.<sup>8</sup> (ver recuadro informativo).

---

<sup>7</sup> Universidad de Valparaíso. Secretaria de Estudios. Facultad de Derecho y Cs Sociales.

<sup>8</sup> Universidad de Valparaíso. Secretaria de Estudios. Facultad de Derecho y Cs Sociales.

CUADRO N° 1

**ASISTENTES SOCIALES TITULADOS/AS. ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL. UNIVERSIDAD DE CHILE, SEDE VALPARAÍSO.  
PERIODO 1948 – 1980  
(Año de Egreso y N°)**

UNIVERSIDAD DE CHILE SEDE VALPARAÍSO	
Año	N° Tituladas// Titulados
1948	16
1949	18
1950	16
1951	5
1952	3
1953	4
1954	10
1955	7
1956	
1957	7
1958	9
1959	17
1960	11
1961	5
1962	17
1963	4
1964	17
1965	11
1966	14
1967	31
1968	14
1969	26
1970	17
1971	28
1972	70
1973	44
1974	7
1975	31
1976	37
1977	30
1978	29
1979	32
1980	3
<b>TOTAL</b>	<b>590</b>

**CUADRO N° 2**  
**ASISTENTES SOCIALES TITULADOS/AS. ESCUELA DE TRABAJO**  
**SOCIAL. UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.**  
**PERIODO 1981 – 2004**  
**(Año de Egreso y N°)**

<b>Titulados Universidad de Valparaíso</b>	
<b>Año</b>	<b>N° Titulados/ Tituladas</b>
1981	11
1982	17
1983	22
1984	16
1985	2
1986	7
1987	13
1988	17
1989	3
1990	29
1991	27
1992	5
1993	23
1994	46
1995	27
1996	50
1997	48
1998	32
1999	42
2000	36
2001	34
2002	47
2003	46
2004	50
<b>TOTAL</b>	<b>708</b>

En síntesis, la unidad académica ha formado un total de 1298 profesionales Asistentes Sociales, quienes se insertan en distintos ámbitos del quehacer profesional tanto a nivel regional como nacional, contando con un importante reconocimiento institucional respecto de su formación profesional, expresado en empleabilidad que alcanzan los y las tituladas en los diversos servicios públicos y privados ligados al quehacer social en la región.

#### ◆ Plan de Estudios 1987: Perfil de Egreso

La búsqueda constante de la formación de Profesionales competentes, llevó a la formulación de un Perfil Profesional del Asistente Social, por parte del cuerpo docente de la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso, en mayo de 1986, el cual daría origen a la innovación curricular del año 1987. El perfil profesional del Asistente Social declarado para dicha propuesta curricular, señala la puesta en práctica de las siguientes capacidades<sup>9</sup>:

- Describir y explicar mediante modelos conceptuales la realidad social y el comportamiento de individuos, grupos y comunidades desde una perspectiva integral o multidimensional (psicológica, sociológica histórico-cultural, económica, etc.)
- Manejar los conocimientos inherentes a los diversos campos de acción profesional que les permitan la comprensión de la realidad social de desarrollo social que imponen la necesidad de cambios culturales y socio-económicos.
- Dado un conjunto de marcos teóricos, métodos y técnicas alternativas, valorar y discriminar entre aquellos que den más atinencia al problema abordado, las que sean más coherentes con los ejes axiológicos definidos en lo ético- actitudinal.
- Definir y asumir en el quehacer práctico una escala de valores referido a los medios, fines y actitudes del actuar profesional, ya sean acordes con lo planteado anteriormente, en lo ético- actitudinal.
- Seleccionar y manejar los procedimientos metodológicos y técnicos que le permiten aprehender e influir en los problemas sociales propios de la disciplina.
- Generar conocimiento sistemático que permitan elaborar y fundamentar modelos de acción o intervención profesional, cada vez más eficaces en la práctica social.

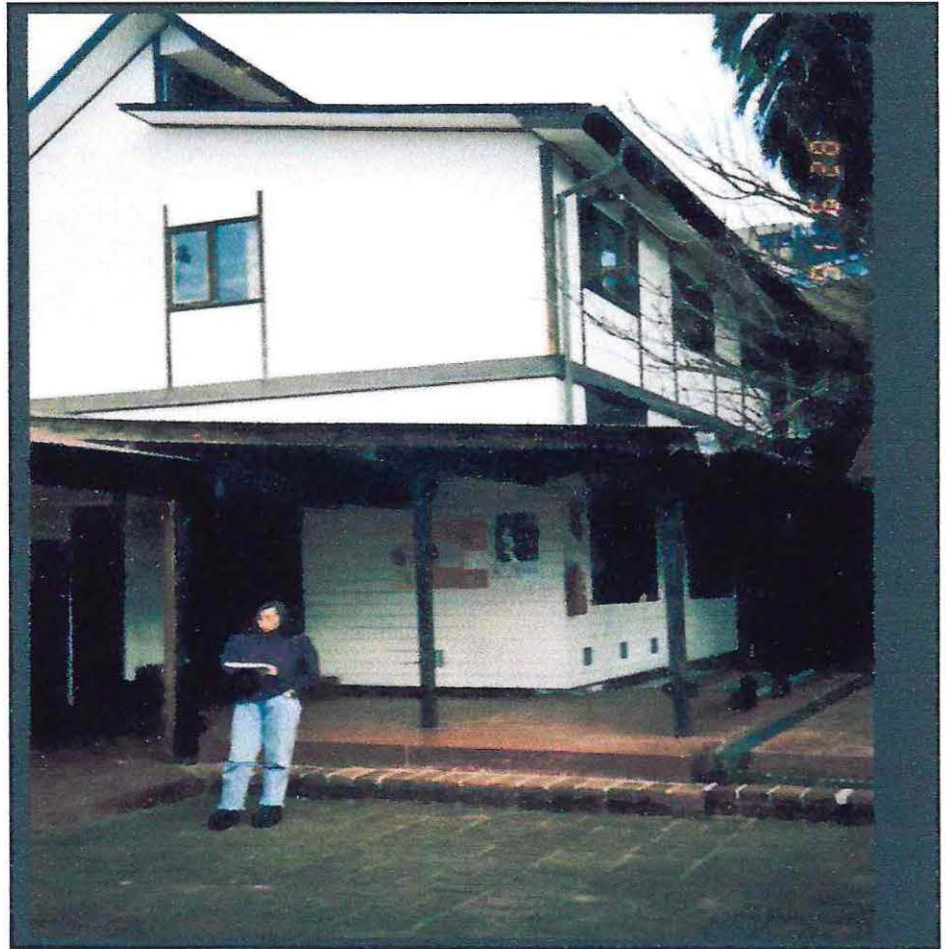
---

<sup>9</sup> Docente Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso. "Perfil Profesional del Asistente Social".

- De Prognosis y previsión con relación a la evolución de las necesidades sociales como producto de cambios científicos, tecnológicos u otros.
- Incorporar permanentemente los avances científicos, tecnológicos y técnicos en el desarrollo de la disciplina y al trabajo profesional.
- Generar aportes significativos en el diseño de políticas sociales a nivel institucional, local o regional en el corto y mediano plazo.
- Indagar, seleccionar e interpretar información necesaria para el conocimiento y comprensión de las situaciones o problemas sociales mediante el uso de métodos y técnicas adecuadas.
- Discriminar y priorizar los problemas relevantes que deberían ser investigados.
- Planificar, organizar, dirigir, controlar y coordinar las acciones tendientes al Bienestar Social.
- Identificar las diferencias y las analogías existentes entre individuos, grupos y comunidades y actuar sobre ellas considerando sus particularidades.
- Capacidad en el manejo de técnicas apropiadas para la acción educativa informal que permitan la práctica profesional con eficiencia en sus distintos niveles.
- Captar o percibir las potencialidades de las personas y posibilitar su desarrollo.
- Traducir las aspiraciones de las personas en programas y proyectos con metas claras y definidas en el tiempo.
- Manejar políticas, legislación y teorías sociales que permitan la toma de decisiones precisas y oportunas en las orientaciones profesionales.
- Ubicar y hacer un uso racional de los diversos recursos que ofrecen las diferentes instituciones públicas o privadas para la solución de los problemas sociales.
- Seleccionar, adecuar y sistematizar la información para aumentar la eficacia de estrategias de acción profesional.

- Recopilar y seleccionar datos que posibiliten la sistematización de la experiencia profesional y que permitan generar conocimiento.
- Elaborar, adecuar y manejar instrumentos de registros y otros de uso profesional.
- De comunicarse a fin de establecer positivas relaciones profesionales.

El perfil curricular anteriormente descrito, enmarca la formación académica de todas las cohortes en estudio, puesto que el Plan de Estudios 2000, que entra en vigencia el año académico 2001, no cuenta con titulados/as a la fecha de desarrollo de la presente experiencia de Seminario de Título.



*CAPÍTULO II*  
*DISEÑO DE*  
*INVESTIGACIÓN*

## CAPÍTULO 2

### *DISEÑO DE INVESTIGACIÓN*

#### **1. Enfoque Metodológico**

La presente investigación se define de carácter cualitativo, ya que busca conocer las opiniones, expectativas y experiencias de los y las tituladas de la Escuela de Trabajo Social respecto de su ruta laboral, desde sus referentes de subjetividad. Además, es definida como exploratoria puesto que no existe otra investigación similar que aborde el colectivo en estudio en la temática seleccionada; y descriptiva en tanto busca identificar y describir elementos relevantes en torno a las competencias profesionales necesarias para lograr una inserción exitosa en el mercado laboral de Trabajo Social.

#### **2. Propósito u Objetivo**

Caracterizar al colectivo profesional titulado en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, promociones 1998-2004, a partir de la configuración y análisis de sus rutas laborales, desde las perspectivas del repertorio de competencias necesarias para su desarrollo profesional y de las oportunidades de vinculación con la unidad académica.

## 2. Marco de Referencia

### **2.1.- Evolución histórica del trabajo y su escenario actual.**

#### **A.- Mercado Laboral: Su evolución histórica**

A través de la historia el acto de trabajar ha tenido diferentes formas y ha sido interpretado de otras tantas maneras. Las primeras concepciones fueron en la Grecia antigua, en donde primó una concepción desvalorizadora del trabajo manual, separando las artes políticas de las actividades de transformación e intercambio, el oficio y el trabajo.<sup>10</sup>

Durante la Edad Media hubo una valoración del trabajo artesanal en donde el alto poder de los gremios lo tenían los artesanos. El sentido cristiano valoró el trabajo como una forma lícita de obtener una renta y manifestó cierta hostilidad hacia los ingresos no justificados en una labor personal.

Durante el siglo XVI, las interpretaciones religiosas fueron expresadas por Calvino para quien el trabajo era una manifestación de "las buenas obras", como una forma de alcanzar la gracia y ratificar la condición de elegido; una forma de implementar la grandeza de Dios. Lutero en cambio, lo consideraba como el esfuerzo más viable para lograr el éxito y también una forma de ganarse el sustento.

Durante la llamada Revolución Industrial, la concepción del trabajo se transformó, ya que por primera vez en la historia se agruparon trabajadores en torno a un "proceso" de fabricación.<sup>11</sup> El trabajo humano se consideró casi como una prolongación de la máquina, de la tecnología instalada. Para Adam Smith el trabajo es la principal fuente para crear valor, es su fuerza creadora, por tanto la persona es fundamentalmente un trabajador (homos económicos) y en tanto trabajador es como entra en la vida social, concebida esta como una sociedad de productores. El trabajador se rescata como un elemento esencial en la producción de la riqueza, pero se le reduce sólo a un bien económico.<sup>12</sup>

---

<sup>10</sup> El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación. Capítulo 1 "Reconceptualización del Trabajo humano del Taylorismo a la competencia laboral. Cinterfort 2001

<sup>11</sup> Op. Cit 1 citando a Hopenayn Martín "Repensar el Trabajo" Buenos Aires 2001

<sup>12</sup> Op. Cit 10

Durante esta época el concepto de "productividad" adquirió una gran importancia y la influencia del trabajo en la productividad condujo a Taylor a diseñar un sistema de administración basado en principios científicos. El paradigma de organización del trabajo taylorista se fundamentó en la división sucesiva del proceso de trabajo, sus tareas y obligaciones, hasta sus elementos más sencillos cuyo objetivo fue disminuir el tiempo requerido para desempeñar tales tareas a partir de la especialización y la concretación absoluta. Esto desembocó no sólo en la rebaja del precio del producto final, sino que además acrecentó las exigencias laborales a un máximo de destrezas carentes de contenido. Fayol, por su parte, también consideró el trabajo como factor de producción sin embargo, la producción tenía un límite y la fábrica debía ser científicamente administrada.

Así nacieron diferentes escuelas complementarias a los conceptos enunciados por Taylor y Fayol, como por ejemplo la llamada "Escuela de las Relaciones humanas", cuyo origen se atribuye a los hallazgos de Elton Mayo en las investigaciones realizadas en una planta de fabricación eléctrica. Tales investigaciones revelaron nuevas formas de obtener mejores desempeños de los trabajadores a través de factores que no sólo atendían la velocidad y el esfuerzo. El ambiente de trabajo y la iluminación por ejemplo, explicaron aportes significativos en el desempeño laboral.<sup>13</sup>

Teorías como las llamadas "X"<sup>14</sup> e "Y"<sup>15</sup> de Mac Gregor, otorgaron mayor importancia a los factores motivacionales en el mejoramiento del desempeño laboral, de hecho, comenzaron a utilizarse nuevas formas de dirigir plantas industriales y equipos de trabajo para mantener los niveles de productividad. Se habló por primera vez de considerar al trabajador como una mente a favor de la empresa.

Sin embargo, el gran desarrollo de la administración de personal fue a partir de los años 70<sup>16</sup> y nació de la preocupación de lograr un mejor desempeño en el trabajo. La motivación de Maslow y su escala de necesidades, el liderazgo de Blake y Mouton<sup>17</sup> y sus diferentes estilos, según el tipo de trabajador evolucionaron hacia el análisis de las organizaciones, el desarrollo organizacional, el Enfoque de Sistemas<sup>18</sup>, la

---

<sup>13</sup> Op. Cit. 1

<sup>14</sup> Op. Cit 12.

<sup>15</sup> Op. Cit. 14

<sup>16</sup> Op. Cit. 1

<sup>17</sup> Bunk G. P. "La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA. Cedefop 1994

<sup>18</sup> Op. Cit. 14

reingenería y más recientemente, el reconocimiento de la experiencia y el saber del trabajador en el desempeño y la productividad.

La concepción actual del trabajo tiene que ver con la nueva era de *información y conocimiento*, por lo tanto, el concepto de trabajo, también se ha ido transformando. Ahora es concebido como un aporte para lograr los objetivos de la organización. Las metodologías actuales su análisis del trabajo, más que preocuparse por las tareas que el trabajador debe desempeñar se centra en descifrar y establecer su aporte al logro de los objetivos de la organización a la que pertenece. Las empresas competitivas han aplicado estrategias que pasan por la modernización de sus estructuras y su simplificación, han introducido tecnología y han reconocido la importancia del “talento humano” para el logro de sus objetivos.

Existen hoy en día, una serie de opciones e interpretaciones del trabajo, desde las concepciones optimistas de la reducción del tiempo debido al cambio tecnológico a favor de mayor tiempo para el “ocio digno”<sup>19</sup> hasta las visiones tanto pesimistas como optimistas del futuro del trabajo. Sin embargo, la realidad muestra una amplia diferencia entre quienes tienen acceso a los beneficios de la aplicación de nuevas tecnologías, de información y comunicación, y quienes continúan trabajando excluidos de las ventajas del desarrollo económico sin protección social, sin ingresos adecuados y sin formación para un trabajo digno. Además, la formación de reconocimiento de los saberes y destrezas de los trabajadores tienen un significativo y reconocido valor dentro de una empresa competitiva puesto que trabajadores competentes, es ante todo un equipo competente.<sup>20</sup>

En definitiva, en el escenario actual del mercado laboral se puede hablar de una revalorización del trabajo humano que se caracteriza en la importancia que se le concede al conocimiento, inteligencia y destrezas o habilidades que el trabajador aplica y moviliza a las relaciones sociales del trabajo, es decir, a la interacción de personas y equipos que facilitan el desempeño laboral, a la importancia otorgada a la formación y como asimismo, al diseño de mecanismos para el reconocimiento y valoración de las capacidades demostradas en el trabajo.

Una las teorías económicas que considera la importancia del recurso humano y la educación, es la teoría del *Capital Humano*, que intenta explicar el papel que juega la adquisición de habilidades y

---

<sup>19</sup> Op. Cit 1

conocimientos ,a través de la educación, en los procesos de desarrollo económico, así como su valor en el logro de una profesión profesional. Desde el punto de vista económico la principal aportación reconocida de la teoría es elevar el capital humano y la educación a la altura de otros componentes materiales; y desde las ciencias humanas, la idea de que el comportamiento de las personas puede ser analizado bajo las leyes de la economía.<sup>21</sup>

El punto central de la teoría es que las sociedades crecen constantemente a través de dos procesos diferentes: mediante la tendencia a incrementar el porcentaje de empleos para lo que se exige una fuerza de trabajo con un alto nivel de calificación y mediante una tendencia a que los mismos empleos requieran unos niveles de calificación de la fuerza de trabajo cada vez mayores.

Para ocupar los puestos de trabajo sería necesario una cada vez mayor, inversión en educación formal<sup>22</sup>. En unas condiciones sociales de progreso económico y desarrollo de las políticas de bienestar social, la teoría del capital humano no sólo sistematizará estos encuentros, sino que servirá de justificación para las actuaciones políticas anteriores

Dichas condiciones, además, le ha demandado a los trabajadores, empresas e instituciones de educación, mayores exigencias respecto a su formación y perfeccionamiento que le permitan insertarse y desenvolverse exitosamente en el mercado laboral, caracterizado por una mayor competitividad, de acuerdo a al actual sistema neoliberal y el fenómeno de la globalización.

## **B.- Mercado Laboral y Globalización**

La globalización es un término que abarca una gran diversidad de fenómenos sociales, políticos y económicos. Los procesos de cambio económicos, la movilidad del capital, el aumento del comercio internacional de bienes y servicios, la interdependencia de los mercados financieros, la

---

<sup>20</sup> Op. Cit. 1

<sup>21</sup> La inserción del Universitario en el Mercado de Trabajo, Pilar Figuera Gazo Barcelona 1996 Pag. 163

transformación exponencial de las comunicaciones y la disponibilidad en tiempo real de información están produciendo impactos profundos en la sociedad contemporánea.<sup>23</sup>

Si bien se reconoce la importancia del fenómeno y de que se trata de una realidad determinante para los modos de producción y consumo, aún existe en grandes segmentos de la población una economía de mercados locales e incluso de subsistencia.

Este nuevo escenario estructural determinado por los procesos de globalización, privatización y liberalización económica, en función de la necesidad de aumento de la productividad y la mayor capacidad de adaptación que requiere la organización de los procesos de producción y trabajo, ha traído consigo una mayor integración de los países en la economía mundial, abriendo nuevas y distintas oportunidades de empleo y, afectando los factores determinantes del empleo y los salarios.<sup>24</sup>

La crisis financiera internacional, ha forzado a los países a adoptar políticas de ajuste recesivo que han afectado significativamente el mercado del trabajo, generando una agudización de la segmentación, una creciente precariedad en las condiciones de trabajo y altas tasas de desempleos.

Según la OIT<sup>25</sup>, "el empleo de la región no ha aumentado lo suficiente como para hacer frente a la presión de la oferta laboral urbana durante la presente década. Si bien la tasa de desempleo se mantuvo hasta 1993 en un 6,0%, en los años siguientes manifestó una tendencia al aumento de un 7,7% en 1996 y aun 8,0% en 1998".

La evolución del desempleo mostró variaciones de un país a otro y entre diferentes grupos demográficos, afectando principalmente a jóvenes y mujeres. La tasa de desempleo de los jóvenes duplica el nivel promedio y hasta triplica en el caso de aquellos jóvenes comprendidos entre las edades de 15 a 19 años. En lo referente al desempleo de las mujeres la tasa es entre el 10% y 60% mayor que la de los hombres y supera el promedio nacional en todos los países.<sup>26</sup>

---

<sup>22</sup> Wintolf citado en Op. Cit 12

<sup>23</sup> [www.oei.or.co](http://www.oei.or.co) "II Foro Iberoamericano sobre formación y empleo – Cooperación Ibero Americana

<sup>24</sup> Op. Cit 12

<sup>25</sup> [www.OIT.cl](http://www.OIT.cl) "Índices de desempleo en América Latina"

<sup>26</sup> Op. Cit 12

Además del aumento del desempleo durante la década de los 90 se han hecho evidentes cambios sustantivos en la estructura y calidad del empleo. Estos cambios se relacionan con el proceso de privatización y con una tendencia de cambio hacia las actividades terciarias e informales. Las empresas modernas del sector privado no llenaron el vacío que dejó el Estado como empleador, y optaron por reducir el empleo, modificando los tipos de contratos con el fin de mantener su competitividad. Si bien el Estado dejó de ser generador de empleo, se mantiene como responsable directo de propiciar las condiciones favorables para que el sector privado pueda crear puestos de trabajo y ejecutar programas que resuelvan problemas específicos y las áreas de capacitación.

Lo anterior, se puede considerar como consecuencia del proceso de globalización, que ha provocado cambios significativos en las organizaciones socio laborales, y, en consecuencia en su lógica de producción. Delcourt (Echeverría 2000) destaca los siguientes cambios fundamentales de considerar en la educación para el trabajo.<sup>27</sup>

- **Nuevos contenidos del trabajo:** El empleo y la actividad laboral decrece en el sector primario de las regiones menos mecanizadas, mientras que se mantiene en aquellas que han tecnificado sus procesos productivos. Paralelamente, ha disminuido la demanda de profesionales en el sector secundario, mientras que en el sector terciario aumenta en particular por servicios de salud, educación, seguridad, gerontología, hotelería, turismo y otros similares. Por su parte, en el sector cuaternario la demanda por profesionales de la información supondrá un importante cambio en la formación de estos, con un marcado énfasis en la multifuncionalidad.<sup>28</sup>
- **Nuevos medios de trabajo:** La incorporación sistemática de tecnología a la actividad laboral, exige en el desempeño laboral una mayor fluidez y flexibilidad mental para adaptarse a las nuevas tecnologías y para buscar, seleccionar y organizar la información.<sup>29</sup>

---

<sup>27</sup> El espíritu emprendedor y la vida wired: el trabajo en el ocaso de las carreras”  
Fernando Flores y John Gray año 2003.

<sup>28</sup> Op. Cit. 110

<sup>29</sup> Op. Cit. 110

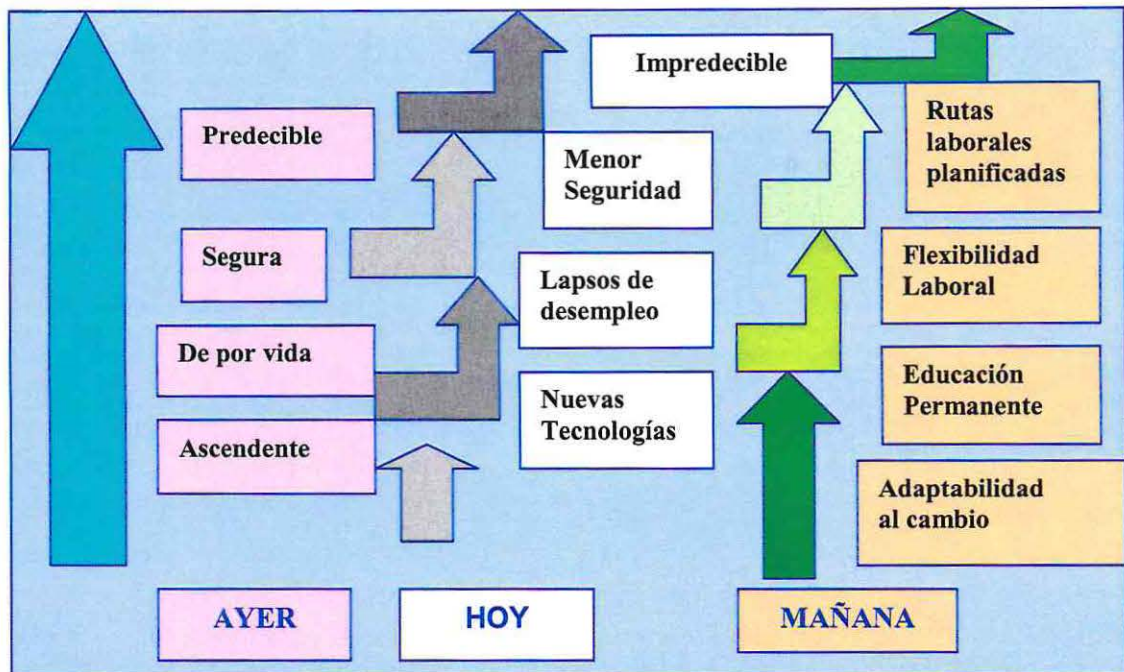
mayor flexibilidad en su organización y por tratar de aprovechar al máximo las calificaciones y competencias de cada trabajador, con gran desplazamiento y permeabilidad entre las áreas funcionales. En este sentido, una de las prioridades de la empresa actual, es la gestión de los recursos humanos, su capacitación y perfeccionamiento constante.<sup>30</sup>

- **Nuevas formas sociales de trabajo:** Los cambios descritos han posibilitado una nueva forma de entender el trabajo. Mientras muchas personas no disponen de trabajo, las que lo poseen, se sienten inseguras ante su futuro laboral. Se observa un aumento creciente y sostenido de contratos de corta duración, subcontrataciones, empleo de fin de semana. El autoempleo y el teletrabajo emergen en el contexto de las grandes transformaciones de fines de siglo.<sup>31</sup>
- **Cambios en las carreras profesionales:** Hasta la década de los ochenta lo frecuente eran las carreras profesionales ascendentes, trabajos seguros, normalmente de por vida y predecibles. Los perfeccionamientos eran escasos y, habitualmente se desarrollaban en el marco de la actividad laboral. Hoy la situación ha variado, los lapsos de desempleo son esperables, existe escasa seguridad y cambios frecuentes en el empleo. El perfeccionamiento y/o las especializaciones responden a las motivaciones personales de los profesionales; así, las carreras profesionales se han tornado en impredecibles.<sup>32</sup>

Estos planteamientos se grafican a continuación:

---

<sup>30</sup> Op. Cit. 110  
<sup>31</sup> Op. Cit. 110  
<sup>32</sup> Op. Cit. 110



Las carreras profesionales, tal y como se conocían hasta ahora, están en declive debido a tres causas centrales:

- ✓ En primer lugar, las nuevas tecnologías que han reestructurado las empresas y por consiguiente, la naturaleza del mundo laboral;
- ✓ una segunda causa, es la creciente adaptación de productos y servicios a necesidades particulares; y finalmente
- ✓ la tercera causa que apunta a los propios efectos de la globalización.<sup>33</sup>

Flores y Gray señalan que las tres causas son simultáneamente, las fuerzas que impulsan las propias dinámicas de las economías y que, desde esa perspectiva, el mundo se encuentra en un periodo de transición respecto de la división social del trabajo, donde las profesiones y carreras discretas pertenecen a la fase de desarrollo tecnológico anterior. Las carreras han sido la institución social central en la civilización industrial del siglo XX y, aunque muchas personas no tuvieron acceso a ella, la carrera es o era una de las pocas formas para hacer realidad el valor de la autonomía personal y la vía principal por la que la gente podía establecer continuidad y significado para su vida económica.<sup>34</sup>

Además, si bien es cierto que hay desempleo, no lo es menos que muchos titulados universitarios están errando el camino a la hora de acceder a un trabajo<sup>35</sup>.

<sup>33</sup> Op. Cit 110 Citando a Cinnet

<sup>34</sup> Op. Cit. 110

<sup>35</sup> "Los titulados no saben venderse" Carmen Morán España 1990

Primero, en la elección de carrera: los currículos más solicitados por la empresa no coinciden con las titulaciones elegidas por los estudiantes; en segundo lugar, los universitarios no se dirigen al sitio adecuado para buscar empleo, ya que las grandes empresas no son siempre grandes en contrataciones, y tercero, no saben “venderse”: los profesionales dedicados a la gestión del empleo insisten en que en las universidades, e incluso en niveles educativos inferiores, deberían existir departamentos de orientación que señalen de forma certera el camino a seguir antes de matricularse en una carrera y al momento de titularse.<sup>36</sup>

En las últimas décadas, la mayoría de los países emergentes han comenzado con reformas estructurales que tienen como objetivo el aumento de la competitividad, entendiéndolo como condición esencial para el crecimiento económico y la creación de nuevos puestos de trabajo. Estas reformas estructurales, impulsadas por los gobiernos y las transformaciones que vienen realizando las empresas, han modificado profundamente los contenidos medios, métodos y formas sociales del trabajo. Aparece entonces, una nueva concepción de la productividad que no tiene como dimensión principal el volumen de producción y precio, sino la calidad, la innovación permanente, la diversidad, el diseño y el tiempo, entre otros factores.<sup>37</sup> Los países subdesarrollados fueron los primeros en comprobar cómo sus economías en vías de desarrollo eran incapaces de absorber una incrementada plétora de jóvenes que aspiraba a los puestos medios y altos de la jerarquía social.<sup>38</sup>

El proceso de inserción, es decir, que los titulados universitarios estén trabajando en aquello para lo que se han formado, contribuyendo así al desarrollo social y económico del país, es un claro indicador de la calidad de una universidad o de un sistema universitario en general<sup>39</sup>

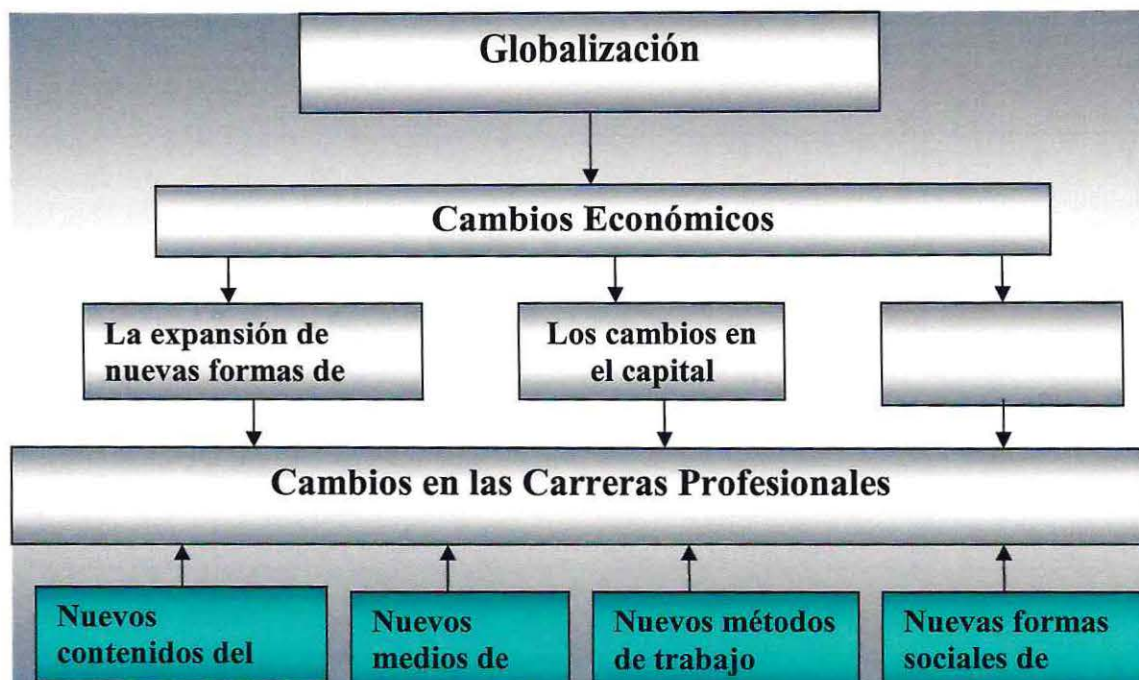
---

<sup>36</sup> Op. Cit 110

<sup>37</sup> Op. Cit 15

<sup>38</sup> Op. Cit 12

<sup>39</sup> Op. Cit 29



## 2.2.- Tránsito de la Universidad al Mercado Laboral de Trabajo.

### A.- Contexto General

La especificidad del proceso de inserción en el contexto universitario va más allá de la heterogeneidad de las personas que llenan las aulas. El proceso hacia la inserción profesional, es decir, la transición de la Universidad al mercado de trabajo, es el espacio entre la legitimación social del ingreso profesional con la obtención del título, momento en que puede el egresado de una manera formalizada, ejecutar los roles o tareas profesionales y obtener el estatus correspondiente. En esta fase confluye por una parte, los procesos de elección ocupacional, estrategias de planificación, búsqueda e ingreso profesional; y por otra, los procesos de selección del propio mercado de trabajo.<sup>40</sup>

No se puede desconocer, que en sentido estricto, algunos de los estudiantes universitarios mantienen un contacto formalizado con el mercado laboral antes de la obtención del título, y por lo tanto este proceso de transición ya se ha producido con anterioridad.<sup>41</sup> La existencia de una experiencia laboral anterior formará, entonces, parte del bagaje con que el titulado se acerca al mercado laboral especializado.

<sup>40</sup> Op. 30 pag. 114

<sup>41</sup> Homs citado en Op. Cit 31

Esta fase de elección y asimilación a través de la cual los jóvenes desarrollan y ajustan sus preferencias a medida que intentan entrar al mercado de trabajo es un momento especialmente relevante en el desarrollo de la personalidad con sus expectativas, necesidades, deseos y valores (engendrados en la familia y grupo de pares, que son contrastados con la realidad del trabajo y el crecimiento personal.)<sup>42</sup> Sin embargo, esta fase no siempre implica el logro de una situación estable y relacionada con los procesos de calificación seguidos.

Según Gladstein y Apfal, entre otros autores, coinciden con la tendencia de que el primer ciclo de la carrera profesional, puede resumirse en cuatro fases secuenciales:

1. Preparación para una ocupación y entrada al trabajo
2. Establecimiento o demostración de una competencia y ajuste al nuevo ambiente de trabajo
3. Mantenimiento o avance en la situación o lugar ocupacional
4. Declive o retiro

Asimismo, Hall (1987), describe las tareas y necesidades sociolaborales propias del inicio de una carrera profesional, diferenciando entre necesidades referidas al ejercicio laboral en sí y necesidades emocionales. En la primera destaca el desarrollo de habilidades en un campo de especialización, el desarrollo de la creatividad y la innovación, y la rotación a otras áreas de trabajo en un periodo de *tres a cinco años*. Entre las de tipo emocional se encuentran la necesidad de soporte y autonomía, junto a la necesidad de hacer frente a los sentimientos de rivalidad y competitividad.<sup>43</sup>

Durante la inserción profesional las personas atraviesan una serie de etapas, algunas de ellas "solapadas", que implican diferentes tareas.

La etapa de inserción laboral, tiene que ver con los procesos de toma de decisiones; la tarea esencial será la elección de un proyecto vital que encause las opciones ocupacionales iniciales. La exploración de sí mismo y de la realidad ocupacional se constituirán en las principales fuentes de datos para las elecciones en esta época. La implementación de una posible opción ocupacional conlleva tareas más estrechamente relacionadas con la búsqueda de un empleo, y con la aplicación de

---

<sup>42</sup> Greve y otros 1989 Citado en Op. Cit 32

<sup>43</sup> Hall 1987 citado Op. Cit 33

habilidades y destrezas de inserción. Los primeros pasos en el mundo laboral son considerados ensayos de las elecciones que ponen en evidencia (en un periodo de tiempo más o menos largo) la adecuación del planteamiento profesional inicial<sup>44</sup>.

Sin embargo, esta primera etapa de inserción profesional puede verse afectada debido a múltiples factores entre ellos la inestabilidad del mercado de trabajo, la solicitud de experiencias previas, la tenencia de otros cursos, entre otros. Dentro de esta situación de búsqueda laboral podemos encontrar diferentes sinónimos de “desempleado o desocupado”, en el sentido de falta total de un empleo remunerado: hecho que puede dar lugar a tres situaciones:<sup>45</sup>

1. Los que han perdido su trabajo
2. Los que han dejado voluntariamente un trabajo
3. Los que buscan su primer empleo.

Diferentes estudios vienen constatando como la bolsa de desempleo de titulados se concentra en los que buscan el primer empleo, pero también es cierto que las medidas de fomento del empleo, flexibilización y contratación temporal, han incidido en el nivel universitario, fomentando principalmente durante los primeros años de entrada en el mercado de trabajo “*un paro de rotación*”, es decir, una situación de desempleo intermitente.<sup>46</sup>

Este universo representa una bolsa de desocupados, especialmente problemática, dado que carecen totalmente de experiencia laboral y además sus conocimientos serán cada vez más obsoletos a medida que se alejen del tiempo de obtención del título

La categoría de inactividad comprende aquellos itinerarios caracterizados por la ausencia voluntaria de inserción en el mercado laboral. Es una opción personal que tendrá diferentes implicancias según su condición:<sup>47</sup>

**a. *Inactividad temporal o retraso del proceso de entrada:*** Tendríamos el caso de los Universitarios que optan por el servicio militar o aquellos que optan por la formación de tercer ciclo (post grados) con el fin conseguir una mejor situación en el mercado de trabajo. La continuación de estudios tras

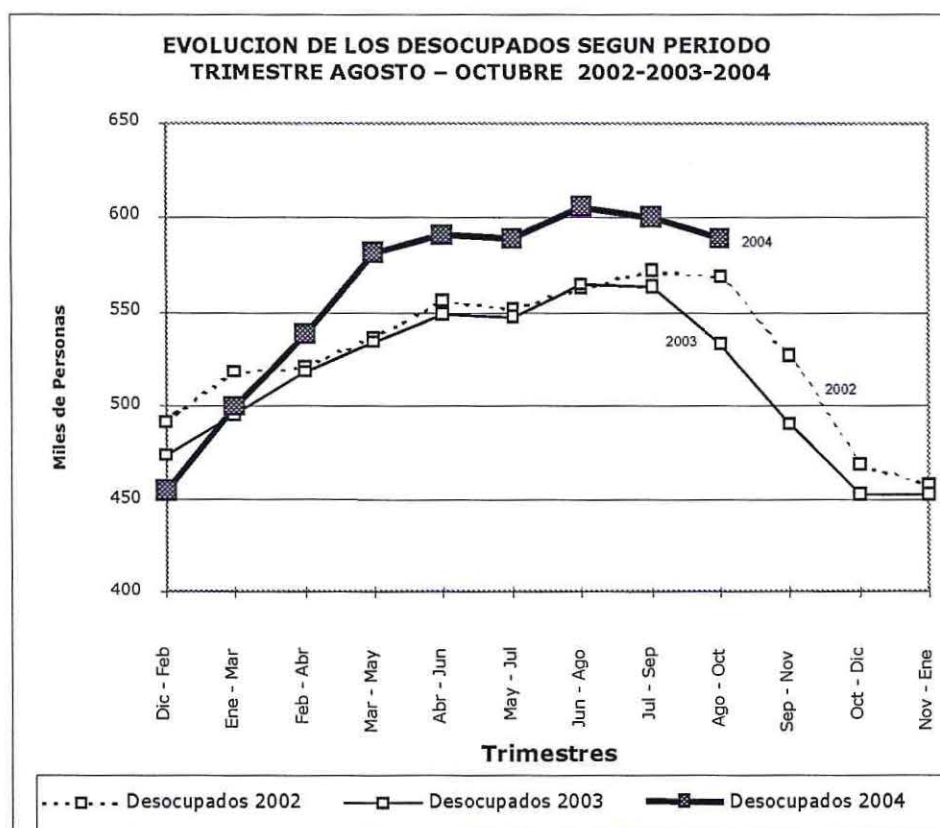
---

<sup>44</sup> Op. Cit 34

<sup>45</sup> Villar 1991 citado Op. Cit 35

<sup>46</sup> Sanchis 1991 Citado Op. Cit 36

la obtención del título puede constituir una opción personal de retraso en la inserción o una alternativa a la falta de empleo.



b. *Inactividad indefinida*; sin perspectiva a mediano plazo de buscar empleo:

En Chile, en el trimestre Agosto-Octubre2004, el número de desocupados se estimó en **588.940** personas lo que significa un aumento a igual trimestre del año anterior de **10,4%** (55.450 personas), los cesantes aumentan en un **12,7%** (56.990 personas) y los que buscan trabajo por primera vez disminuyen en **1,9 %** (1.540 personas). En relación al trimestre anterior los desocupados disminuyen en un **1,8%** (10.590 personas), los cesantes disminuyen en un **1,6%** (8.220 personas) y los que buscan trabajo por primera vez disminuye en un **2,8 %** (2.380 personas).

La tasa de desocupación nacional alcanzó a un **9,4** por ciento, experimentando un aumento de **0,6** punto porcentual con respecto a igual trimestre del año anterior y una disminución de **0,3** punto porcentual con respecto al trimestre móvil anterior.<sup>48</sup>

<sup>47</sup> Op. Cit 37

<sup>48</sup> Instituto Nacional de Estadísticas-Chile(www.ine.cl)

## **B.- Diversidad de Perfiles Universitarios.**

En la realidad actual de nuestras universidades existen tres tipologías básicas de estudiantes, que representan patrones diferentes de inserción socio profesional.

- a. **Tipo Puro:** este primer grupo incluye a aquellos alumnos cuyo rol principal durante su carrera universitaria es el de estudiante, bien a tiempo completo, bien combinado con trabajos esporádicos y que en general no implican un contacto formalizado con el mundo laboral.. Su perfil se ajusta a la del estudiante tradicional, tanto en la secuenciación de las fases, como en los períodos de edad. Dentro de esta tipología de estudiantes universitarios encontramos un grupo con características netamente diferentes del resto: está constituido principalmente por mujeres de más edad que, con hogar propio y responsabilidades familiares, combinan estos roles (cuidado y seguimiento de la casa y de los hijos) con el rol del estudiante.
  
- b. **Tipo Mixto o Estudiante- Trabajador:** Es aquel que combina estudio- trabajo de una manera equilibrada, realiza un trabajo a tiempo parcial. En algunos casos puede representar el inicio de la trayectoria profesional, ya que el trabajo está relacionado en parte o totalmente con los estudios en curso; en otros la realización de la actividad laboral sin relación con los estudios tiene un fin meramente económico.
  
- c. **Tipo Puro- Profesional o Trabajador- Estudiante:** El rol principal es el de trabajador entre media jornada y jornada completa, tarea que combina con estudios, básicamente nocturnos, con fines diferenciales según busque la promoción o el cambio dentro de su trayectoria profesional. En el primer caso el trabajo que se realiza está relacionado con los estudios cursados y éstos tienen como meta la ampliación de la formación. La inserción en el mercado de trabajo se produce antes o durante la trayectoria académica, y el logro del título implicará un nuevo grado en su carrera profesional.

Una segunda tipología de trabajador - estudiante mantiene unas características netamente diferentes del anterior. Su inserción laboral se produce, del mismo modo, antes o durante los estudios: para este grupo, la obtención del título supondrá el inicio de una recolocación o reinserción en

el mercado de trabajo titulado y, por lo tanto, un cambio de dirección total en su trayectoria laboral.

### **C.- El impacto de la globalización en la relación formación, empleo y carreras profesionales.**

El escenario anteriormente descrito, sumado a las nuevas necesidades que el ambiente competitivo ha impuesto a las organizaciones, requieren de respuestas más rápidas que no se pueden dar bajo las tradicionales formas de organización del trabajo. Una rápida adaptación al cambio, aceptar desafíos, cambiar y aprender continuamente, son imperativos para cualquier empresa en un mundo globalizado. Lograr estas características implica que la empresa también se convierta en un equipo competente conformado, obviamente, por trabajadores competentes que se mueven en un contexto definido por Caspar como "*Sociedad de la información*"<sup>49</sup>, cuyas características son:

- ✓ Aceleración del cambio, ligado a la explosión de ciencias, tecnologías y técnicas.
- ✓ Desarrollo de la complejidad generadora de nuevos comportamientos socio profesionales.
- ✓ Desmaterialización de los intercambios y de los sistemas de producción, acompañada de la importancia creciente de actividades de creación, dirección y gestión.
- ✓ Internacionalización de las relaciones y construcción de la unión europea con crecientes redes de conexión, de las cuales dependen muchos de los actores implicados en cualquier actividad sociolaboral.
- ✓ Profundas transformaciones en el mercado laboral, con menos puestos de trabajo estable.
- ✓ Mayor flexibilidad laboral y emergencia de nuevas formas sociales de trabajo: autoempleo, teletrabajo, etc.
- ✓ Continua evolución de los puntos de referencias, con el subsiguiente riesgo de pérdida de identidad grupal e individual, en medio de los fenómenos de "globalización" y "glocalización"<sup>50</sup> definitorios de la era digital.
- ✓ Intensa búsqueda de mayor y más amplia competencia socio profesional dentro de un mundo donde la movilidad se impone como cultura.

---

<sup>49</sup> Op. Cit. 6

<sup>50</sup> Concepto citado en Op. Cit. .

Los cambios en la demanda de servicio de formación, han conducido, a nuevos enfoques institucionales. La formación basada en el principio de la oferta, ha dado lugar en la actualidad a una visión prospectiva de la demanda. Se ha puesto énfasis en la necesidad de incluir el análisis de la demanda como guía esencial para el desarrollo de una variada gama de programas, cursos y actividades formativas.

Es así como en el desempeño competente existe un amplio espacio de aplicación del conocimiento del trabajador y ese conocimiento es uno de los principales motores de la productividad. Por lo tanto, en el nuevo escenario del desempeño, el incremento de conocimientos además de favorecer mejores resultados en la empresa, facilita aumentar el acervo de capacidades con las cuales se dota la organización para competir mejor.

En suma, en el momento actual se puede hablar de una revalorización del trabajo humano, que se puede caracterizar en la importancia concedida al saber y la inteligencia que el trabajador aplica y moviliza, a las relaciones sociales de trabajo, es decir, las múltiples interacciones de personas y equipos que facilitan el quehacer; la importancia que en consecuencia es otorgada a la formación y, asimismo, al diseño de mecanismos para el reconocimiento y valoración de capacidades demostradas en el trabajo. Aparece también la necesidad de mecanismos ágiles de certificación que redimensionen el valor tradicional de las credenciales académicas y del rol Universitario.

De este modo para lograr comprender la complejidad creciente de estos fenómenos mundiales y dominar el sentimiento de incertidumbre que genera, en primer lugar debe adquirir un conjunto de conocimientos y luego aprender a relativizar los hechos y a tener espíritu crítico frente a las corrientes de información. “La educación manifiesta aquí más que nunca su carácter insustituible en la formación del juicio. Favorece una verdadera comprensión de los hechos, e idealmente debería ayudar a cada cual a convertirse un poco en ciudadano de este mundo turbulento y cambiante que está naciendo ante nuestros ojos.”<sup>51</sup>

De este modo la Enseñanza Superior es, a la vez, uno de los motores del desarrollo económico y uno de los polos de la educación a lo largo de la vida. Es a un tiempo depositaria y creadora de conocimientos. Además, es el principal instrumento de transmisión de la experiencia

cultural y científica, acumulada por la humanidad. En un mundo en que los recursos cognoscitivos tendrán cada día más importancia que los recursos materiales como factores de desarrollo aumentará forzosamente la importancia de la enseñanza superior y de las instituciones dedicadas a ella. Además a causa de la innovación y del progreso tecnológico, las economías exigirán cada vez más competencias profesionales que requieran de un nivel elevado de estudios.<sup>52</sup>

Las Universidades son en primer lugar las que agrupan el conjunto de las funciones tradicionales asociadas al progreso y a la transmisión del saber, estas funciones corresponden a:

- La preparación para la investigación y para la enseñanza.
- La oferta de tipos de formación muy especializadas y adoptados a las necesidades de la economía y la sociedad.
- La apertura a todos para responder a los múltiples aspectos de lo que llamamos Educación permanente en el sentido lato del término.
- La cooperación internacional.<sup>53</sup>

Dentro del contexto la Universidad se encuentra inserta en un mundo globalizado, teniendo como misión proveer a la sociedad de profesionales para que contribuyan al desarrollo económico y social de la nación.<sup>54</sup>

Es por ello, que se espera que los profesionales que se forman en ella sean lo suficientemente eficientes y eficaces para satisfacer las demandas que la sociedad espera de cada profesión. Es en este contexto de realidad social en donde se evidencia si los profesionales son competentes o no, la Educación Superior debe conocer por tanto, cuales son las demandas del mercado laboral, tarea que no es fácil, por la inestabilidad existente en este mercado, producto de la naturaleza dinámica del fenómeno de globalización y tecnología de la información.<sup>55</sup>

Por tanto, será un desafío lograr interrelacionar el mercado laboral con el mundo educativo para lograr de esta forma una retroalimentación en

---

<sup>51</sup> UNESCO. La Educación encierra un tesoro" informe de la UNESCO de la Comisión internacional sobre la Educación para el Siglo XXI 1997

<sup>52</sup> Echeverría, citado en Castañeda, Patricia "Competencias Profesionales en Trabajo Social", Formación Universitaria en Trabajo Social. Cuaderno de Trabajo Social nº1 Escuela de Trabajo Social. Ilustre Municipalidad de Valparaíso.

<sup>53</sup> Op. Cit nº 6

<sup>54</sup> MECESUP Nº 46 Artículo "Educación Superior y Mercado Laboral" Gustavo Caceres

<sup>55</sup> Op. Cit 24

cuanto a la dualidad, formación – empleabilidad, vinculando a las instituciones educativas con organismos que definan y certifiquen competencias laborales, agencias que informen sobre las evoluciones del mercado laboral y que evalúen y acrediten a estos establecimientos, ya sean a nivel secundario o terciario.<sup>56</sup>

De esta manera, a través del fortalecimiento de las relaciones entre Educación Superior y Mercado de Trabajo, disminuir la dicotomía existente en la actualidad, integrando procesos formativos innovadores, incluyendo los avances tecnológicos, y técnicos, orientando la formación al principio de formación y certificación de competencias, incorporando mecanismos de mercado que constituyan un aporte para su eficacia y efectividad<sup>57</sup>

#### D.- Los Desafíos de la Formación

*Importante* →

Como se señaló anteriormente, debido a las exigencias del mercado laboral, las profundas transformaciones en el plano internacional y los cambios internos que ha sufrido cada país de la región, se hace necesario que la formación de los nuevos profesionales se sitúe dentro de este contexto de competencias, generando nuevas perspectivas de educación que conlleven una mejora en la calidad de la educación. Una educación de calidad es aquella que:<sup>58</sup>

- ✓ Atiende al desarrollo perfecto de todos los componentes de la persona: intelectual, afectivo, social, moral, artístico, religioso, teniendo como base y soporte un cuidado adecuado de la persona que no necesariamente es labor de los sistemas educativos, sino del sistema social y del sistema de salud.
- ✓ Atiende a las personas no sólo en función de la preparación académica (no es por tanto educación de calidad, la que tiene como único propósito que los que se eduquen lleguen a la universidad), sino que la educación tiene que preparar para la vida comunitaria, para la vida de trabajo, para la vida familiar y para la vida personal. Esto último implica que debe atender a cada persona en sus disposiciones, necesidades e intereses. La educación no es una empresa que como producto deba

<sup>56</sup> Fundación Chile Programa “Desafíos y tareas de la Educación Superior Chilena al comenzar el siglo XXI Web [www.fundch.cl](http://www.fundch.cl)

<sup>57</sup> CINDA. Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicaciones para la docencia Universitaria. Colección Gestión Universitaria

<sup>58</sup> CINDA “Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para las docencias universitarias, Mayo 2000

obtener personas similares, sino seres individuales, originales y autónomos.

- ✓ Prepara teniendo en cuenta el contexto, época, lugar y cultura en que se desarrollan los educandos.<sup>59</sup>

A estos tres aspectos se refiere la educación cuando señala su propósito de ser *integral*, la educación debe atender al ser humano en todas sus áreas de desarrollo, a cada persona en su singularidad y a personas singulares en contextos diferenciados.

Una buena educación debe ser integral no sólo como propósito sino que con resultados, a esto se le denomina eficacia. Una buena educación de calidad y personalizada da como resultado personas originales, creativas y autónomas.<sup>60</sup>

Para lograr una educación de buena calidad que sea integral y eficaz, se necesita que todos los responsables y componentes del proceso educativo funcionen en forma coherente, con unidad, lo que significa que: principios, propósitos, recursos personales y materiales deben constituir un todo congruente; que Estado, sociedad, familia y escuela trabajen en forma armónica, que haya congruencia entre fines, objetivos, estrategias, medios y evaluación.

La calidad de cualquier proceso educativo (curso, programa, sistema, institución) implica, los tres factores antes citados; la *unidad* del proceso educativo o *coherencia* entre sus componentes, la *integridad* (atender a todos los aspectos de la persona) y la *eficacia* en el logro de los propósitos educativos.

Un cuarto factor es la *pertinencia*, lo que implica que la educación debe responder a las demandas sociales, al contexto cultural, a los principios o valores de las instituciones en que se inserta, y a los intereses, necesidades y capacidades de los estudiantes.<sup>61</sup>

Sin embargo, no basta con que las instituciones de educación superior impartan una educación de calidad, sino que se requiere que, en una estrecha relación con el sector productivo, se obtenga una

---

<sup>59</sup> Op. Cit. 50

<sup>60</sup> Op. Cit. 50

<sup>61</sup> [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl) art. Sobre Educación Superior – Sergio Bitar 2003.

retroalimentación válida que permita verificar la pertinencia de la formación y corregir oportunamente los perfiles diseñados.

Por otra parte, se ha evidenciado que cuando no existe una correspondencia de la formación ofrecida con las características que demanda la actividad productiva, se producen mayores tasas de desempleo, aunque exista una gran oferta de trabajo, debido al déficit de oferta laboral en los sectores dinámicos emergentes y la abundancia en aquellos decadentes<sup>62</sup>.

Hay dos formas esenciales para analizar la relación educación – empleo. Una que aparentemente es la más utilizada, es ver cómo se producen los profesionales adecuados para los empleos existentes. Y la otra, que constituye una mejor respuesta a las exigencias de la sociedad actual, consiste en analizar como formar personas con capacidad para generar empleos. Sin embargo una y la otra alternativa deben ser consideradas para construir las respuestas que la sociedad espera de las instituciones de educación superior.

De lo anterior se deduce que el establecer relaciones de colaboración, entre la educación y el mundo del trabajo es fundamental, además para resolver la tensión que se verifica entre una formación tradicionalmente orientada a la especialización por disciplinas y la necesaria polivalencia requerida en el mundo laboral moderno. En general, hasta hace algunos años los empleadores privilegiaban la especialización en el trabajo, sin embargo ahora, producto de la velocidad de los cambios, el sector productivo está demandando con creciente intensidad trabajadores polivalentes que puedan adaptarse con rapidez a las permanentes innovaciones tecnológicas.<sup>63</sup>

Los sistemas educativos y de formación profesional entonces, están llamados a responder al desafío que plantea una nueva cultura del trabajo, en donde el desarrollo de las habilidades, los valores, las capacidades, las destrezas, las competencias técnicas y de organización; como también, la capacidad de emprendimiento y el autoempleo marcaran el inicio de un nuevo contexto. En donde las instituciones de Educación Superior deben transformarse en el eje articulador de las demandas de la sociedad productiva. Lo cual debe realizarse a través de diversos procesos académicos, siendo uno de estos, el proceso de acreditación que ya está siendo experimentado por algunas Universidades del país.

---

<sup>62</sup> Op. Cit. 53

## 2.3.-Mercado Laboral y Competencias.

### A.- Surgimiento de las Competencias Laborales.

El concepto de competencia empezó a ser utilizado como resultado de las investigaciones de David Mc Clelland<sup>64</sup> en los años 70, las cuales se enfocaron a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño del trabajo. Este investigador 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. La forma en que describió tales factores se centro más en las características y comportamientos de las personas que desempeñaban los empleos que las tradicionales descripciones de tareas y atributos de los puestos de trabajo<sup>65</sup>.

La aplicación del concepto de competencias en los mercados del trabajo se puede fijar a partir de las transformaciones económicas que se precipitaron en la década de los 80.

Países como Inglaterra y Estados Unidos fueron los precursores en la aplicación del enfoque de competencias quienes lo vieron como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Una primera aplicación de este modelo fue en la inadecuada relación entre los programas de formación y la realidad de las empresas. Bajo este diagnóstico se consideró que el sistema académico valoraba en mayor medida la adquisición de conocimientos que su aplicación en el trabajo. Se requería entonces, de un sistema que reconociera la capacidad de desempeñarse efectivamente en el trabajo y no solamente en los conocimientos adquiridos.<sup>66</sup>

Siguiendo este rumbo esta dinámica se ha abierto a los países emergentes y en vías de desarrollo, en particular los latinoamericanos. En un entorno económico globalizado estos países están sintiendo con fuerza la necesidad de crear nuevos parámetros de formación; y partiendo de situaciones comparativas muy desfavorables, se encuentran especialmente estimulados para enfrentar cambios que puedan suponer un salto cualitativo: México, Colombia, Argentina, Honduras y Chile entre

---

<sup>63</sup> Op. Cit. 53

<sup>64</sup> Citado en Op. Cit 1 capítulo II , Spencer Jr. Mc Clelland M. Competency Assesment Methods History"

<sup>65</sup> Op. cit 1

<sup>66</sup> Op. Cit 30

otros quienes aparecen con distintos procesos de modernización formativa vinculados a la Competencia Profesional que afianzan progresivamente una nueva forma de abordar la relación entre formación y empleo.

Es así, como en América Latina “Las aplicaciones del enfoque de Competencia Laboral”, han estado vinculadas con el diseño de políticas activas de empleo que insisten en mejorar la transparencia en el mercado del trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad. También, y de modo aun más cercano el enfoque de competencia laboral ha venido abriéndose paso en el ámbito de la educación.<sup>67</sup>

En Chile el enfoque ha comenzado a ser trabajado con mayor interés desde hace 6 años aproximadamente, 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 de proyectos a través de un sitio web<sup>68</sup> y la calendarización de actividades para una primera etapa y desarrollar la certificación de competencias de ocupación informal.

Otra experiencia en este sentido se ha enmarcado en dos acciones gubernamentales: El programa Chile Califica, destinado a la normalización de competencias genéricas en una primera etapa y luego algunas específicas, y también a través del “Reglamento especial de la Ley 19.518 del estatuto nacional de capacitación y empleo, publicado con fecha 3 septiembre del año 2002”, que faculta a las empresas contribuyentes de 1º 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.<sup>69</sup>

El actual proceso de autoevaluación institucional en que se encuentran los centros Universitarios del país tanto públicos como privados y su posterior proceso de acreditación permitirá una vinculación entre el

---

<sup>67</sup> Schon Donald “El profesional reflexivo como piensan los profesionales cuando actúan Paidós 1988 España

<sup>68</sup> Sitio web [www.competencia.laboral.cl](http://www.competencia.laboral.cl)

<sup>69</sup> Gobierno de Chile. Ministerio de Educación “Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de competencias laborales”. BIVESUP Santiago de Chile.

sector laboral y la formación entregada por las Universidades, incluyendo en algún grado componentes de la formación basados en competencias.

## B.- El concepto de Competencia Profesional

El concepto de competencia profesional se ha comenzado a construir desde diferentes aportes realizados con este fin. En primer lugar al hablar de competencia profesional y no laboral se está enfocando la atención en la formación de profesionales y en la necesidad que dicha formación sea integral comprendiendo las competencias personales, las participativas, las metodológicas y las del conocimiento. Básicamente el concepto de competencia puede ser definido como *saberes de ejecución*. Para Chomsky, competencias son la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación. A su vez, Holand, señala que las competencias *deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado*<sup>70</sup>.

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

- a. El centrado en las tareas desempeñadas, descritas mediante acciones claramente identificables y, por lo tanto evaluables.
- b. El enfoque centrado en atributos personales que se fija en aspectos característicos de las personas, definiendo los atributos necesarios en forma amplia y
- c. El enfoque integrado u holístico de competencias que resulta de la visión combinada de las anteriores, lo que permite una óptica 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<sup>71</sup>.

Para los mismos autores, competencia “es la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizandolos conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo, agregando que “es necesario

---

<sup>70</sup> [www.CIDEC.cl](http://www.CIDEC.cl)

<sup>71</sup> Op. Cit 35

reconocer que la competencia puede ser establecida, identificada, medida y por lo tanto, evaluada.

De esta manera entonces, competencia profesional implica algo más de la suma de habilidades o destrezas, ya que al igual que las actitudes no son potencialidades a desarrollar, sino que forman parte de la construcción de estructura de cada persona, de su proyecto de vida, de lo que quiere realizar y de los compromisos que derivan de tal proyecto. La concepción de competencias debe relacionarse con una comunidad específica, es decir, desde los otros y con los otros, respondiendo a las necesidades de los demás y de acuerdo con las metas requerimientos y expectativas cambiantes de una sociedad abierta.<sup>72</sup>

\* Condu

### C.- Clasificación de Competencias

Según De los Ríos y otros Competencias comprende dos categorías principales:<sup>73</sup>

- a. **Competencias especializadas:** Son aquellas competencias propias de cada profesión, en que los aspectos técnicos suelen ser predominantes. En esta categoría las competencias son contextos dependientes, en cuanto a que el lugar específico en que opera un profesional determina lo que es apropiado, válido y eficaz. Son adquiridas, principalmente, durante la formación universitaria, constituyendo una base científica y técnica, que no sólo busca potenciar las capacidades instrumentales de cada carrera sino que además, tendrán gran influencia en la forma de pensar e interpretar de los profesionales.
- b. **Competencias Generales:** Esta categoría integra competencias referidas principalmente a la interacción humana. Se asocian a las capacidades de integrar y /o dirigir eficazmente grupos interdisciplinarios de trabajo, de comunicar proyectos o decisiones en el ámbito institucional y la de mantener un continuo proceso de actualización de conocimientos relevantes a sus actuación profesional. Las competencias generales, si bien operan en contextos específicos son aplicables a muchos campos profesionales. Permiten la adaptación a nuevas condiciones de trabajo, mantenerse actualizado y superar problemas laborales,

<sup>72</sup> Tesis de Trabajo Social Universidad deValparaíso Carrasco Pablo y Morales Andrea año 2004

<sup>73</sup> Op cit 3

logrando de esta forma una carrera profesional acorde a las motivaciones y en especial el éxito.

De acuerdo a Echeverría<sup>74</sup>, las competencias profesionales se clasifican en cuatro grupos:

**a.- Competencias Técnicas:** Poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral. Representa al dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

**b.- Competencias Metodológicas:** Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las áreas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas. Implica reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, encontrar soluciones y transferir experiencias a las nuevas situaciones del 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 al grupo. Colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva.

**d.- Competencias Personales:** Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones. Participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto en el inmediato como del entorno, capacidad de organizar y decidir, así como de aceptar responsabilidades.<sup>75</sup>

Asimismo Leonard Mertens <sup>76</sup> define tres tipos de competencias desde el punto de vista de su amplitud en cuanto a la aplicación de éstas.

**a.- Las Competencias Genéricas:** que se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de

---

<sup>74</sup> op. cit 7

<sup>75</sup> Op. Cit. 39

<sup>76</sup> Mertens Leonard. Competencia laboral, sistemas y modelos. CINTERFOR Montevideo 1997

producción, como por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.

**b.- Las Competencias Específicas:** Que se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales, por ejemplo, la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.

**c.- Las Competencias Básicas:** Que son aquellas que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras<sup>77</sup>.

Si bien las definiciones antes señaladas dan cuenta de la amplitud del concepto, todas ellas confluyen a la búsqueda de calidad, situación que debe ser considerada por las instituciones que forman nuevos profesionales.

#### **D.- Formación por Competencias**

Para hacer frente a las nuevas demandas de la sociedad, el sistema educativo ha empezado a replantearse el conjunto del proceso formativo, en la búsqueda de nuevos modelos de formación que permite un mayor diálogo entre la educación y el mercado laboral, asumiendo la existencia de nuevos escenarios en el mundo productivo, el campo tecnológico, en la cultura de las organizaciones sociales y en los valores y actitudes de las personas.

En este sentido, CINDA ha logrado distinguirse dentro del actual escenario universitario, por adelantar el tema prioritario de educación superior.

Es así como en sus inicios insistió en el análisis de asuntos como universidad y desarrollo; y universidad y sector productivo, habiendo sido posteriormente pionero en el análisis de aspectos de las políticas públicas sobre educación superior en financiamiento, regulación y gestión universitaria, buscando con ello aportar a la formación profesional de calidad. De igual manera, CINDA se ha distinguido por ser la primera

---

<sup>77</sup> Op. Cit. 41

instancia universitaria chilena en abordar con minuciosidad el tema de las competencias profesionales aplicadas a la formación profesional.<sup>78</sup>

Es así como las instituciones de Educación Superior deberían ser capaces entonces, de enfrentar con éxito los desafíos de las nuevas demandas del sector productivo por profesionales y técnicos. Pero estas respuestas variarán de acuerdo a las diversas estrategias de desarrollo que cada institución haya definido dentro de sus políticas e innovación curricular.

Sin embargo, y considerando que la educación es un valor fundamental para el desarrollo integral de cada ser humano, no todas las personas pueden acceder a una formación de calidad. De hecho podemos distinguir tres categorías dentro del aprendizaje:<sup>79</sup> que se vinculan al propósito de la formación (Batenson):

**a. Aprendizaje de primer orden:** comprende el acondicionamiento y la imitación. En el acondicionamiento por recompensa y castigo los individuos aprenden a reaccionar de determinado modo a estímulos particulares, este acondicionamiento no consideran los recursos más importantes de los seres humanos como la conciencia, la voluntad, la habilidad para definir objetivos y la acción con propósitos para lograrlos.

Este aprendizaje está presente en la enseñanza escolar tradicional, en el cual el objeto de las operaciones de aprendizaje es el texto. Las respuestas correctas están contenidas en los textos y en las exposiciones de los profesores.<sup>80</sup>

**b. Aprendizaje de segundo orden:** este tipo está presente en la institución escolar aunque no de un modo evidente, la forma en que se manifiesta en los estudiantes, es en el acomodo progresivo a los patrones de conducta que son legitimados en la educación educativa. Así, muchos estudiantes orientan su comportamiento por las expectativas que los profesores tienen de ellos. Es en estos contextos de interacción que el estudiante adquiere los patrones generales de comportamiento que pueden reconocerse como dominación-dependencia; individualismo-solidaridad; autoritarismo-democracia y otros que orientan su actuación al interior de las instituciones educacionales y en la sociedad.<sup>81</sup>

**c. Aprendizaje de tercer orden:** en esta categoría el educando cuestiona la validez de las tareas y problemas puestos por el contexto y comienza a transformarlo. Este tipo de aprendizaje está relacionado con la innovación.

---

<sup>78</sup> CINDA. Presentación Institucional [www. CINDA.cl](http://www.CINDA.cl)

<sup>79</sup> Op cit CINDA [www. CINDA.cl](http://www. CINDA.cl)

<sup>80</sup> Op. Cit. 56

En la Universidad, esta clase de aprendizaje expansivo podría significar que los estudiantes y los profesores analicen críticamente sus prácticas tanto de estudios como de trabajo y comiencen a transformarlos. En tal proceso la internalización de una cultura determinada permanece en el trasfondo, mientras la externalización de las nuevas prácticas culturales adquieren prioridad y relieve.<sup>82</sup>

Una de las dimensiones de la relación entre las instituciones educativas y la sociedad se refiere a la posibilidad de asegurar los conocimientos obtenidos en la sala de clase sean transferidos a los contextos concretos en los que ocurren las prácticas profesionales. No obstante, deberían privilegiarse los diseños de programas basados en mallas curriculares con suficiente grado de flexibilidad y en la aplicación de innovadoras metodologías de enseñanza-aprendizaje, desarrollados a partir de la información aportada a través de una estrecha vinculación con el mundo laboral.<sup>83</sup>

La flexibilidad formativa no sólo debe ser una cualidad de la formación inicial, además, debe lograrse dentro de un sistema coherente de educación continua y permanente permitiendo que los individuos puedan proseguir estudios en el transcurso de toda la vida, teniendo la oportunidad de actualizar sus conocimientos y adquirir nuevas competencias, al mismo tiempo que les permita acceder a niveles más elevados de educación superior, mediante una adecuada articulación en el sistema.<sup>84</sup>

El rol de la formación no debe limitarse sólo a permitir una adecuada inserción laboral, también es necesario que habilite a los egresados para que mantengan sus empleos, demostrando un desempeño adecuado, cualidad que se ha denominado *empleabilidad*. Una tendencia en los modernos modelos educativos, que cada día aparece como más factible para lograr dicha cualidad, la constituyen los diseños curriculares orientados a competencias.<sup>85</sup>

#### **E.- Educación basada en Competencias**

La formación basada en un enfoque de competencias requiere incorporar un sustrato de principios básicos para cualquier programa formativo contemporáneo, de esta manera, el Ministerio de Educación de

---

<sup>81</sup> Op. Cit. 56

<sup>82</sup> Op. Cit. 56

<sup>83</sup> Op. Cit. 22

<sup>84</sup> Op. Cit. 22

<sup>85</sup> Op. Cit. 22

Chile<sup>86</sup> ha definido las siguientes premisas en que debe sustentarse la formación profesional basada en competencias:

- **Accesibilidad:** Se debe permitir la incorporación de los/las participantes sin distinción ni discriminación alguna, tomando en cuenta las posibilidades económicas de la población objetivo en relación con los costos asociados a dicho programa.
- **Pertinencia:** Se debe presentar como una respuesta adecuada y coherente a las necesidades de formación y las características particulares de la población objetivo.
- **Oportunidad:** Debe ocurrir en el tiempo y espacio esperado, con costos adecuados y sus resultados están relacionados con el requerimiento de formación.

El modelo de competencias cuenta con una serie de ventajas, entre las cuales es posible mencionar las siguientes.<sup>87</sup>

- ✓ Promueve un estilo de autogestión, en donde la persona adquiere un rol más activo en su desarrollo profesional ya que enfatiza la responsabilidad del empleado en su propia carrera y en aprender habilidades para hacerse empleable.
- ✓ Promueve la polifuncionalidad, flexibilidad y creatividad de los miembros de la organización.

De la misma manera, Mineduc/Divesup<sup>88</sup> destaca las siguientes ventajas:

- ✓ Considera el ritmo de cada persona, realiza un seguimiento individualizado y reconoce la diferencia de los participantes.
- ✓ Enfatiza el aprendizaje por resolución de problemas y el desarrollo de actividades por parte de la persona que aprende.
- ✓ Promueve la actividad reflexiva, el trabajo en equipo y la búsqueda de estrategias propias para lograr un resultado

La educación basada en competencias trata de superar el problema de la empleabilidad, señalado anteriormente, mediante el principio de *transferibilidad*.

Este principio plantea que el profesional que ha adquirido ciertas habilidades para realizar tareas o acciones intencionales a partir de

---

<sup>86</sup> Gobierno de Chile Mineduc "Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de Competencias Laborales

<sup>87</sup> González Alejandra "El modelo de gestión por consultores" Artículo Hr Consultores Santiago de Chile

determinadas situaciones educativas (simulaciones en el ambiente académico o en lugares similares a aquellos en los que se trabajará deberá poseer la capacidad para solucionar problemas y para enfrentarlos de manera creativa en contextos diferentes. De esta manera entonces, cualquier actuación de un profesional recién egresado debe necesariamente estar construida por un “conocimiento conceptual” que identifique los diferentes procedimientos y estrategias, adecuadas al contexto de la actuación requerida; un “conocimiento procedimental” que signifique estar objetivamente habilitado para poner en práctica cualquiera de los procedimientos que la actuación requiera; y un “conocimiento o comportamiento estratégico”, que analizados los dos componentes o conocimientos previos, selecciona con cabal conocimiento o intencionadamente en función de ello, los procedimientos que mejor se ajusten a la actuación profesional.<sup>89</sup>

## 2.4- . Mercado Laboral, Competencias Económicas y Trabajo Social

### A. Contexto General del Trabajo Social

El proceso de Globalización que da cuenta de un mundo cada vez más interrelacionado e interdependiente, ha significado que la profesión de Trabajo Social deba considerar este proceso en su accionar; de esta forma, pasa a constituirse para la Federación Internacional de Trabajadores Sociales (FITS), como “la profesión que promueve el cambio social, la solución de problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la liberación de Teorías sobre el comportamiento humano y los Sistemas Sociales, el Trabajo Social interviene en los puntos en los que las personas interactúen con su entorno”<sup>90</sup>Es en este contexto actual, donde se señala que Trabajo Social “ya es una profesión, porque tiene su base en una construcción teórica a través de la investigación sistemática”.<sup>91</sup>Sin embargo, tradicionalmente se la ha considerado como una profesión secundaria, debido a que son ambiguas en sus fines, no siendo responsable de desarrollar una base de conocimiento sistemático y científico”<sup>92</sup>

---

<sup>88</sup> Op. Cit 25

<sup>89</sup> Op. Cit. 63

<sup>90</sup> Johannesen, Tom. “Desarrollo y perspectiva del Trabajo Social en el nuevo milenio; Trabajo presentado en el Congreso Internacional de Trabajadores Sociales 2001

<sup>91</sup> Schon, Donald “El profesional reflexivo art. “Como piensan los profesionales cuando actúan”. Editorial Paidós 1998

<sup>92</sup> Op. Cit 38

Es por ello, que Trabajo Social dentro de este nuevo escenario mundial “pretende elevarse dentro de la jerarquía profesional, para que también, pueda gozar del máximo prestigio, autoridad y monopolio que actualmente pertenece a unas pocas profesiones”.<sup>93</sup> Esta pretensión tendría la base en la continua dinamicidad y cambio tanto de la economía, las tecnologías de la información y la movilidad demográfica que caracterizan a este mundo globalizado; pues al estar centrada en promover el cambio social, tendrá la capacidad de adaptarse y actualizarse en este contexto de transformaciones y de interrelacionar a los diversos actores, para que ellos también puedan adaptarse en él. Así, si el Trabajo Social logra sacar provecho dentro de este escenario, considerará al cambio como algo que “no nos está ocurriendo, sino algo que podemos provocar y que si realizamos este cambio podremos avanzar”<sup>94</sup> estas palabras dichas por Tom Johannes, actual secretario de la FITS, entregarían al Trabajo Social un poder nunca antes previsto.

Los diversos cambios vivenciados en las últimas décadas, ya sea de tipo políticos, culturales, económicos y sociales han marcado a la profesión en su quehacer diario, y en la visión que tienen los demás profesionales de la misma. Si nos remontamos a los orígenes del Trabajo Social podemos dar cuenta de esta realidad. La profesión de Trabajo Social, tiene sus inicios en los principios filosóficos y cristianos de ayuda al necesitado. Así, esta profesión comenzó a evolucionar, creándose diversas organizaciones como la Sociedad de Organización de la Caridad de Londres (COS), que se fundó con el fin de evitar la ayuda indiscriminada y que en consecuencia se favoreciera la permanencia del estado de miseria de aquellos que recibían las limosnas. De esta manera, se comenzaron a utilizar técnicas metódicas y científicas para enfrentar estas problemáticas sociales que contribuyeron posteriormente a la fundación de las primeras escuelas de Trabajo Social, y de ahí su profesionalización a nivel mundial.<sup>95</sup>

La formación en Trabajo Social en Chile surge en 1925, con la creación de la primera escuela de Servicio Social, denominada “Escuela de Servicio Social de la Beneficencia Pública”, con sede en Santiago que a partir de 1945 cambia su nombre a “Escuela Doctor Alejandro del Río”, en honor a su fundador. De esta manera, se le considera como el primer centro de formación profesional especializado en Chile y Latinoamérica.

---

<sup>93</sup> Op. Cit 38

<sup>94</sup> Op. Cit 37

La revisión histórica de su desarrollo profesional en el país, propuesta por Patricia Castañeda M. y Ana María Salamé C., identifica cinco etapas, en que se evidencia la particular sensibilidad de la profesión al contexto en que se inserta y denota una fuerte influencia de los procesos económicos, políticos e históricos-sociales en la conformación de su profesionalidad.<sup>96</sup>

#### ❖ Primera Etapa: De la Beneficencia a la Profesionalización<sup>97</sup>.

Comprende el periodo entre 1925 a 1960. Su principal referente lo constituyen principios filosóficos y cristianos de ayuda al necesitado. La formación profesional en este periodo recoge, en un inicio, la tradición europea y, posteriormente, los aportes de las escuelas norteamericanas.

Dado su carácter paramédico y parajurídico, su curriculum tiende a preparar profesionales que actúen en el campo médico social y en organismos públicos de asistencia y seguridad social. Las modalidades de intervención de Trabajo social de esa época se centran en la persona y su familia, con un carácter eminentemente asistencialista. Posteriormente, en 1945 se incorpora el nivel de intervención en Grupo, con la misma impronta asistencialista que caracteriza el periodo. 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;
- . Competencias participativas desarrolladas en complementariedad y subordinación a las practicas 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<sup>98</sup>.

Abarca el periodo comprendido entre 1960 a 1973. Los referentes profesionales se trasladan al contexto de los movimientos sociales que, inspirados en principios filosóficos del materialismo dialéctico y materialismo histórico, buscaban provocar profundos cambios en las

---

<sup>95</sup> Referencias tomadas de Tesis de Trabajo Social Carrasco Pablo y Morales Andrea año 2003

<sup>96</sup> Castañeda Patricia Meneses y Salamé Coulom Ana María: Competencias Profesionales Conceptos y visiones en Trabajo Social. Cuaderno de Trabajo Social N° 4 año 2003

<sup>97</sup> Op. Cit. 62

estructuras vigentes en la época. En este periodo, a nivel latinoamericano, la profesión se vuelca en una profunda autocrítica, en un proceso denominado "Reconceptualización", en el que se cuestiona el rol profesional, y, como consecuencia de ello, las metodologías y los niveles de intervención; el carácter asistencialista de las prácticas sociales y, asimismo, a las teorías, conceptos y marcos valóricos que sustentan el quehacer profesional.

Debido a lo anterior, la formación profesional se ve transformada por la incorporación de asignaturas profesionales, fundamentalmente, de la línea de las Ciencias Sociales e Investigación Social. Los niveles de intervención de Caso Social y Familia y Grupos son cuestionados en su dimensión asistencial y se incorpora como nivel de intervención la Organización y Desarrollo comunitarios, reforzando, complementariamente, con asignaturas profesionales destinadas a fortalecer los campos de acción profesional: vivienda, previsión social, menores en situación irregular, entre otras.

Durante este periodo hay un importante crecimiento de los campos laborales vinculados a áreas municipales, sindicales, poblacionales y rurales. Las tradiciones de competencias que se heredan de este periodo 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; y,
- 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<sup>99</sup>.

Este periodo se inicia con el Golpe Militar de Septiembre de 1973 y se extiende a Marzo de 1990. Se detienen abruptamente los procesos iniciados en la etapa anterior, con el cierre de escuelas, expulsión de profesionales y alumnado y limitaciones en el número de vacantes. Se

---

<sup>98</sup> Op. Cit 62

rediseñan los currículum, incluyendo redefiniciones de los objetivos, y metodologías profesionales, planteando una formación tecnológica, cuya característica central es la desideologización de la práctica social, rescatando como valor la neutralidad en los procesos de intervención. En el ejercicio profesional, se asigna un énfasis paternalista y asistencialista, priorizando la atención individual en desmedro de la atención grupal y comunitaria. Dado el contexto socio político, el campo profesional sufre una fuerte contracción, disminuyendo el número de cargos y desestimando nuevas contrataciones.

Paralelamente, en el contexto no oficial, se consolida un grupo de profesionales que comienzan a construir un trabajo social ligado al respeto a los derechos humanos, a la promoción de la participación de las personas y al desarrollo de formas democráticas de convivencia, principalmente, a través del fortalecimiento de las organizaciones y de la educación social. Las tradiciones de competencias que se heredan de este periodo pueden desagregarse en ámbitos oficial y alternativo, según el siguiente detalle:

Tradiciones y ámbitos	Trabajo social oficial	Trabajo social alternativo
<b>Competencias técnicas</b>	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
<b>Competencias metodológicas</b>	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 democracia
<b>Competencias participativas</b>	Implementación de políticas sociales	Reconstitución del tejido social y fortalecimiento de la organización
<b>Competencias personales</b>	Neutralidad valórica en la intervención	El reconocimiento de la subjetividad y los valores en la intervención

<sup>99</sup> Op. Cit. 62

#### ❖ Cuarta Etapa: Continuidad y cambios en la búsqueda de la síntesis.<sup>100</sup>

Periodo que se inicia con el retorno de la democracia y que se extiende hasta nuestros días. La profesión focaliza sus esfuerzos en construir saberes que integren las experiencias de las etapas anteriores, que permitan generar nuevos conocimientos profesionales y la resignificación de las metodologías de intervención.

Los temas centrales de este periodo están enfocados en la superación de la pobreza y el aporte profesional en el desarrollo económico con justicia Social que se impulsa desde círculos oficiales. Todo ello plantea la necesidad de revisión de las mallas curriculares en la formación de pregrado. El número de profesionales aumenta significativamente, en atención a la apertura de nuevas escuelas en Universidades Privadas. La inserción laboral se mantiene en las áreas tradicionales y se integran los escenarios generados por los proyectos sociales de Fondos Públicos y Privados, orientados a la Promoción Social.

Las tradiciones de competencias que se construyen en este periodo 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 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 multidisciplinares, administración de recursos humanos, capacidad de comunicación y de liderazgo; y, **Competencias personales:** Manejo de incertidumbre y toma de decisiones, manejo de la frustración y autocuidado, autoactualización.

---

<sup>100</sup> Op Cit.62

## **❖ Quinta Etapa: De la Tradición Profesional a la Transformación de la Profesionalidad.**<sup>101</sup>

Periodo por el cual atraviesa actualmente la profesión de Trabajo Social. Sus características se vinculan a las exigencias derivadas de un mundo globalizado-con transformaciones estructurales en curso.- que en el ámbito de la formación de profesionales se ha centrado inicialmente, en la formación de pregrado a partir de modelos de competencias profesionales insertos en los 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.

En este contexto convergen dos escenarios, la inserción laboral tradicional en que el Estado ha sido el principal empleador de Trabajo Social, presentándose como una oferta permanente de puestos de trabajo, en diversas áreas para los y las Trabajadores Sociales, desde los orígenes de la profesión . Y de manera complementaria, se reconocen los escenarios laborales en ámbitos privados, generalmente vinculados a los servicios de bienestar de empresas. Lo cual ha contribuido a la generación de las competencias profesionales de la tradición, que le permiten cierta estabilidad laboral.

Surge además, un escenario emergente, en que las condiciones laborales están asociadas a fondos concursables y proyectos sociales de corto y mediano plazo. Las organizaciones oferentes de empleo, tienen un carácter privado, definidas por la prestación de servicios de apoyo a problemáticas sociales <sup>102</sup>. Además, esta creciente participación de privados, se ha traducido en la reducción de ofertas de trabajo del sector público y en el cambio en las condiciones contractuales de inserción, lo cual ha modificado por consiguiente, las competencias que se requieren de la profesión. <sup>103</sup>

### **B.- Situación actual de la Formación en Trabajo Social**

A Noviembre del año 2003, Trabajo Social/ Servicio Social contaba con un total de 12.886 matriculados / as, con una representatividad

---

<sup>101</sup> Op. Cit. 62

<sup>102</sup> Op Cit 65

<sup>103</sup> Op. Cit 68

femenina de un 85%, y masculina de un 15%. Por otro lado, la oferta académica a fecha Noviembre del 2003, según el Ministerio de Educación; indica las Universidades tradicionales y privadas que imparten la carrera de Servicio Social o Trabajo Social:<sup>104</sup>

<b>UNIVERSIDADES TRADICIONALES</b>	
<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>NOMBRE DE LA CARRERA</b>
Universidad Tecnológica Metropolitana	Trabajo Social
Universidad de Los Lagos	Trabajo Social
Universidad del Bio Bio	Trabajo Social
Pontificia Universidad Católica de Chile	Trabajo Social
Universidad Católica del Maule	Trabajo Social
Universidad de Valparaíso	Trabajo Social
Universidad de Tarapacá	Servicio Social
Universidad de Antofagasta	Servicio Social
Universidad de la Frontera	Servicio Social
Universidad de Magallanes	Servicio Social
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Servicio Social
Universidad de Concepción	Servicio Social
Universidad Católica de Temuco	Trabajo Social
<b>UNIVERSIDADES PRIVADAS</b>	
<b>INSTITUCIÓN</b>	<b>NOMBRE DE LA CARRERA</b>
Universidad Mariano Egaña	Trabajo Social
Universidad Santo Tomás	Trabajo Social
Universidad de Rancagua	Trabajo Social
Universidad Academia de Humanismo Cristiano	Trabajo Social
Universidad Adventista de Chile	Trabajo Social
Universidad Alberto Hurtado	Trabajo Social
Universidad Autónoma del Sur	Trabajo Social
Universidad Católica Cardenal Silva Henríquez	Trabajo Social
Universidad Central	Trabajo Social
Universidad de Artes y Ciencias Sociales	Trabajo Social
Universidad de Ciencias de la Informática	Trabajo Social
Universidad del Pacífico	Trabajo Social
Universidad Finis Terrada	Trabajo Social
Universidad José Santos Ossa	Trabajo Social
Universidad La República	Trabajo Social
Universidad Marítima de Chile	Trabajo Social
Universidad Mayor	Trabajo Social
Universidad Nacional Andrés Bello	Trabajo Social
Universidad San Sebastián	Trabajo Social
Universidad Autónoma del Sur	Servicio Social

<sup>104</sup> Op cit. 72.

Por último, se identifican los siguientes institutos profesionales de carácter privado que ofrecen la carrera de Trabajo Social:<sup>105</sup>

INSTITUTOS PROFESIONALES	
INSTITUCIÓN	NOMBRE DE LA CARRERA
Instituto profesional AIEP	Trabajo Social
Instituto Nacional de Capacitación (Inacap)	Trabajo Social
Instituto profesional La Araucana	Trabajo Social

De esta manera, la cantidad de instituciones que ofrecen dichas carreras en los últimos años ha crecido considerablemente, lo que ha significado un aumento progresivo en la oferta académica, principalmente en las Universidades Privadas e Institutos Profesionales.<sup>106</sup>

Como se observa en las tablas descriptivas anteriormente expuestas, se denota un explosivo aumento en la oferta de la carrera de Trabajo / Servicio Social, lo cual pone de manifiesto la necesidad de generar instancias diferenciadoras que eleven la calidad en la formación profesional de los / las Trabajadores / as Sociales.

De acuerdo a esto, el proceso de acreditación al que se han sumado las diferentes instituciones de Educación Superior permitirían de alguna manera lograr este objetivo, así como también el potenciar la retroalimentación entre el mercado de trabajo, empleadores, la Universidad y sus titulados /as.

Es así como, el instaurar un sistema acabado de seguimiento de titulados adquiere gran importancia para dar cuenta de las demandas del mercado laboral, lo cual permitiría una adecuación de los currículos académicos.<sup>107</sup>

### **C.- Mercado Laboral y Trabajo Social.**

La definición de Trabajo Social, en el ámbito laboral, se configura en torno a dos aspectos relevantes. Por un lado da cuenta de una evolución, fuertemente influido tanto por los cambios estructurales como por las transformaciones históricas de la profesión y por otro lado de la necesidad de adecuarse a las nuevas demandas que plantea el mercado laboral. Respecto de esto último el desarrollo conceptual se posesiona y

<sup>105</sup> Ministerio de Educación. Base de datos de Educación Superior [www. Mineduc](http://www.mineduc.cl)

<sup>106</sup> Op. Cit. 72

mercado laboral, lo cual permitiría una adecuación de los currículos académicos.<sup>107</sup>

### **C.- Mercado Laboral y Trabajo Social.**

La definición de Trabajo Social, en el ámbito laboral, se configura en torno a dos aspectos relevantes. Por un lado da cuenta de una evolución, fuertemente influido tanto por los cambios estructurales como por las transformaciones históricas de la profesión y por otro lado de la necesidad de adecuarse a las nuevas demandas que plantea el mercado laboral. Respecto de esto último el desarrollo conceptual se posesiona y construye asumiendo el ejercicio de la profesión ligado a un variado repertorio de habilidades y destrezas, es decir, de competencias profesionales. De tal forma, hoy en día Trabajo Social es visto como una profesión cuyo objetivo es servir como un nexo o herramienta que facilite cambios y cuyos principales referentes son:<sup>108</sup>

- Acción que busca satisfacer necesidades promoviendo la autogestión y crecimiento autónomo ligada a la organización y capacitación.
- Visión comunitaria de la acción profesional
- Incorporación de factores como gestión en desarrollo, comunicación y trabajo en redes.
- Adecuación a los cambios por medio de la actualización permanente como mecanismo de adaptación y vigencia.
- Acción especializada que requiere en su ejercicio un equilibrio dinámico entre habilidades y destrezas participativas y personales en la intervención profesional en complementariedad con conocimientos teóricos y metodológicos.

Hoy en día el contexto laboral, en general, a sufrido grandes transformaciones que han sido influenciadas significativamente por los cambios planteados en las estructuras económicas y sociales, produciéndose un cambio entre la concepción tradicional del mercado de trabajo a la visión actual, lo que se resume de la siguiente manera:<sup>109</sup>

- Declinación de la agricultura y de los procesos industriales como factor productivo y el incremento del sector servicios en la economía mundial:

---

<sup>107</sup> Op. Cit. 112

<sup>108</sup> Tesis Trabajo Social Competencias Profesionales y Mercado Laboral en la VI Región Bizarro Romo Grace

<sup>109</sup> – Cid Toledo Natalia 2004

- La reducción del sector público y todo el sistema socio cultural asociado, el crecimiento y la 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 asociadas a esta;
- La transformación del concepto de estabilidad laboral y el incremento del desempleo como experiencia cotidiana;
- Los cambios en la organización laboral fundamentalmente 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 un alto nivel de conocimientos:

Para el *Trabajo Social* propiamente tal, el escenario no es muy distinto a lo expuesto anteriormente, ya que los profesionales se insertan laboralmente en contextos que demandan el manejo de tecnología, que funcionan de manera dinámica y flexible, y donde el trabajo versa en torno a proyectos y productos más que a actividades pre definidas, además se presenta una variación en los campos de desempeño profesional. <sup>110</sup>

Tradicionalmente el mercado laboral del/ la Trabajador / a Social se ha caracterizado por estar constituido por organizaciones de acción social de diversas 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 ello las transformaciones y los cambios de contexto han incidido en la modificación del mercado laboral de los/as Asistentes Sociales. También los requerimientos del Mercado Laboral - en cuanto a las competencias- supera las técnicas y las metodológicas, propias de la tradición, centrando la atención en las competencias

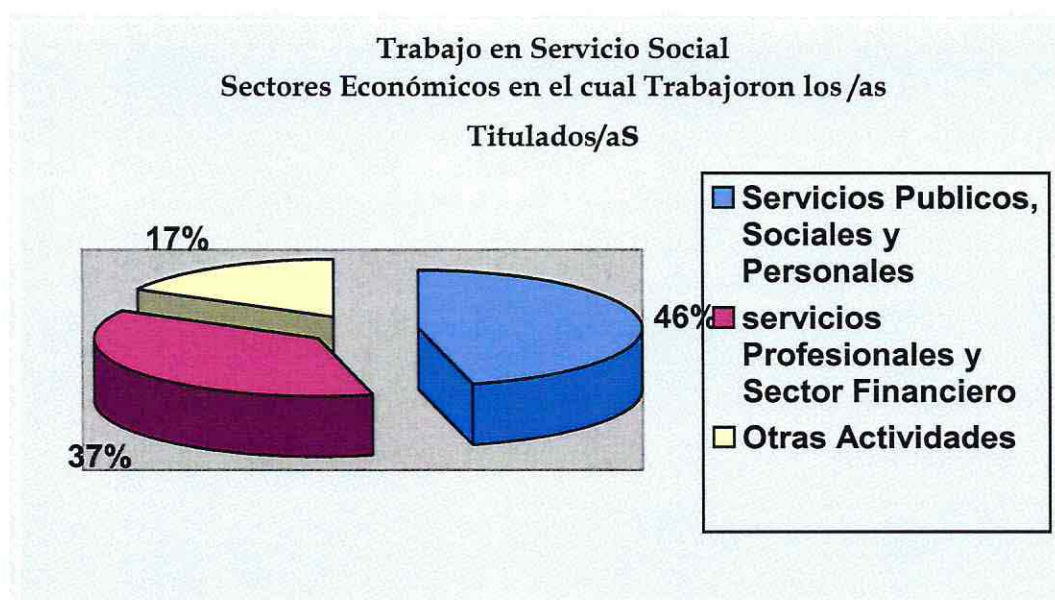
---

<sup>110</sup> Op. Cit 103

	<b>especialidad</b>
• Corporaciones y fundaciones	• Área administrativa
• Instituciones del sector público, privado y organizaciones no gubernamentales.	• Área laboral
	• Área social

Como se aprecia en la matriz precedente, el mercado laboral de Trabajo Social, sigue estando constituido principalmente por el sector público, sin dejar de considerar las entidades privadas, como empresa, instituciones armadas, y consultoras en donde también, encontramos el ejercicio de la profesión. Dentro de estas últimas se debe destacar, el espacio laboral que se ha generado para los/las profesionales a través de proyectos, que si bien es inestable en cuanto a la continuidad, se traduce en una forma de suplir las bajas remuneraciones y los momentos de desempleo de los / las Asistentes Sociales.

**Gráfico 1**



Dentro de este marco, el ingreso promedio de los/as profesionales puede caracterizarse de acuerdo a los siguientes referentes<sup>113</sup>

- El ingreso promedio de los/as Asistentes Sociales titulados/as en 1995 fue de \$ 361.397 al segundo año de trabajo luego de la titulación.
- El ingreso promedio de los/as Asistentes Sociales titulados/as en 1995 fue de \$510.278 mensuales al séptimo año de trabajo luego de la titulación.<sup>114</sup>

<sup>113</sup> Op. Cit 105

<sup>114</sup> Op. Cit 105 1995

Gráfico 2



Cabe señalar que los datos señalados no están diferenciados en tipo de instituciones, es decir pueden corresponder a instituciones públicas y/ o privadas. Además, el estudio no declara si el ingreso promedio de referencia corresponde al sueldo imponible o liquido del / a profesional.

## 2.5.- SEGUIMIENTO DE TITULADOS

### A.- Perfil del egresado

Los jóvenes egresados de carreras profesionales que inician su ejercicio laboral, se encuentran mayoritariamente, entre los 24-30 años de edad. En esta etapa, se concretan y afianzan diversos aspectos; tanto profesionales como personales que van construyendo la identidad del individuo.

Según el modelo Eriksoniano, la etapa del adulto joven abarca una amplia franja que va desde los 20 a los 40 años, definiéndose entre los polos de "intimidad versus aislamiento". El punto de interés se centra en las situaciones interpersonales: el joven siente una necesidad interna y una presión externa de unir sus identidades, conseguidas en el periodo anterior con las identidades de los demás. La persona busca con más vigor relaciones que impliquen diferentes grados de intimidad (de amistad, relaciones de trabajo, de amor y sexo). No obstante, sólo si un razonable sentido de identidad se ha establecido durante la etapa anterior, es posible el logro de una autentica relación de intimidad; la verdadera intimidad implica la capacidad de comprometerse en relaciones que demandan un

## B.- Concepto e Implicancias

El "*Seguimiento de Egresados*:" es una estrategia evaluativa que permite conocer la ubicación, desempeño y desarrollo profesional de los egresados, además, éste proceso posibilita el análisis del grado de adecuación de los profesionales de esta fase laboral, es decir, sus resultados aportan información significativa, confiable y pertinente para la toma de decisiones a nivel curricular, como para los resultados de otro tipo de trabajo como los estudios de mercado, opinión de especialistas, empleadores y análisis rigurosos de los planes de estudio.

Sin embargo, existen instituciones que todavía no disponen de ningún análisis sobre sus egresados; otras han realizado ya, en algún momento de su historia, al menos un estudio de esta naturaleza y otras, las menos tienen más de una década de experiencia en la realización de este tipo de investigaciones.<sup>115</sup>

Generalmente dichos estudios buscan describir características sobre la inserción y desempeño laboral de los egresados, para efectos de evaluar y retroalimentar los programas educativos que han cursado inscribiéndose en el campo de las relaciones entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo.<sup>116</sup>

---

<sup>115</sup> Esquema básico para estudios de egresados, Oficina de autoevaluación, Universidad de Valparaíso

<sup>116</sup> Op. Cit. 114

El conocimiento del desempeño de los egresados constituye una vía de aproximación a la realidad de los campos profesionales que en conjunto con estudios de carácter prospectivos sobre las tendencias económicas y sociales a nivel local o regional resultan de gran utilidad para redimensionar la labor educativa.

Los resultados de los estudios de egresados son una herramienta importante para analizar los caminos que siguen los nuevos profesionales, si se incorporan a las empresas productivas y de servicios, si dentro de ellas se estancan en los puestos bajos o intermedios, o bien, si gracias a su formación pueden acceder progresiva y rápidamente a posiciones complejas. Si por otra parte, con creatividad y capacidad de identificar problemas y oportunidades, son capaces de encontrar vetas de desarrollo que les permitan generar nuevas alternativas para su subsistencia primero, y para ampliar la demanda de puestos de trabajo después, conocer si la formación recibida en la institución en donde cursaron sus estudios superiores les permite desenvolverse en el área del conocimiento que determino su vocación o bien, si han requerido prácticamente volver a formarse para desempeñar adecuadamente las actividades profesionales. Todos estos elementos son fundamentales para la planeación académica en las instituciones de educación superior.<sup>118</sup>

Los estudios de egresados no constituyen pues, una simple referencia del proceso de inserción de los nuevos profesionales en el mercado de trabajo, ni son solo indicadores de satisfacción del egresado respecto de la formación recibida, son también mecanismos poderosos de diagnósticos de la realidad con el potencial de inducir en las instituciones la reflexión a fondo sobre sus fines y sus valores. Los resultados de estos estudios, pueden así mismo, aportar elementos para redefinir el proyecto de desarrollo de aquellas instituciones que se mantienen alerta ante las nuevas necesidades sociales, permitiéndole reconocer y asumir las nuevas formas de práctica profesional que se requieren para sustentar un proceso social menos inequitativo y dependiente.

Asimismo, se hace necesario tener un precedente para que las instituciones de educación superior puedan definir cuales son los parámetros para medir lo que significa ser un profesional exitoso dentro del

---

<sup>118</sup> Op. Cit. 114

mercado laboral, y para ello se pueden considerar los siguientes factores en el proceso de un profesional recién egresado/a<sup>119</sup>:

- a) *El éxito en la transición de la educación superior al mundo laboral*: En esta etapa se pueden considerar por ejemplo el período de tiempo empleado y los esfuerzos realizados para encontrar un trabajo adecuado, los métodos utilizados en el proceso de búsqueda y las actividades realizadas antes de acceder al primer empleo estable.
- b) *El éxito en las condiciones de trabajo*: Es decir, el “intercambio que tiene lugar entre empleados y empleadores. Las medidas típicas del empleo son el salario, los incentivos, el trabajo a tiempo completo, la seguridad laboral, la respetabilidad social del empleo o las perspectivas profesionales<sup>120</sup>.
- c) *El éxito en el desarrollo profesional* es decir las actividades profesionales y en cuanto a la relación entre conocimientos y trabajo. Las medidas más utilizadas son un trabajo interesante, exigente e independiente, las oportunidades de formación continua, un gran uso de las habilidades adquiridas en la universidad y la satisfacción en el trabajo<sup>121</sup>.

### C.- Objetivos del Seguimiento de Egresados<sup>122</sup>

Los objetivos de esta estrategia de evaluación son:

- Conocer la ubicación laboral de los egresados de la Facultad en los niveles de Licenciatura, especialidad, maestría y doctorado.
- Utilizar la información proporcionada por los egresados para colaborar en la toma de decisiones para marcar el rumbo de la Facultad
- Proporcionar la intercomunicación de los egresados con su Facultad y entre ellos, así como las diversas instituciones en las que laboran.

---

<sup>119</sup> “Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios”. Javier Vidal García, Ministerio de Educación, cultura y deporte. Universidad de León España 2003.

<sup>120</sup> Op. Cit. 112

<sup>121</sup> Op. Cit. 112

<sup>122</sup> Op. Cit. 114

- Ofrecer servicios de educación continua y actualización a los egresados registrados en el padrón de egresados de la Facultad.
- Mantener actualizado el padrón de egresados de la Facultad.

#### **D.- Las Funciones del Seguimiento de Egresados<sup>123</sup>**

Además de los objetivos anteriormente expuestos, se establecen diversas funciones que dan cuenta de la importancia de este proceso.

- a. Organizar y mantener actualizada la base de datos de los egresados de la Facultad.
- b. Coordinar las acciones de surgimiento de egresados que se realicen en las entidades académicas universitarias.
- c. Proporcionar asesoría a los coordinadores de vinculación de las entidades académicas en lo que respecta a acciones de Seguimiento de Egresados.
- d. Apoyar en el diseño, elaboración y distribución del boletín informativo de los egresados.
- e. Proporcionar atención a las dudas, inquietudes y aportes de los egresados así como analizar a las instituciones respectivas.

Dichas funciones dan cuenta de la importancia de mantener una vinculación constante con los profesionales titulados de una unidad académica en específico y de una institución de educación superior en general, ya que estos pueden transformarse en un importante aporte para la formación profesional, traduciéndose al mismo tiempo, en una entidad generadora de conocimientos que aporten una visión integral de los procesos sociales.

---

<sup>123</sup> Op. Cit. 114

#### **4. Preguntas de investigación**

A partir de la revisión bibliográfica realizada y considerando el propósito u objetivo de la investigación definido, se plantean a continuación las preguntas de investigación que orientarán la recolección y análisis de la información.

Desde la perspectiva, de los y las tituladas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso:

1. ¿Cuáles son las competencias profesionales adquiridas en la formación de pre grado y que les han permitido una inserción exitosa en el mercado laboral?
2. ¿Cuáles son las competencias profesionales adquiridas en su ejercicio profesional y que les han permitido una inserción exitosa en el mercado laboral?
3. ¿Cuáles son las competencias profesionales requeridas actualmente por el mercado laboral al colectivo profesional de Trabajo Social?
4. ¿Cuáles han sido las rutas de inserción laboral a partir de su titulación?
5. ¿Cuáles han sido las rutas de capacitación y/o perfeccionamiento y post grado, posterior a la culminación de sus estudios de pre grado?
6. ¿Cuáles son las actuales demandas de formación profesional, en vistas a optimizar su inserción y mantención en el mercado laboral?
7. ¿Qué significados atribuyen a las oportunidades de vinculación con la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso?

#### **5.- Descripción de la Estrategia de Investigación**

a) Dimensiones del estudio:

- Competencias Profesionales adquiridas al momento del egreso de la institución de Educación Superior.
- Significado de la experiencia en la inserción laboral de los y las tituladas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- Competencias Profesionales requeridas actualmente por el mercado laboral de Trabajo Social.
- Experiencias de capacitación y perfeccionamiento de pos título y post grado de los profesionales de Trabajo social.

b) Colectivo:

El colectivo en estudio corresponde a los y las tituladas/os de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, cohorte 1998-2004, formados según el Plan de Estudios 1987, que se desempeñan en distintos ámbitos laborales de la Quinta Región. Dentro del estudio se identifican:

- ✓ Asistentes Sociales titulados en el período comprendido entre los años 1998- 2004.
- ✓ Alumnos/as Seminaristas año 2004.

c) Selección de la muestra:

Muestreo cualitativo o teórico. Representatividad por saturación. Los criterios de inclusión fueron:

- ✓ Profesionales Asistentes Sociales titulados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso años 1998- 2004, incluidos en los registros académicos de secretaría de Dirección de la institución.
- ✓ Alumnos/as seminaristas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, año 2004.
- ✓ Deseo de participar del estudio en forma libre y voluntaria.

d) Instrumentos y estrategias de Recolección de Información:

✓ **Entrevista Semiestructurada:** Su principal característica está dada porque con anticipación se especifican los temas y asuntos que se van a tratar. En este sentido, el entrevistador decide la secuencia y operación de las preguntas en el transcurso de la entrevista, junto a lo cuál está permitido anticipar y cerrar brechas lógicas en la información. Debido a esto, es posible adaptar la fraseología de las preguntas, adaptándola a los contextos en que se realice una entrevista<sup>124</sup>

✓ **Grupos de Discusión:** Puede ser definido como una reunión informal de un pequeño grupo de personas que no se conocen entre sí o que conociéndose están situados en una relación grupal de carácter horizontal o simétrica respecto del ejercicio del poder y de las oportunidades de participación al interior del grupo<sup>125</sup>. Los participantes son orientados por un moderador, y exponen sus puntos de vista en relación con un determinado tema. Su objetivo es profundizar cualitativamente en las percepciones, sensaciones, actitudes e ideas en

---

<sup>124</sup> Fuentes, Leticia y Hidalgo, Gabriela. 2000. "Consumo económico y Trabajo Social: educación para el consumo en escolares del segundo ciclo básico de establecimientos particulares".

<sup>125</sup> Tesis "Aprendizajes relevantes al egreso de la formación profesional de Trabajo Social universitario... Carrasco Pablo- Morales Andrea año 2003 Pag. 98

torno al tema seleccionado<sup>126</sup>. Una de las principales características de esta técnica de investigación, es la atmósfera permisiva que se genera en su dinámica, lo que permite una discusión abierta y de variados matices.

**e) Plan de Análisis de la Información**

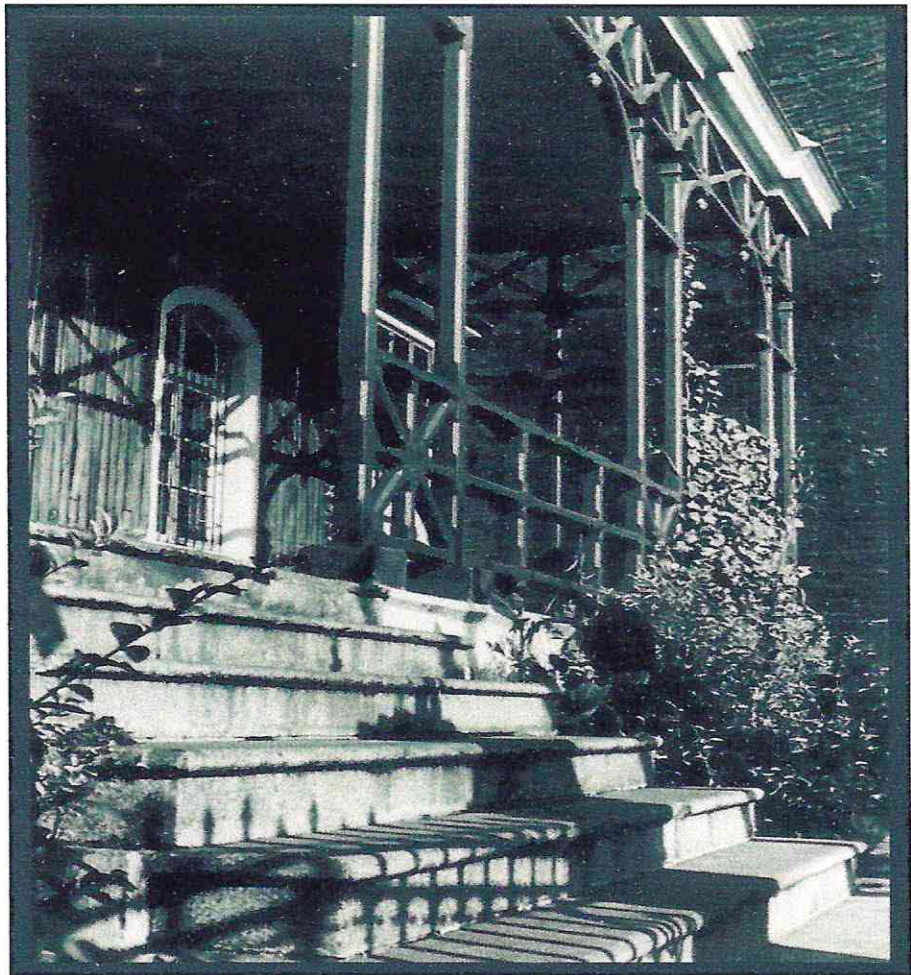
*Análisis cualitativo*

- Segmentación de los datos en unidades relevantes y significativas
- Reducción de los datos en sistemas de categorías.
- Disposición de los datos en gráficas descriptivas.

**f) Criterios de Rigor**

<i>ASPECTO (VALOR)</i>	<i>CRITERIOS DE RIGOR</i>	<i>PROCEDIMIENTO</i>
Verdad	Credibilidad	Triangulación de Fuentes - Equipo Docente Escuela de Trabajo Social.
Aplicabilidad	Transferibilidad	Muestreo Teórico
Consistencia	Dependencia	Juicio de Expertos
Neutralidad	Confirmabilidad	Proceso de Reflexión

<sup>126</sup> Cinda. Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Chile2000.



*CAPÍTULO III*  
*INFORME DE*  
*INVESTIGACIÓN*

### CAPITULO III

#### INFORME DE INVESTIGACIÓN

El siguiente apartado presenta los resultados de carácter cualitativo obtenidos de la estrategia de recolección de información aplicada al colectivo participante del estudio. La información es presentada organizada en torno a las categorías de trabajo generadas desde las preguntas de investigación formuladas en el Diseño de Investigación.

#### 3.1. Caracterización del Colectivo Profesional

El colectivo en estudio comprende en su totalidad a adultos jóvenes, mayoritariamente mujeres, pertenecientes a las seis últimas cohortes de egreso de la carrera de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Esta marcada presencia femenina da cuenta de la línea tradicional de formación dentro de la profesión, no obstante haber integrado al género masculino en las últimas décadas, los antecedentes demuestran que éstos siguen siendo minoritarios, como se aprecia en el siguiente cuadro:

**Caracterización de los titulados por sexo y año de titulación**

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
1998	6	25	31
1999	11	33	44
2000	3	33	36
2001	2	33	35
2002	7	43	50
2003	7	41	48
2004	6	44	50
<b>TOTAL</b>	<b>41</b>	<b>241</b>	<b>282</b>

Fuente: Secretaría de Estudios Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso.

Durante los últimos tres años se ha producido un incremento en la cantidad de titulaciones por año, lo cual unido al aumento de las vacantes en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, en los últimos periodos, además de la apertura de nuevas escuela en el ámbito privado y de los altos índices de desempleo en la región, hacen vislumbrar la reducción del campo de trabajo para la profesión, haciendo necesario

desarrollar nuevas habilidades y competencias para generar nichos de inserción laboral no tradicionales para el Trabajo Social.

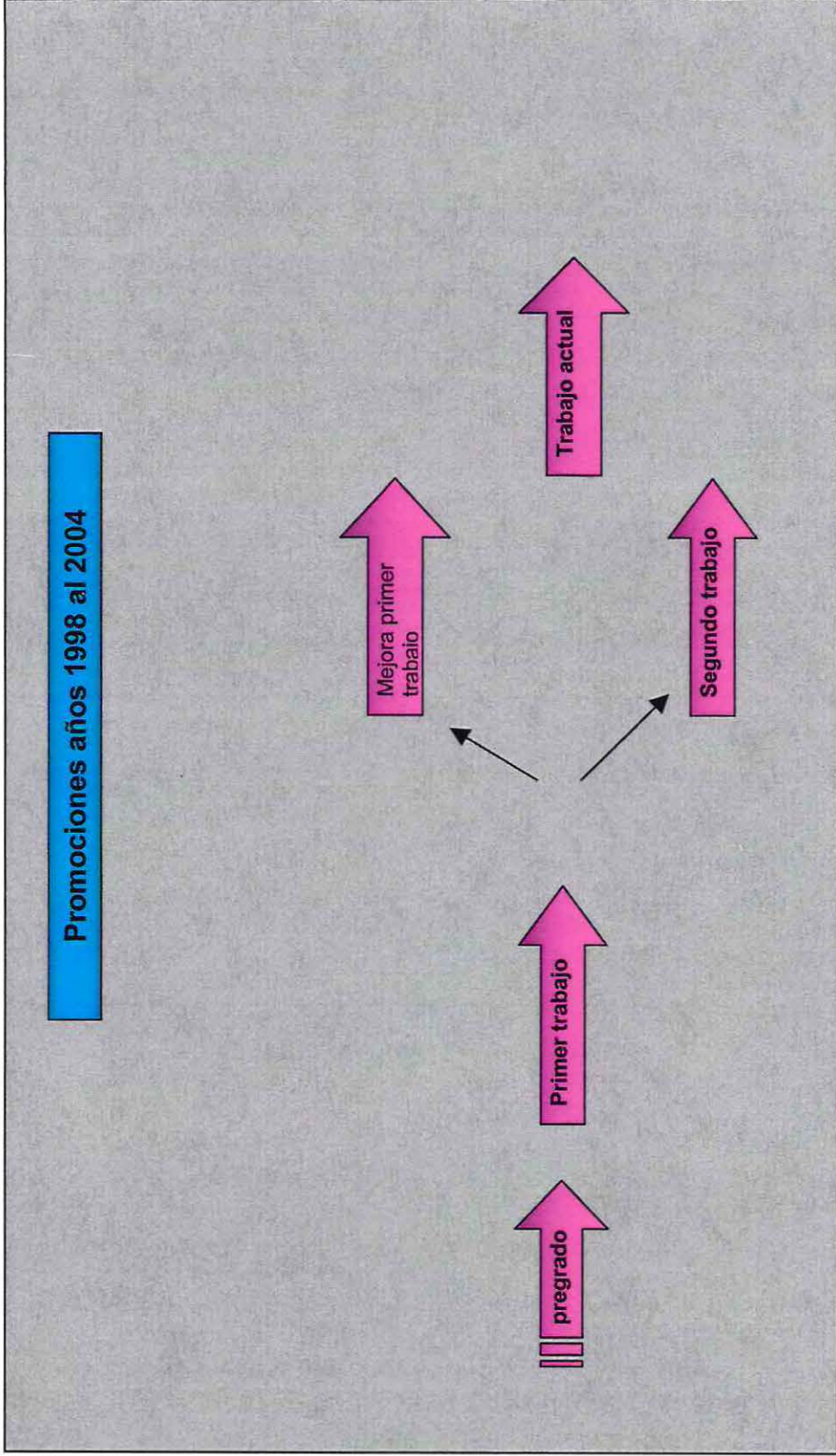
### **3.2.Ruta Laboral**

El ejercicio profesional de los y las tituladas de la Escuela de Trabajo Social indican una ruta laboral marcada por distintos hitos que concuerdan con el proceso y desarrollo del ejercicio profesional, y su posicionamiento en el mercado de trabajo. En este sentido se muestran claras diferencias entre las distintas promociones de egresados/as, puesto que en los últimos tres años la demora para ingresar a la primera inserción laboral ha ido en aumento, representándose cada vez con períodos más largos de tiempos de espera.

Si bien se puede señalar que este proceso no ha sido igual para todo el colectivo estudiado, las distintas promociones muestran un claro predominio en la siguiente categorización dentro de la trayectoria laboral.

- Primer Hito **Pregrado**
- Segundo Hito **Primer Trabajo**
- Tercer Hito **Segundo Trabajo/ Mejora en el Primer Trabajo**
- Cuarto Hito **Tercer Trabajo / Trabajo Actual**

**ESQUEMA GENERAL: HITOS**



### a) Primer hito: Ruta laboral y pre grado

La ruta laboral puede ser iniciada durante los años de formación académica en pregrado, y a pesar de que las condiciones y motivaciones para realizarlas sean distintas a los trabajos formales, no deja de tener importancia para el desarrollo de experiencia laboral y potencialización de habilidades personales.

En este primer momento, se encuentran aquellos trabajos realizados por las y los titulados en actividades remuneradas o voluntarias, con o sin relación con la profesión y las razones para cumplir con este doble rol de estudiante-trabajador son:

- **Satisfacción Personal:** Se realizan trabajos, por lo general voluntarios, que otorguen agrado al ayudar a otros/as.
- **Necesidad económica:** Se realizan trabajos remunerados, no necesariamente relacionados con la profesión, en donde se debe procurar imperiosamente el sustento económico que permita sostenerse en forma autónoma y/o cubrir el pago de aranceles.
- **Aprendizaje:** Se realizan trabajos voluntarios o remunerados relacionados con la profesión, cuya búsqueda se vincula a aumentar la experiencia y el conocimiento profesional.
- **Independencia:** Se realizan trabajos remunerados que otorguen la oportunidad de independizarse de la familia de origen.

Es así como en este período se encuentran algunos tipos de estudiantes con distintas experiencias laborales, que pueden ser caracterizados en tres tipologías según Figuera Gazo<sup>127</sup>.

---

<sup>127</sup> La inserción del Universitario en el Mercado de Trabajo Pilar Figuera Lazo

<b>Tipos de Estudiantes</b>	<b>Experiencia laboral</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Tipo Puro</b>	No hay	Mayoritaria	...“No trabajé en nada, sólo estudiaba...”(4b / 99)
<b>Tipo Mixto o estudiante-trabajador</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Vinculado a Trabajo Social</b></li> <li>-Encuestas</li> <li>-Elaboración de proyectos</li> <li>-Talleres</li> <li>-Postulación al crédito universitario</li> <li>-Campamentos escolares</li> </ul>	Ocasional	..”Mira, siempre tuve que trabajar...en un principio en trabajos no relacionados con Trabajo Social, pero con los años te sientes más capacitado y buscas en lo que estudias”...(1b / 003)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>No vinculado a Trabajo Social</b></li> <li>-Dependientes de tienda de</li> <li>-Reponedores supermercados</li> <li>-Promotoras</li> </ul>	Frecuente	“Trabajé en otros tipos de trabajo, en una tienda de ropa de guagua” (6b/ 99)
<b>Tipo puro profesional o Trabajador-estudiante.</b>	-Profesores -Secretaria	Minoritario	...”Yo soy profesora de Filosofía, trabajé mucho tiempo en el área orientación en institutos, trabajaba en la parte de orientación de los alumnos , en el área de Trabajo Social y derivación...como Asistente Social trabajé como dos años y medios antes de titularme”. ...(22b /03)

De acuerdo a la matriz anterior se puede observar que durante la experiencia de formación, los y las tituladas realizaron diversas aproximaciones al mundo laboral, reconociéndose como los eventos más relevantes los:

- Trabajos voluntarios relacionados con la carrera (Hogar de Cristo, Iglesias Centros Comunitarios, hogares de menores).
- Trabajos remunerados relacionados con la profesión (encuestas, talleres, monitores, postulación de créditos)
- Trabajos no remunerados

Esta experiencia, permiten ganar experiencia, contactos y/o vínculos con el mundo del trabajo, indispensable para la primera inserción laboral, desde un plano profesional. De hecho, dichos trabajos significaron para los y las profesionales un primer acercamiento a la vida laboral que involucró un aprendizaje y crecimiento personal, que va más allá del tipo de trabajo realizado.

Asimismo, el realizar actividades que se enmarcan dentro de las tareas desarrolladas por la profesión les trajo como resultado tener una experiencia enriquecedora que además de transformarse en una instancia de construcción de conocimientos, es reconocida actualmente como el primer vínculo profesional formal, el cuál generó una red de contactos esenciales para el desarrollo laboral futuro. Se puede señalar que en esta primera experiencia laboral, para algunos/as pudo existir una continuidad o nexo con las instituciones en que se efectuaron las prácticas profesionales durante el pregrado o bien, con la realización de trabajos vinculados con estas experiencias, posterior a la titulación.

Se puede señalar además, que en esta primera etapa existen diversos factores que influyen en la búsqueda de oportunidades laborales durante la formación de pregrado, sean éstos voluntarios o remunerados, vinculados o no a la carrera de Trabajo Social y dentro de estos factores se consideran los distintos tipos de trabajos u ocupaciones realizadas por los y las profesionales.

**Factores que influyen en la búsqueda de trabajos  
en la formación de pre grado.**

<b>Tipo de trabajos</b>	<b>Factores</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Vinculados con Trabajo Social</b>	Motivación Personal	... <i>"Si, remunerados nacen por una motivación personal.."</i> (10ª/99)
	Experiencia	... <i>"Si, empecé a trabajar en temas relacionados con la investigación, encuestajes y eso. Todos los años hacía una peguita, no había una necesidad de trabajar para pagar la carrera..."</i> (9ª /98)
	Necesidad Económica	<i>"...Si yo trabajé siempre todos los años hasta el día de hoy...lo que pasa es que yo estudie casada y con hijos, entonces para mi era casi imposible hacer voluntariado.."</i> (9b/98)
<b>No vinculados a Trabajo Social</b>	Subsistencia	... <i>"Si, estos trabajos fueron remunerados y los busqué por la necesidad de satisfacer necesidades básicas de mi grupo familiar..."</i>
	Condiciones laborales anteriores	... <i>"soy profesora...trabajé como dos años y medio antes de titularme"...</i> (22B/003)
	Independencia	<i>"..Por un tema de independencia, de querer tener mi plata, mi primer trabajo fue en una constructora.."</i> (2ª/001)

Los y las tituladas mencionan frecuentemente la necesidad de adquirir experiencia laboral, un acercamiento a la profesión, o simplemente el sentirse parte de la comunidad universitaria. Sin embargo, otros/as buscan actividades remuneradas, independientemente de su relación con la profesión, que les permita en un primer momento la independencia económica, la subsistencia y colaborar con los padres en compra de materiales de estudio o pago de aranceles. La necesidad de cubrir gastos

de subsistencia de algunos titulados/as se acentúa en situaciones de índole personal y familiar por ejemplo, aquellos/as que se encuentran casados/as (con o sin hijos) o aquellas que son madres solteras al momento de realizar sus estudios.

..."Mira siempre tuve trabajar, en un principio en trabajos no relacionados con Servicio Social, pero con los años te sientes más capacitado, y buscas en lo que estudias...mira los dos trabajos fue por contactos y porque yo me empecé a mover..."F. M. 1b 03

Paulatinamente, con el paso de los años de formación académica, las actividades laborales comienzan a tener un mayor acercamiento a la profesión. La accesibilidad a estos trabajos informales se establece dentro de la misma Escuela y Universidad a través de las distintas bolsas de trabajo, o por contactos entre el alumnado. Asimismo, las recargas horarias y los sistemas de prácticas son mencionados por el colectivo como factores que influyen en las oportunidades de inserción laboral durante la formación de pregrado.

➤ **Especialización profesional**

Esta categoría considera a aquellos cursos de especialización que hayan realizado los profesionales durante su formación de pre grado.

<i>Tipo</i>	<i>Motivación</i>	<i>Fragmentos</i>
Autoformación	Personal	<i>...“Es más probable que te autoformes por interés propio y en diversas áreas...”2003</i>
	Académica	<i>...“Es difícil encontrar alumnos que comiencen a leer para complementar los ramos, un se queda con lo que le entregan...”2003</i>
Talleres	Personal	<i>...“Además algunos talleres de diversos temas...”2002</i>
	Académica	<i>No se mencionan</i>
Seminarios	Personal	<i>“...Incluso durante el pre grado realicé algunos seminarios por un interés personal”...2002</i>
	Académica	<i>No se mencionan</i>
Diplomados	Personal	<i>No se mencionan</i>
	Académica	<i>No se mencionan</i>
Magíster	Personal	<i>No se mencionan</i>

Durante el pre grado sólo algunos profesionales realizan cursos de especialización, tales como talleres y seminarios, siendo más frecuentes en las promociones del 2000 y posteriores.

Dichas instancias de aprendizajes están fuertemente ligadas a motivaciones personales, relacionándose con áreas específicas que los y las profesionales desean potenciar para su futuro laboral.

**b) Segundo hito: Primera inserción laboral, primer trabajo**

La primera inserción laboral de un o una profesional está definida como una etapa de transición, en la cual se intenta lograr un status social que permita mantener un nivel de vida adecuado y perfilar un desarrollo profesional ascendente. Dicha etapa *comienza al momento de recibir un título profesional* y su duración esta relacionada con diversos factores:

**a. Factores de tipo Personal:** Asociado al nivel de contactos del profesional.

**b. Factores de tipo Profesional:** Comprende demandas del mercado laboral, nivel de desempleo y nivel de vida del profesional

El ingreso al primer trabajo de tipo profesional, se consolida a través de distintas vías de entrada, tales como:

- El contacto con otros profesionales
- El envío de currículum
- Concurso Público
- Prácticas profesionales y/o seminarios

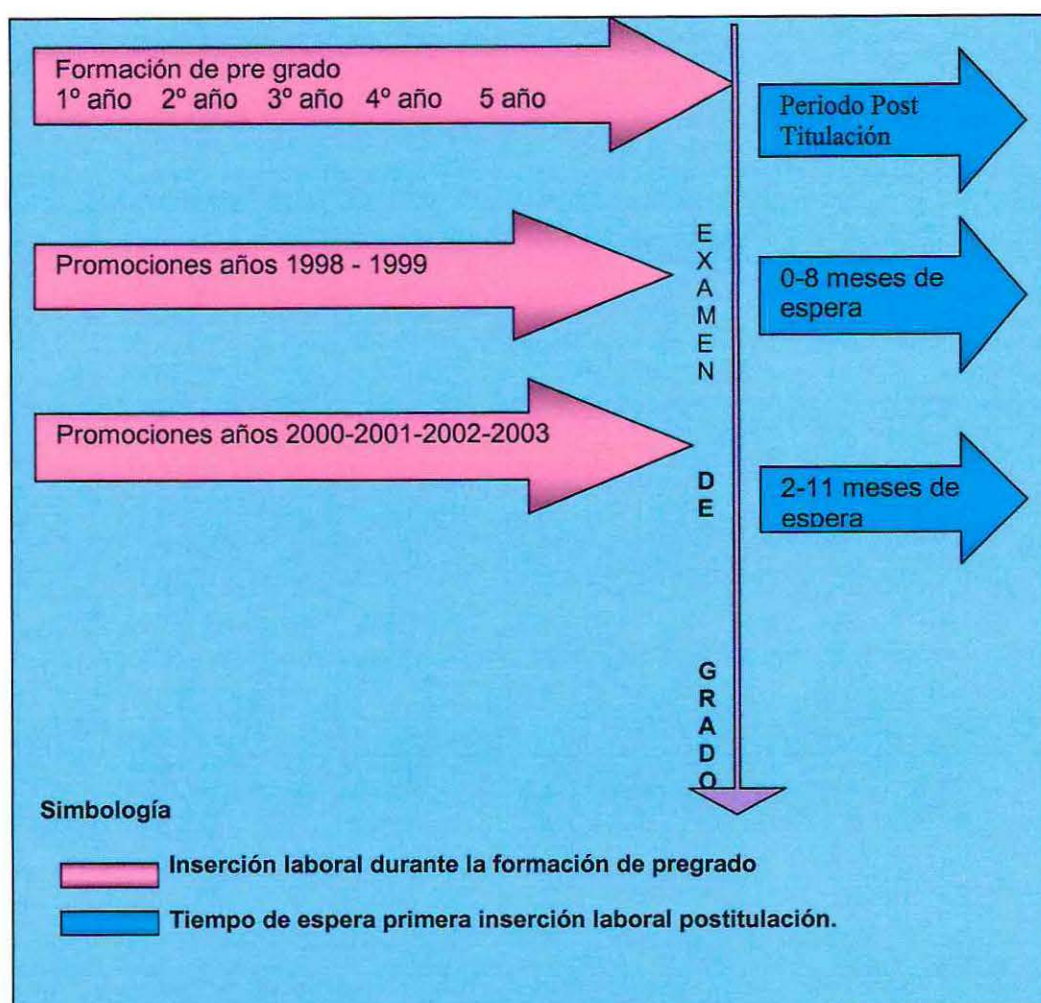
Los contactos con otros/as profesionales se reconocen como el mecanismo más habitual para insertarse laboralmente, situación que se mantiene durante toda la ruta profesional del colectivo estudiado. Por lo anterior, el tiempo de espera desde la titulación a la primera inserción laboral es menor a un año en todas las promociones de titulados/as, exceptuando aquellos casos donde los y las profesionales por opción personal (descanso o especialización) demoran su ingreso al mercado laboral. Sin embargo es necesario señalar que en las dos primeras promociones comprendidas en este estudio (1998-1999) la gran mayoría de las egresadas/os se encuentran trabajando antes del período de titulación y comienzan a realizar actividades laborales y/o voluntarias desde los primeros años de formación de pregrado. En cambio en las generaciones posteriores el período de inserción se acrecienta y demora entre 3 a 4 meses aproximadamente, después del examen de grado, comenzando las actividades laborales y/o voluntarias a partir del tercer año de formación de pregrado. Lo siguiente puede ser graficado en el cuadro que a continuación se presenta.

profesionales; puesto que en esta etapa aún no se hace necesario una mayor especialización.

Durante el primer trabajo las competencias exigidas por el mercado laboral se encuentran principalmente relacionadas con el área en la cual el profesional se desarrolla; es así como, los conocimientos requeridos, varían en los distintos espacios laborales. Sin embargo, existe una mayor exigencia respecto de ciertas capacidades personales necesarias

Es reconocido por el colectivo que el bagaje de competencias adquiridas durante la formación de pregrado, tienen validez sólo durante las primeras inserciones laborales, puesto que las exigencias y demandas del mundo laboral requieren de constantes actualizaciones de los conocimientos y búsquedas de especializaciones que permitan el desarrollo laboral y personal del y la profesional.

## Períodos de espera en la primera Inserción Profesional



Como se aprecia en la gráfica, en las promociones 1998-1999, las y los titulados que se encontraban trabajando durante los primeros años de formación de pregrado constituían una mayor proporción que en las promociones posteriores. Además, en éstos/as, se aprecia que el inicio de trabajos remunerados y/o voluntarios comienza alrededor del segundo o tercer año de formación de pregrado. Asimismo, el tiempo de inserción laboral después del examen de grado, varía entre promociones, notándose un aumento en el tiempo de inserción en las cuatro últimas promociones.

La primera inserción laboral contempla entonces, una experiencia significativa para el y la profesional, en donde se ponen a prueba competencias potenciadas y desarrolladas durante la formación de pregrado, junto a nuevas competencias exigidas durante el ejercicio profesional. Estas nuevas Competencias Profesionales están referidas a un mayor conocimiento del área de trabajo, relacionada con la especialización necesaria para llevar a cabo las tareas del cargo, la cual está estrechamente vinculada con la autoformación de los / las

profesionales; puesto que en esta etapa aún no se hace necesario una mayor especialización.

Durante el primer trabajo las competencias exigidas por el mercado laboral se encuentran principalmente relacionadas con el área en la cual el profesional se desarrolla; es así como, los conocimientos requeridos, varían en los distintos espacios laborales. Sin embargo, existe una mayor exigencia respecto de ciertas capacidades personales necesarias

Es reconocido por el colectivo que el bagaje de competencias adquiridas durante la formación de pregrado, tienen validez sólo durante las primeras inserciones laborales, puesto que las exigencias y demandas del mundo laboral requieren de constantes actualizaciones de los conocimientos y búsquedas de especializaciones que permitan el desarrollo laboral y personal del y la profesional.

➤ **Factores que influyen en la satisfacción laboral durante la primera experiencia profesional.**

La satisfacción que se obtiene de esta primera experiencia laboral, se relaciona con la puesta en práctica de múltiples competencias y con los siguientes factores laborales, los que a su vez se presentan, dependiendo del orden de importancia presentado.

<b>Factores Laborales</b>	<b>Orden De Importancia</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Oportunidades de Aprendizaje</b>	Primero	...."La experiencia de mi primer trabajo fue hermosa, no aprendí mucho en cuanto a conocimientos técnicos, pero sí en cuanto a lo humano, con las personas de escasos recursos, es un trabajo que te aporta en otros términos, la experiencia con menores es dura, pero muy buena se crea una sensibilidad que es buena tenerla..."(2-b) 1999
<b>Clima Laboral</b>	Segundo	..."Acá es súper tranquilo, nadie te molesta, es súper grato, lo otro bueno es que no estás con el jefe encima..."(22-b) 2003
<b>Remuneraciones Seguridad Social</b>	Tercero	...."Desde el punto de vista económico no porque yo no estoy contratada por el hospital, yo estoy a honorarios y la plata que a mi me pagan por las 22 horas no me permitiría vivir, mantener una casa...por eso me busqué otra pega, en donde estoy contratada..."(12-b) 2003
<b>Oportunidades de ascenso</b>	Cuarto	..."Yo empecé Trabajando como Asistente Social, en un programa bastante como de terreno, casi con una connotación muy asistencial y al año siguiente yo era coordinadora de un área completa..."(8-b) 1998

La primera inserción laboral puede ser clasificada entonces, como la búsqueda de experiencia laboral que permita el crecimiento profesional del titulado/a. Esta primera experiencia laboral puede ser positiva, regular o negativa según como se hayan ido desarrollando aspectos como: clima laboral, compatibilidad con los principios de la institución, remuneraciones, estabilidad laboral, ascenso laboral. De acuerdo lo anterior se entiende por:

a. **Experiencia Positiva:** Cuando el o la profesional ha reconocido aprendizajes y conocimientos desde la institución, el grupo de trabajo, el área de trabajo, entre otras y que le signifiquen un crecimiento profesional y personal, para ese trabajo o posteriores

b. **Experiencia Regular:** Cuando el o la profesional, si bien reconoce experiencias positivas de aprendizajes, no se proyecta como profesional dentro de esa institución ya sea por tensiones o desacuerdos con los principios u objetivos de la institución, condiciones contractuales, clima laboral, entre otros.

c. **Experiencia Negativa:** Esta situación es descrita como de incomodidad y tensión creciente entre algunos de los factores antes descritos.

..." Allí trabajé por 6 meses, bueno no me gustó mucho el trabajo, pero no por el tipo de trabajo, sino porque la Directora tenía mucha edad y el equipo de trabajo (que eran jóvenes), pero tenían harta experiencia...había una tirantez entre la dirección y el equipo y era fome y al final no quise seguir, me salí..." (14-b) 1999

Las dos últimas categorías impulsan a que las y los profesionales busquen mejores posibilidades de empleo que otorgue una mayor satisfacción laboral y personal, y que permita el desarrollo y proyección profesional. Sin embargo, a pesar de lo anterior, muchos optan por permanecer en el mismo puesto de trabajo por la inestabilidad laboral que existe actualmente, por lo menos hasta encontrar nuevas posibilidades de trabajo.

➤ **Vías de Ingreso para la primera experiencia laboral**

Durante la búsqueda del primer trabajo se ponen en marcha distintos mecanismos que permitan ingresar al mundo del trabajo. Dentro de estos los mencionados con mayor frecuencia por las y los titulados se refieren a aquellos que se relacionan con los contactos personales que se hayan mantenido con otros profesionales del área en la formación de pregrado, así como con las instituciones donde se realizaron las distintas prácticas profesionales y la entrega de currículum en forma espontánea.

<b>Vías de Ingreso</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Contactos</b>	<i>...“Por colegas, de hecho algunas compañeras de generación por el hecho de saber que yo había trabajado ese tema , me ubicaron para hacer el trabajo en Inacap...”(10b)</i>
<b>Continuación de prácticas, Seminarios de Título o trabajos voluntarios.</b>	<i>...“El proyecto continuó, después lo tomó directamente la Corporación, seguí ligada al departamento de Desarrollo Social y como nosotras habíamos hecho ahí nuestra Tesis, contrataron primero a una niña, a una compañera para que continuara con el proyecto y siguiera trabajando con las escuelas que habíamos diagnosticados nosotras...después se necesitó otra profesional de media jornada y me llamaron ahí, porque yo había hecho el proyecto con ella, y ahí partí...”(13b)</i>
<b>Entrega de currículum</b>	<i>...“Yo dejé currículum en la institución en Enero y me fui de vacaciones... y en Febrero me llamaron, me hicieron la entrevista personal y ahí quedé...”(31b)</i>

En este escenario, también se encuentra un conjunto minoritario de titulados/as que utilizaron vías distintas de ingreso al primer trabajo, tales como: envío de currículum, concurso público, utilización de páginas de empleo en la red, entre otros.

➤ **Tareas desarrolladas en la primera experiencia laboral**

Estas tareas están relacionadas con el cargo o funciones que ocupan los y las profesionales dentro de la institución u organización en la cuál se desempeñan o se han desempeñado.

<b>Función Principal</b>	<b>Tipo de trabajo programas proyectos</b>	<b>Fragmentos</b>	<b>Promociones</b>
<b>Asistente Social</b>	Asistente Social Municipal	...Al municipio llegué por que conocía a la directora, luego me llaman para hacer un trabajo de Asistente Social, yo estaba haciendo mi Seminario y el FOSIS nunca se fijó que no estaba titulada..."	Todas
<b>Apoyo Profesional</b>	Profesional de Apoyo asignación de Crédito Universitario	..."Yo trabajé siempre, todos los años hasta el día de hoy, asesorando a la Universidad en lo que es la asignación de Crédito Universitario..."	1998/1999/2001 /2002
<b>Monitor social</b>	Monitor de Jóvenes	"...Mi primer trabajo tenía que ver con jóvenes fui monitor en una comunidad Terapéutica	1999/2000
<b>Coordinadora de Proyecto</b>	Coordinadora de proyecto	..."El día que yo dí mi examen se me abrió la posibilidad explícita de coordinar este proyecto de atención a los adultos mayores que vivían en extrema pobreza y solos...era un programa piloto	1998 / 1999/2001/ 2002/2003
<b>Supervisor</b>	Supervisor de desarrollo organizacional	..."Yo seguí desde mi seminario en el tema del desarrollo comunitario, como supervisor	1999
<b>Delegado</b>	Delegado Coordinador	..."Primero llegué a trabajar acá, pero en otro lado...como delegado..."	2000/20001

La primera inserción laboral de los y las egresados/as considera diversas áreas de trabajo y se inicia con cargos relacionados generalmente, con una jerarquía profesional de menor grado como por ejemplo. Educador, monitor, apoyo profesional, entre otros.

➤ **Calidad Contractual**

La calidad contractual referida al primer trabajo profesional se puede caracterizar según la siguiente matriz

<i>Tipo de Contrato</i>	<i>Duración-Frecuencia</i>	<i>Tipo de Jornada de Trabajo</i>	<i>Motivo del Cambio de Trabajo</i>
<b>Plazo Fijo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Por reemplazos</li> <li>✓ Por proyectos</li> </ul> <p>(menos de un año) frecuentemente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ media jornada</li> <li>✓ jornada completa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estabilidad Laboral o proyección</li> <li>✓ Remuneraciones</li> <li>✓ Posibilidad de ascenso</li> <li>✓ Clima Laboral</li> <li>✓ Incompatibilidad con principios de la institución</li> <li>✓ Necesidad de especialización</li> <li>✓ Motivos personales (traslado laboral y familiar)</li> <li>✓ Cambios contractuales</li> <li>✓ Termino de Reemplazo, Búsqueda de proyecto o programa.</li> <li>✓ Otras posibilidades de trabajo</li> <li>✓ Malas relaciones interpersonales</li> </ul>
<b>Contrata</b>	<p>Enero a Diciembre de cada año.</p> <p>Ocasionalmente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Jornada completa</li> </ul>	
<b>Honorarios</b>	<p>Por producto /tiempo</p> <p>Generalmente</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Media jornada</li> <li>✓ Jornada completa</li> </ul>	

Durante esta primera inserción laboral los y las profesionales reconocen mayoritariamente que las condiciones laborales de los trabajos donde se desempeñan no son las más idóneas para proyectarse a largo plazo puesto que la inestabilidad laboral, la posibilidad de ascenso o especialización y la incompatibilidad con los principios u objetivos de la institución, los hace buscar mejores posibilidades a través de los contactos que se mantienen en el mundo laboral, principalmente. En esta etapa, los trabajos con contrato indefinido o a contrata son escasos, priman los reemplazos y los proyectos.

En cuanto a la duración de la jornada laboral, ésta puede ser indistintamente a media jornada o jornada completa, exceptuando cuando el tipo contractual es a contrata, que tiene un período de duración anual.

En los casos de aquellos/as profesionales que realizan trabajos de media jornada, por lo general, se busca un trabajo adicional que permita lograr un nivel de ingresos acordes con el mercado que haga posible la independencia económica o la seguridad previsional en algunas situaciones, y la manutención del grupo familiar en otras. Dichos trabajos están relacionados con:

<b>Tipo de trabajo</b>	<b>Labores realizadas</b>	<b>Calidad contractual</b>
<b>Medias jornadas en consultorios de salud</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relacionadas con el área</li> </ul>	Honorarios
<b>Proyectos de duración limitada</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaboración y/o aplicación de proyectos en:</li> <li>• Prevención de Drogas</li> <li>• Corporación de Educación</li> </ul>	Honorarios
<b>Universidades de la región, en procesos de mayor recarga</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Receptores de Crédito Universitario</li> </ul>	Honorarios
<b>Institutos técnicos de la región</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de programas de Instituto.</li> <li>• Captación de jóvenes para programas laborales</li> </ul>	Honorarios

Estos trabajos son tomados, principalmente, para complementar la remuneración de los profesionales y pueden involucrar o no un horario de definido, y la característica principal entre ellos es que su calidad contractual corresponde al sistema de honorarios.

...“Pero la calidad contractual era la que me preocupaba por el tema previsional, porque además siempre terminaba el período del alcalde que estaba en ese momento y nadie sabía que iba a pasar...seguramente los honorarios íbamos a salir...entonces la inestabilidad laboral no hace bien tampoco...hasta que bueno yo empecé a buscar otro trabajo...”13b-99

Es necesario destacar además, que las condiciones contractuales no difieren entre una promoción y otra, ni entre la primera inserción laboral y el trabajo actual, por lo que mayoritariamente los y las profesionales se encuentran trabajando a honorarios y a contrata sin distinción..

➤ **Aprendizajes relevantes en el primer trabajo.**

Dentro de la primera inserción laboral se encuentran aquellos aprendizajes relevantes señalados por los y las profesionales y que se relacionan no sólo con el hecho de ejercer una labor sino con todos los procesos de desarrollo tanto personales como profesionales de los y las tituladas.

<b>Aprendizajes</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Desarrollo de nuevas habilidades</b>	<i>...“Bien, aprendí harto, independiente de la formación que tenía que no era mala, pero aprendí cosas que no había tenido la posibilidad de desarrollar”..(14 B ) 99</i>
<b>Experiencia</b>	<i>..“Por eso te digo en experiencia tu ganas mucho, siempre vas a ganar mucho en cualquier parte que tu trabajes, pero...eso también te enfrenta a al realidad, por que vas saliendo de la escuela con un mundo idealizado y te pegas el porrazo al tiro y entonces de defraudas del medio de la política, de las instituciones de todo..”(17 B ) 99</i>
<b>Conocimiento de la realidad política</b>	<i>..“Ahora este tema me hizo de golpe entender que habían muchas decisiones que aunque estuvieran equivocadas científicas o técnicamente no iban a tomar otro rumbo, por que habían manejos políticos y eso era importante de conocer y considerar”...(1 B ) 2003</i>
<b>Conocimiento del funcionamiento institucional</b>	<i>...“En el caso de la Municipalidad, primero entender como funciona el programa y luego como funciona la Municipalidad, como hacer un memo, cosas que son administrativas, pero fundamentales...” (3 B ) 2001</i>
<b>Necesidad de autoformación</b>	<i>...“Me sirvió mucho, pero igual me significó...como te digo...después capacitarme y tener que profundizar en el área más específica...”(25 B ) 2000</i>
<b>Conocimiento de áreas no tradicionales</b>	<i>...“Fue una buena experiencia a pesar de que no era lo que yo esperaba como trabajo social, era más en gestión, un área micro empresarial, el subsidio al empleo....aprendí bastante..” (20 B ) 2001</i>

Durante este período, los y las tituladas de la Escuela de Trabajo Social, reconocen que si bien el primer trabajo no siempre cumple con las expectativas esperadas, existe la posibilidad de ir ganando experiencias en distintos ámbitos y en el desarrollo y/o potencialización de nuevas habilidades y destrezas personales, necesarias para la postulación a futuros trabajos. Además, se reconoce que estos primeros acercamientos laborales por lo general, surgen de contactos con otros/as compañeros/as ya insertos/as laboralmente, por lo cuál la condición laboral no es

cuestionada con rigurosidad al momento de aceptar el primer puesto de trabajo.

➤ **Especialización laboral**

Esta categoría considera a aquellos cursos de especialización de postgrado y post títulos que hayan realizado o estén realizando durante su primera inserción laboral.

<b>Tipo</b>	<b>Motivación</b>	<b>Fragmentos</b>
Autoformación	Personal	<i>"...ahí el tema fue control de prevención de drogas, también la escuela me sirvió el trabajo de sistematización, el trabajo en grupo. Ahora indudablemente tuve que leer mucho y capacitarme en forma autodidacta"...2000</i>
	Laboral	<i>No se mencionan</i>
Talleres	Personal	<i>No se mencionan</i>
	Laboral	<i>"...De acá mismo me enviaron a realizar cursos y talleres sobre la temática..."2003</i>
Seminarios	Personal	<i>"...Me puse a hacer un seminario por que quería tener mayores conocimientos".... 2003</i>
	Laboral	<i>"..aquí te dan la opción de especializarte te envían a seminarios y eso"...2000</i>
Diplomados	Personal	<i>No se mencionan</i>
	Laboral	<i>No se mencionan</i>
Magíster	Personal	<i>No se mencionan</i>
	Laboral	<i>No se mencionan</i>

En esta etapa, los conocimientos son desarrollados, principalmente, a través de la autoformación, ya que los y las profesionales aún consideran suficiente, el bagaje de conocimientos adquiridos durante la formación de pre grado, no existiendo una exigencia manifiesta dentro del ámbito laboral.

Solo existen algunas experiencia de seminarios, las cuales están relacionadas con la motivación personal y profesional, principalmente en aquellas promociones de egresados/as del 2000 hacia adelante. Puesto que ellos perciben con mayor preponderancia, la necesidad de una constante capacitación, que les permita una mejor inserción laboral.

Además, la inestabilidad laboral característica de la primera inserción laboral, torna más dificultosa la capacitación profesional.

### c) Tercer hito: Segunda inserción laboral

La segunda inserción laboral significa la continuación en la trayectoria profesional del o la Asistente Social, en la cual se pueden encontrar dos situaciones:

- 1) Que este segundo trabajo corresponda a una mejora de la primera inserción laboral o cambio laboral interno, es decir, mejoras en las condiciones contractuales dentro de la misma organización o institución.
- 2) Que este trabajo corresponda a la segunda inserción laboral en otra organización o institución o cambio laboral externo.

Cabe señalar, que para algunos profesionales esta etapa laboral se constituye en el trabajo actual, cualquiera sea la vía de ingreso para acceder a este. Por lo general, el tiempo de duración dentro de este trabajo varía de acuerdo a los años de egreso, como se esquematiza en el siguiente cuadro:

<i>Promociones</i>	<i>Duración ( hasta la fecha)</i>	<i>Institución</i>
1998/1999/2000	3 a 4 años	Municipalidades/ empresas privadas/ fundaciones/ Fuerzas armadas/ hospitales.
2001/2002/2003	2 a 1 año	Municipalidades / fundaciones privadas / hogares de la red Sename.

Dentro de este esquema se puede apreciar una gama más amplia de instituciones en las primeras promociones, lo cual denota mayores y mejores oportunidades laborales para estos profesionales, ya que al revisar la calidad contractual dentro de estas promociones existe mayor estabilidad laboral, lo cual cambia a partir del año 2000, es decir para las últimas promociones de egresados/as. Además, se aprecia que el segundo empleo se obtiene principalmente luego de 1 o 2 años después de la titulación

## **1) Cambio laboral interno**

El ascender dentro de una organización se traduce en mejores condiciones contractuales, ya que generalmente, se relaciona con un mayor sueldo y/o un cambio en la calidad contractual; de honorarios a una mayor estabilidad laboral, ya sea, contrato indefinido o a contrata, involucrando además, nuevas responsabilidades en el ámbito de trabajo. Es en este momento de la vida profesional en que se realiza una labor netamente como Asistente Social, en la mayoría de los casos, por lo que las condiciones contractuales y desempeño de funciones cambian y/o se profesionalizan.

El ascenso dentro de una misma institución puede responder a las siguientes situaciones:

- Cambio de funciones dentro de un mismo departamento y
- Cambio de departamento

## **2) Cambio laboral externo**

En aquellos casos en que definitivamente se opta por un nuevo puesto de trabajo, éste también se considera ya como una actividad formal, puesto que representa el interés del o la profesional en el área de trabajo, en mejoras contractuales, proyecciones, entre otras situaciones que no se obtenían en el trabajo anterior.

A continuación se establecen diversas categorías que involucran las opciones anteriormente expuestas; es decir el cambio externo e interno, ya que si bien responden a una dinámica diferente, al realizar la categorización, sólo se hacen disímiles al considerar las vías de ingreso y el motivo de cambio de trabajo que sólo está referido, obviamente, para el cambio laboral externo.

➤ **Vías de ingreso para el segundo trabajo**

Las vías de ingreso, siguen estando relacionadas con los contactos con profesionales de la misma área, pero mayoritariamente con la búsqueda personal de mejores expectativas laborales

<b>Vías de Ingreso</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Contactos</b>	<i>..."Mira yo llegué acá por un compañero de seminario que se había insertado acá y yo había hecho trabajos anteriores en la Municipalidad y la práctica, entonces conocía el trabajo, y había posibilidades..."6 A 99</i>
<b>Entrega de currículum</b>	<i>..."Cuando salió el aviso, yo nunca lo vi, lo vio un amigo, el que hizo la tesis conmigo y me dijo ¿Vamos a dejar el currículum? Y después de un largo proceso quedé"...17 B 99</i>
<b>Cambio de función dentro de la misma institución</b>	<i>.."Me llamaron a mi porque yo había hecho el proyecto con ella y ahí partió..pero duré..como 15 días...no sé... se produjo una vacante en el Departamento de Desarrollo Social, necesitaban una Asistente Social de sector y ahí subí a tomar el sector de Forestal y ahí estuve 4 años"...13B 99</i>

Otras formas de ingreso, en esta etapa profesional, son los concursos públicos y envío de currículum. Cabe destacar, que cualquiera sea la vía de inserción laboral la búsqueda de mejores condiciones laborales, se relaciona directamente con la oportunidad de aprendizaje y crecimiento profesional.

➤ **Motivos de cambio del primer al segundo trabajo**

Todo profesional tiene al iniciar su ruta profesional, diversas expectativas laborales, en la medida que estas se vayan cumpliendo se va dando origen a un mayor o menor grado de satisfacción laboral, que incide en la permanencia dentro de un lugar de trabajo o en la búsqueda de un nuevo empleo

<b>Motivos del cambio</b>	<b>Fragmentos</b>	<b>Promociones</b>
<b>Mejores expectativas/ condiciones laborales.</b>	<i>... "Yo estaba a honorarios, estuve así un año y después me pasaron a contrata y después otra vez a honorarios, eso no me pareció bien... entonces yo... la calidad contractual me preocupaba... me avisaron que necesitaban un Asistente Social en esta fundación, presenté mis papeles y quedé..." (13-b)</i>	1999
<b>Término de proyectos o reemplazos.</b>	<i>... "Me sentí acogido no tuve problemas para insertarme... después de haber terminado ahí por un término del proyecto, me cambié a trabajar en el mismo tema..." (10-a)</i>	1999
<b>Motivos Personales</b>	<i>... "fue una buena experiencia aunque no era lo que yo esperaba como trabajo social, pero aprendí bastante, habían posibilidades de seguir ahí, pero no me quise quedar..." (20-b)</i>	2001
<b>Renuncias</b>	<i>... "Yo me fui porque quería estar en un lugar donde si me permitieran, se me generaran las condiciones para trabajar y estudiar..." (8-b)</i>	1998

Este período, en que se concreta el cambio de lugar de trabajo, se ha convertido para los y las profesionales en el paso hacia la profesionalización de la ruta de trabajo, puesto que el segundo trabajo o el mejoramiento del primer trabajo, corresponde esencialmente a la búsqueda de un mejor status y condiciones laborales, considerando que el primer trabajo por lo general son reemplazos o proyectos con plazos definidos.

➤ Factores que influyen en la satisfacción laboral durante la segunda experiencia profesional.

Esta categoría da cuenta de los factores laborales que inciden en la satisfacción personal del profesional, en el desempeño de su segunda inserción laboral.

<b>Factores Laborales</b>	<b>Orden De Importancia</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Remuneraciones Seguridad Social</b>	Primero	"...Yo necesitaba algo estable, con mayores beneficios, cuando tienes tu casa, tu familia, necesitas urgentemente estabilidad , para mi lo prioritario es eso".. 32B 99
<b>Oportunidades de especialización</b>	Segundo	..."Si de hecho te envían a perfeccionamiento, bueno yo entre hace 6 meses solamente, pero cuando yo lleve un mayor tiempo me lo irán a ofrecer, la directora del consultorio esta constantemente preocupada de las personas que trabajan acá, que hagan diplomados y ese tipo de cosas"...12b 2003
<b>Aprendizajes</b>	Tercero	.."Mira es no es un trabajo difícil pero tengo que apoyar en el tema diagnóstico también y eso te amplía el conocimiento, no es rutinario"...14 b 99.
<b>Condiciones laborales</b>	Cuarto	.."Mira quizás el ingreso es bajo, en comparación con otros lugares de trabajo, , pero tengo un montón de otras cosas vacaciones en verano, invierno, mi horario es de lunes a viernes"...22B 2003
<b>Clima laboral</b>	Quinto	.."Por supuesto que el clima es importante, acá el grupo humano es muy bueno, se trabajo interdisciplinariamente, de hecho yo trabajo mucho con la psicóloga"...21b 200

En esta etapa si bien se opta por mejores remuneraciones que permitan una mayor estabilidad familiar; el aprendizaje que se pueda obtener dentro de un área específica y la oportunidad de especialización que otorgue la institución en que se desempeñan los profesionales, siguen teniendo gran importancia para estos al momento de establecer el grado de satisfacción personal y profesional.

➤ **Tareas desarrolladas durante la segunda inserción laboral**

Las tareas desarrolladas durante la segunda inserción laboral, dicen relación con diversas funciones de tipo profesional en diversas áreas laborales.

<b>Función Principal</b>	<b>Tipo de trabajo programas proyectos</b>	<b>Fragmentos</b>	<b>Promociones</b>
<b>Asistente Social</b>	Asistente Social Municipal	..”Trabajé allí como 40 días..luego me llamaron de acá, igual yo estaba como recién insertándome, entonces me llaman de acá, igual me ofrecían como la misma plata, luego me llamaron ofreciéndome un poquito más, y luego otro poco y ahí bueno ya”..	Todas
<b>Asistente Social área privada</b>	Asistente Social de Empresa	“Yo quería trabajar en una empresa grande de hecho postulé a costa acá y de acá la postulación se fue a Santiago, no hubo contactos, se me ocurrió y dije a la buena de Dios, quedé un mes sin trabajo”	198/1999
<b>Asistente social área menores</b>	Asistente social hogar Sename	..”Mi segundo trabajo fue en un hogar de niñas, mira lindo el trabajo, pero mi salud mental se deterioro eran muy fuertes las problemáticas”..	1998/1999/2000
<b>Asistente Social de Programas</b>	Asistente Social / diversos proyectos sociales	...”Mira en Inacap en lo que hice fue reclutar jóvenes que iban a postular al programa Chile Joven, era un Programa de gobierno, ese fue mi segundo trabajo”..	1998/1999/2000 2002/2003
<b>Asistente Social Sector judicial</b>	Apoyo profesional/ Asistente Social	...”Mira primero trabajé en talleres en Inacap, luego dejé mi currículo en Gendarmería y me llamaron primero como apoyo profesional.”	1998 /1999
<b>Asistente Social área salud</b>	Asistente Social hospital/ consultorio	..”Mira yo había hecho mi práctica en el hospital y bueno deje mi currículo, y mientras estaba acá me llamaron y bueno como era mejor me cambié..”	1998/199/2000 /2001

Si bien, en esta etapa, en su mayoría, se desempeñan cargos directamente relacionados con la profesión, aún aparecen situaciones laborales en las cuales se desarrollan cargos de menor jerarquía, menores remuneraciones y menor estabilidad laboral.

➤ **Aprendizajes relevantes en la segunda inserción laboral**

Esta categoría especifica las áreas de aprendizajes más relevantes durante la segunda inserción laboral, clasificándolas en cada cuadro, según la información obtenida.

<b>Aprendizajes</b>	<b>Clasificación</b>
<b>Desarrollo de nuevas habilidades</b>	Relacionados con el área de trabajo: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Salud</li> <li>• Educación</li> <li>• Judicial</li> <li>• Menores</li> <li>• Bienestar</li> <li>• Municipal</li> <li>• Económica</li> </ul>
<b>Conocimiento de áreas no tradicionales</b>	Relacionado con áreas: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Económica</li> <li>➤ Consultoras</li> </ul>
<b>Experiencia</b>	Relacionada con: <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Realización de informes Sociales</li> <li>➤ Realización de visitas domiciliarias</li> <li>➤ Trabajo multi e interdisciplinario</li> <li>➤ En diversas áreas profesionales</li> <li>➤ Gestión</li> <li>➤ Finanzas</li> <li>➤ Administración de recursos</li> <li>➤ Redes sociales</li> </ul>
<b>Conocimiento de la realidad política</b>	En este aspecto, básicamente se adquiere el conocimiento respecto a la irremediable supeditación de puestos de trabajo por el tema político y la consecuente limitación de proyectos, y expectativas laborales.
<b>Conocimiento del funcionamiento institucional</b>	Se considera básicamente, la dinámica institucional; sus falencias, sus potencialidades, sus beneficios y limitaciones.

Los aprendizajes durante esta etapa, siguen estando relacionados con los procesos de desarrollo tanto personales como profesionales que se logren adquirir dentro de un campo laboral. Sin embargo, estos se relacionan con ámbitos más específicos y profesionalizados, considerando que la mayoría de los titulados/as se encuentran desempeñando el cargo de Asistente Social

➤ **Especialización laboral**

Esta categoría considera a aquellos cursos de especialización de postgrado y post títulos que hayan realizado o estén realizando los y las profesionales durante su segunda inserción laboral.

<i>Tipo</i>	<i>Motivación</i>	<i>Fragmentos</i>
Autoformación	Personal	<i>...“El tema de la autoformación siempre es necesario”...1999</i>
	Laboral	<i>No se menciona</i>
Talleres	Personal	<i>No se mencionan</i>
	Laboral	<i>“...Si, yo tuve una capacitación que la Fundación la hizo, en todo el tema administrativo porque aquí es fuerte el tema administrativo, muchos documentos, mucho registro computacional entonces ahí yo tuve que recibir una capacitación en el área...”2001</i>
Seminarios	Personal	<i>“Si, yo tuve una capacitación que la Fundación la hizo, en todo el tema administrativo porque aquí es fuerte el tema administrativo, muchos documentos, mucho registro computacional, entonces ahí yo tuve que recibir una capacitación en el área.”</i>  <i>“...Mira la verdad es que yo como te digo, cuando me empecé a capacitar fue centralmente por interés propio, ósea yo hice el diplomado de vivienda porque me interesaba este tema habitacional...”2002</i>
	Laboral	<i>...“Siempre ando buscando seminarios para aumentar mis conocimientos y estar mejor posesionada laboralmente”...2001</i>
Diplomados	Personal	<i>No se mencionan</i>
	Laboral	<i>..“El asunto, es que estuve allí dos años y en ese sentido me sirvió la formación profesional, pero te puedo decir que re poco...tuve que hacer un diplomado en recurso humanos”...1998</i>
Magíster	Personal	<i>No se mencionan</i>
	Laboral	<i>...“Cuando comencé el Magíster fue por un tema de seguir especializándome,,1999</i>

Al cabo de 2 a 3 años los conocimientos deben ser actualizados, ya que dejan de ser útiles en el contexto laboral.

A medida que los requerimientos profesionales se van haciendo más específicos, surge una mayor necesidad de especialización, por lo cual a partir de la segunda inserción laboral se comienzan a realizar estudios de post grados tales como diplomados y magister, motivados principalmente por las exigencias profesionales desde el área en que se desempeñan

#### d) Cuarto hito: Trabajo actual

El trabajo actual cambia las condiciones laborales y expectativas profesionales en su generalidad, puesto que el ganar experiencia laboral permite decidir y negociar las condiciones y el trabajo a realizar. Muchos de las y los profesionales que se encuentran en esta fase han llegado a través de contactos con otras/os profesionales, que es la tónica que se mantiene dentro de las y los Asistentes Sociales, en búsqueda de mejores condiciones contractuales y de mayor proyección profesional.

#### ➤ Factores que influyen en la Satisfacción Laboral Actual

Esta categoría da cuenta de los factores laborales que inciden en la satisfacción personal del profesional, en el desempeño de su trabajo actual.

<b>Factores Laborales</b>	<b>Orden de Importancia</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Remuneraciones/ Seguridad Previsional</b>	Primero	<i>... "Y aquí estoy contenta porque estoy contratada, contrato indefinido, sueldo mejor que el de allá, previsión... como esa parte..." (13-b)</i>
<b>Oportunidades de Ascenso</b>	Segundo	<i>Me siento satisfecho porque ha sido bastante ascendiente... va bien la cosa... (8-a) 1998</i>
<b>Oportunidades de Proyección Personal</b>	Tercero	<i>.. "Mira yo tengo opciones de vida, yo no tengo hijos, pero tengo marido, tengo una casa y tengo proyectos de tener hijos y mi opción primera siempre es mi familia a mi me acomoda este trabajo por lo mismo.." (22 B) 2003</i>
<b>Oportunidad de Aprendizajes/ Especializaciones</b>	Cuarto	<i>.. "En este momento yo estoy haciendo un diplomado en gestión, y luego quiero hacer el Magíster porque claro en eso me estoy desempeñando.. me gusta porque me ha dado la posibilidad de aprender y especializarme..." (11B) 98</i>
<b>Clima Laboral / equipo humano</b>	Quinto	<i>.. Yo creo que si, por que mira yo venía de un ambiente muy fuerte, en un tema de violencia y yo estaba mal, depresión y eso y por eso mi salud mental acá esta bien, porque si bien hay hartas cosas que hacer, no son problemáticas graves, no tienes a una</i>

		no son problemáticas graves, no tienes a una persona que le falte para comer o si la hay tienes los recursos para solucionarlo y eso te hace sentir eficiente..."(3 B) 2001
<b>Preferencia por área de Trabajo</b>	Sexto	..."Si, por supuesto el trabajar con jóvenes te mantiene activa, me gusta mucho, además ahora voy a estar a cargo de un programa...me gustaría quedarme más tiempo acá..." (19B ) 2001

Se puede señalar que los factores que conllevan a la satisfacción durante la primera inserción profesional vuelven a presentarse en el actual desempeño laboral; es así como el clima laboral, las relaciones humanas, la oportunidad de aprendizaje, entre otras, siguen estando presentes en el discurso de los y las profesionales. Sin embargo, muchos de ellos/as declaran la necesidad de buscar una nueva opción laboral, motivados principalmente por la inquietud de conocer otras áreas de trabajo que les permita crecer laboralmente y desarrollar opciones de vida.

En general, los y las profesionales declaran estar satisfechos con su actual trabajo y con su ruta laboral, sin embargo aparecen situaciones de insatisfacción derivadas por el incumplimiento de diversos factores laborales, como son:

- ❖ Politización de los puestos de trabajo
- ❖ Excesiva burocracia y rigidez en la dinámica institucional
- ❖ Incumplimiento de las expectativas laborales originadas desde el pre grado, relacionadas con remuneraciones, proyecciones, ascenso, oportunidad de aprendizaje, especialización, entre otras.

.."El puesto que yo tengo es lo máximo que puede haber acá, entonces no hay ninguna expectativa más allá...y siento que ya va a llegar un momento en que eso no va a ser suficiente, entonces voy a buscar otras opciones..además nadie pretende estar toda la vida haciendo lo mismo.." (23 B) 2003

..."No, no quiero vegetar en un trabajo, quiero hacer otras cosas, y tu siempre eres reemplazable, te pueden echar y tu no tienes más experiencia que esta, entonces es complicado tener un currículum a los 40 años en esta pura empresa" ... (6B ) 99

A pesar de estas situaciones poco favorables se reconoce la importancia de la adquisición de experiencia, ya que cada área de trabajo ha significado un aprendizaje integral, para los y las profesionales, lo cual ha enriquecido el bagaje de conocimientos técnicos y prácticos aportando

un cúmulo de Competencias, que les han permitido proyectarse y aceptar nuevos desafíos laborales.

*...."El trabajo te va marcando, en algún momento lloras, te sientes mal, frustrada, pero cada experiencia te hace más fuerte, uno nunca termina de crecer"...(L.P.) 99*

Interesante es observar el siguiente esquema que sintetiza los factores de satisfacción laboral, señalados por los / las profesionales, a través de los cuatro hitos desarrollados.

➤ **Categoría del Puesto.**

Esta categoría se relaciona con las funciones que cumplen los y las profesionales de Trabajo Social, en el trabajo en que actualmente se desempeñan.

<b>Funciones del trabajo</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>De tipo Directivo</b>	<i>... "Yo llevo un año en este municipio, tengo un programa de 80. millones de pesos, ya gestioné 10 millones por otro lado, gestionamos alumnos en práctica, gestionamos intervenciones, tenemos algunas ideas para hacer otras cosas, innovar. Y a parte de innovar no tenemos que hacerle asco al tema del poder". (8 A )</i>
<b>Funciones tradicionales</b>	<i>"...Por lo menos acá en esta oficina lo fuerte es eso, la gestión o autogestión de recursos externos al Municipio, porque acá en los ítems no tenemos nada o casi nada de recursos para poder desarrollar un proyecto integrado..." (25 b )</i>
<b>Otras funciones</b>	<i>... "Acá mira mi cargo no es de Asistente Social, es de delegada de libertad vigilada"... (7b)</i>

Los profesionales varones si bien son minoría dentro de la carrera, por lo general, son ellos los que ocupan en mayor medida los puestos de Jefatura y de Dirección producto de ascensos, donde el profesional ha ido logrando mayor jerarquía dentro de la institución donde se desempeñan, es así como se encuentran Secretarios Técnicos de Proyectos Municipales, Secretarios Ejecutivos de Comités Regionales, Jefes Técnicos, Coordinadores, Coordinador judicial, Delegados Libertad Vigilada Gerente Consultora entre otros.

Existen además, profesionales que realizan labores que no tienen relación directa con las funciones de Trabajo Social, aunque esta situación se observa con mayor frecuencia durante las primeras inserciones laborales.

Por otra parte, dentro del colectivo estudiado, existen también otros/as profesionales que nunca han ejercido como Asistentes Sociales, a pesar de haber recibido su título profesional, y esto se debe a que han recibido ofertas de trabajo con excelentes condiciones contractuales y remuneración en el área de ventas y servicios, que les reporta mejores oportunidades personales y laborales, por lo cuál no existe un interés o necesidad imperiosa de ejercer la carrera de Trabajo Social.

➤ **Tareas Desarrolladas durante el ejercicio profesional actual**

Esta categoría se relaciona con el ejercicio profesional del/la Asistente Social, sus principales funciones y obligaciones, y con el cargo que ocupa dentro de la institución u organización en donde actualmente se desempeña

<b>Función Principal</b>	<b>Tipo de Trabajo Programas Proyectos</b>	<b>Fragmentos</b>	<b>Promociones</b>
<b>Asistente Social Funciones Asistenciales</b>	Asistente Social Municipalidad	... <i>"Además, para trabajar acá hay que tener solo cuarto medio, administrar recursos, calificar y entregar. Acá tienes que saber hacer informes en el plazo que te los piden y puedes estar 30 años haciendo lo mismo"</i> (3 A)	1998/1997 2000/2001/2002/ 2003
<b>Asistente Social Funciones de tipo Terapéutico</b>	Institución de atención a la Infancia	<i>"Acá estamos trabajando con siete Psicólogos y en el fondo eso es complejo, porque de alguna manera, yo creo que la pega en el CTD se ha ido psicologizando más ..."</i> (10 A) 99	1999
<b>Asistente Social Funciones Educativas</b>	Servicio de Vivienda	... <i>"Se trabaja en grupo acá, un grupo de personas que quieren su vivienda, acá los orientamos, un trabajo Educativo, acá eso es bien interesante también.."</i> (13 B)	1999
<b>Asistente Social Funciones de Planificación</b>	Municipalidad	... <i>"Trabajé sólo 6 meses como Asistente Social y el resto he estado en esto viendo temas de planificación, que no es lo que tradicionalmente hace el Trabajador Social.."</i> (11A)	1999
<b>Asistente Social Funciones Económicas</b>	Municipalidad	... <i>"No va de acuerdo a las políticas económicas que ha sido mi trabajo desde que egrese, no se en otras áreas:..."</i> (18 B)	2001
<b>Asistente Social Funciones directivas</b>	Servicios Habitacionales	... <i>"Sabes lo malo de este trabajo..que el puesto que yo tengo acá como delegada regional...es lo máximo que puede haber acá, entonces no hay ninguna expectativa más allá..."</i> (23 B)	1998/1999/ 2001/2002/2003
<b>Funciones de gestión académica</b>	Universidad	... <i>"Yo fui contratada como ayudante académico, tengo mis horas como docente, pero mi mayor trabajo es tema de gestión..."</i> (11 B)	1998/1999/2002

La ruta laboral está directamente relacionada con el desarrollo profesional que tienen los y las profesionales al interior de los servicios y organismos públicos de la región o el país. Esto está dado principalmente, por el perfil de formación universitaria, lo cual incide en que las funciones que se ejercen sean mayoritariamente de tipo asistencial y/o socio educativa, como por ejemplo las tareas que se desarrollan en las áreas de salud, vivienda, educación, entre otras.

Existen además, profesionales que realizan funciones como:

<b>Actividad</b>	<b>Institución</b>	<b>Calidad contractual</b>
Autogestión de proyectos	➤ Consultoras ➤ ONGS	Honorarios
Apoyos familiares	➤ Programa puente	Honorarios
Funciones docentes	➤ Institutos de educación Superior ➤ Universidades de Educación Superior	➤ Honorarios ➤ Contrata

Estas actividades laborales corresponden a trabajos de media jornada y jornada completa.

#### ➤ **Condiciones Laborales**

Se relaciona con la forma en la cuál se desarrolla el trabajo de los Profesionales, la distribución horaria y la estabilidad laboral.

<b>Duración Jornada Laboral</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Jornada Completa</b>	... <i>"Si, aparte de los trabajos que he realizado, que han sido jornadas completas, he trabajado como cuatro veranos seguidos en el tema de proyectos"...</i> (10ª)
<b>Media Jornada</b>	... <i>"Yo estoy a honorarios y la plata que a mí me pagan es por las 22 horas que hago aquí"...</i> (12b)
<b>Por producto (talleres, charlas, informes sociales)</b>	... <i>"me preguntó en que curso iba y me dijo que requería de mi trabajo, y me tiré con una cifra, y como resultó eso bien, me pidió que hiciera un taller para padres y me pagó y ahora me llamó para hacer unas horas en orientación escolar, además estoy trabajando en forma independiente con un abogado criminalista..."</i> (28b)

La mayoría de los y las profesionales se encuentran ejerciendo con jornada laboral completa en instituciones mayoritariamente de carácter público.

El trabajo de media jornada convoca a profesionales que, por lo general, tienen o buscan más de un empleo con el fin de aumentar sus remuneraciones.

En el trabajo independiente ocasional, o permanente se ha observado que durante las últimas promociones de egresados/as muchos/as de ellos/as realizan trabajos remunerados independientes ya sean ocasionales o permanentes, en donde no existe ningún tipo de contrato con la institución.

### ➤ Estabilidad Laboral

En esta categoría se considera el tipo de contrato al que están sujetos los profesionales en su trabajo actual.

<b>Tipo de Contrato</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Honorarios</b>	<i>...“Ahora si bien el rango de sueldo era bastante inferior al que yo tenía en el proyecto, éste como piloto no tenía mucha proyección y ahí tuve que evaluar y me fui a la Municipalidad, aunque no es a contrata, ni a plazo... es más estable...” (1b)</i>
<b>Contrata</b>	<i>..“Mira es un trabajo en que estamos a contrata, nuestro sueldo no es muy alto, en relación a lo que uno hace...”(2b)</i>
<b>Plazo indefinido</b>	<i>..“Aquí yo estoy contratada, contrato indefinido, sueldo mejor que el de allá, previsión...como esa parte...”(13b)</i>
<b>Plazo Fijo</b>	<i>...“Me ofrecieron otro trabajo mejor, mejor remunerado, me hicieron un contrato por tres meses, tuve que hacerme cargo de la dirección del hogar, igual es complicado, cero trabajo social...y se cumplieron los tres meses y no me lo renovaron...”(14b)</i>

El mayor número de profesionales tiene una condición contractual inestable; sujeta al pago de boletas de honorarios y a contrata. Por el contrario, los y las profesionales con contrato de plazo indefinido son un número muy reducido. En el caso del plazo fijo éste corresponde a profesionales que realizan diversos reemplazos de uno, tres y seis meses.

Todas las situaciones contractuales, anteriormente descritas, por lo general, se mantienen desde las primeras inserciones laborales.

Si bien no existe un patrón o modelo la mayoría de los y las profesionales tienen una gran movilidad laboral durante los primeros años de ruta laboral. Posteriormente, buscan espacios de seguridad social y estabilidad laboral, que coincide con el período de vida donde existe el

interés en conformar una familia o de proyecciones profesionales como especializaciones o estudios de post grados.

➤ **Especialización laboral**

Esta categoría considera a aquellos cursos de especialización de postgrado y post títulos que hayan realizado o estén realizando los y las profesionales durante el desarrollo de su trabajo actual.

<i>Tipo</i>	<i>Motivación</i>	<i>Frecuencia</i>
Autoformación	Personal	No se menciona
	Laboral	No se mencionan
Talleres	Personal	No se mencionan
	Laboral	... <i>"No, he hecho muchos talleres, seminarios, ahora por problemas económicos no he podido especializarme"</i> ...
Seminarios	Personal	No se mencionan
	Laboral	<i>"...Actualmente me inscribo en los seminarios que puedo principalmente me envían de la institución..."1999</i>
Diplomados	Personal	No se mencionan
	Laboral	No se mencionan
Magíster	Personal	<i>"...Cuando entré a hacer el Magíster también fue por un tema de interés personal, el como se ha resignificado después de haberlos cursado aplicado al espacio laboral eso ha sido como la oportunidad digamos, pero yo te digo, me interesé por capacitarme antes que la experiencia laboral lo demandara..."2002</i>
	Laboral	<i>...<i>"En estos momentos estoy haciendo un magister en el tema género, me gusta el tema y además por un desempeño profesional"</i>...2000</i>

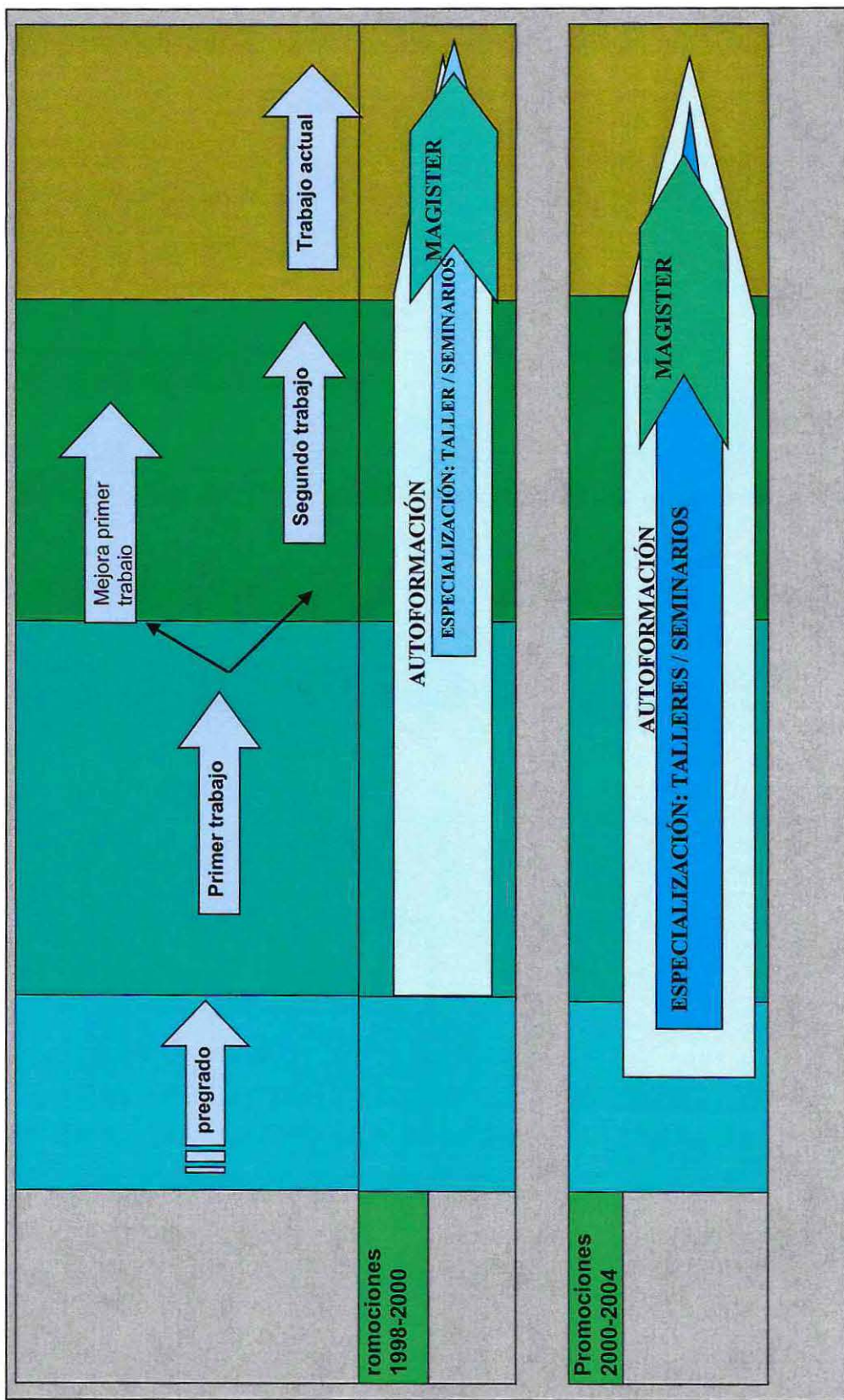
Durante esta etapa los/ as profesionales optan por especializaciones motivadas principalmente por las exigencias laborales desde su lugar de trabajo o como medio para lograr una mejor preparación profesional para una posterior inserción laboral. Se mantiene la autoformación a lo largo de la ruta laboral, así como los talleres y seminarios, aumentando el número de magíster dentro del colectivo profesional.

Cabe destacar, que la posibilidad de realizar las especializaciones señaladas, constituye un factor importante para los y las profesionales, incidiendo fuertemente en su satisfacción profesional. En general, la capacitación es considerada, de suma importancia para la formación

profesional. Sin embargo, para una gran parte de estos la especialización queda fuera de sus posibilidades por imposibilidad económica. Debe destacarse que aquellos profesionales que tienen o se encuentran realizando un post título o un post grado, son solteros/ s, sin hijos, viven con sus padres o son independientes económicamente.

*...“yo me puse a estudiar primero un diplomado en el 99 y el magíster el 2000, esencialmente por mi interés de sentir que en algún minuto los estudios de pre grado no iban a ser suficiente o para seguir avanzando y que no me dieran los 30 o 40 años trabajando en el mismo trabajo, yo tenía que desarrollar otro tipo de habilidades”..(8b/98)*

ESQUEMA GENERAL: HITOS



El esquema anteriormente expuesto refleja la ruta de especialización de los profesionales durante su formación laboral. En el se aprecia la diferenciación de acuerdo a las promociones de egreso.

Es así como para las promociones de 1998 hasta el 2000, la necesidad de capacitación comienza al término del primer trabajo, cuando se buscan mejores oportunidades laborales. Esta necesidad de aprendizaje es suplida, principalmente a través de la autoformación, la cual perdura durante toda la ruta laboral. Existen muy pocas especializaciones formales durante ese periodo.

Sin embargo, al observar las siguientes promociones hasta 2004, se puede detectar una necesidad de capacitación desde la primera inserción laboral, la cual empieza desde el pre grado, ya sea a través de la autoformación o a través de seminarios, talleres o cursos que los profesionales buscan para perfilar sus opciones laborales. Se aprecia, además, una constante autoformación durante la primera inserción laboral que se une a la especialización formal, es decir diplomados y magíster, a partir de la segunda inserción laboral.

Esta situación refleja los cambios acelerados que ha enfrentado el campo laboral, en donde existen menores posibilidades de inserción para los y las profesionales que no han tenido ningún tipo de capacitación. Además, refleja períodos de cesantía de los y las profesionales, puesto que cada vez es mayor la exigencia que el mercado laboral realiza al momento de evaluar a los postulantes a un cargo, por tanto se va requiriendo cada vez una mayor preparación profesional para cumplir con estos requisitos y aminorar el tiempo de inactividad laboral.

## **5. Características de la no inserción laboral**

Durante la trayectoria laboral de los y las tituladas se producen períodos de inactividad temporal o permanente, que pueden deberse a diversos factores, entre ellos encontramos:

- ❖ Inestabilidad laboral, por término de contrato, proyecto o reemplazo.
- ❖ Renuncia voluntaria
- ❖ Despidos
- ❖ Especializaciones de postítulos o postgrados
- ❖ Búsqueda de mejores condiciones laborales
- ❖ Motivaciones personales o familiares

Se puede señalar que si bien existen períodos en que existe una inactividad laboral, la mayoría de los y las profesionales se vinculan a través de contactos con otros profesionales del área durante el desempeño de sus tareas, por lo que esta red funciona al momento de dejar un empleo, es decir, antes de que termine el período laboral ya comienzan a buscar otro trabajo.

Sin embargo, esto no ocurre con la primera inserción laboral ya que el nivel de contactos de un recién titulado/a es obviamente menor al que podría tener un profesional ya inserto dentro del mercado laboral, por lo que los períodos de inactividad pueden llegar hasta un año, o año y medio aproximadamente. Lo anterior también se relaciona con si el profesional realizó o no trabajos remunerados o voluntarios durante el pregrado, si logró establecer contactos durante la realización de sus prácticas profesionales y el nivel de competencias y desempeño profesional que posea. Esto incide notoriamente en el tiempo de demora para su primera inserción laboral

La categoría del desempleo se puede caracterizar en dos dimensiones

<b>Tipos</b>	<b>Motivo</b>	<b>Fragmentos</b>	<b>Promoción</b>
<b>Inactividad temporal</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por búsqueda de mejores condiciones laborales.</li> </ul>	<p>...<i>"Me hubiera quedado si no hubiese sido tan lejos, la verdad es que no soy para vivir así como en pueblo...de ahí pasó como una año y medio en el que busqué, busqué y llegué a la empresa de seguridad..."</i>(11b)</p>	1998
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por razones de especialización</li> </ul>	<p>...<i>"Trabajo sólo los veranos...en este minuto me interesa seguir en el Magíster..."</i>(31b)</p>	1998
<b>Inactividad indefinida</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por razones personales/familiares</li> </ul>	<p>...<i>"igual yo dejé de trabajar un tiempo porque me casé, tuve dos hijos y ahora volví a retomar ya el año pasado volví a trabajar"</i> (10b)</p>	1998
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Por actividades no relacionadas con la profesión</li> </ul>	<p>...<i>"sabes yo en este momento me encuentro haciendo otra cosa nada que ver con la carrera, donde me pagan mucho más de lo que ganaría como Asistente Social..."</i>(12A)</p>	2002

Es necesario señalar que durante los últimos tres años la demora para ingresar al primer trabajo es mucho más larga con relación al tiempo de espera de los profesionales de promociones anteriores, esto puede responder a varios factores a saber:

- ✓ el cambio del escenario laboral,
- ✓ la saturación de la carrera por el aumento significativo de Escuelas de Trabajo Social dentro de la región,
- ✓ los altos índices de cesantía de la región de Valparaíso que es donde se encuentran la mayor parte de los y las tituladas y la emigración hacia otras zonas del país que puedan ofrecer mejores oportunidades profesionales y personales.

Considerando este último punto, cabe destacar que muchos profesionales han dejado la región en busca de mejores oportunidades laborales, puesto que su inserción profesional fue inestable, y en algunos casos, con considerables periodos de cesantía. Es así como, existen profesionales en Iquique, Copiapo, Vallenar, Salamanca, La Serena, Los Vilos, Santiago, Rancagua, Concepción, Temuco, Puerto Montt, entre otras ciudades.

## ❖ *Síntesis de la Ruta laboral*

Dentro de la trayectoria profesional de un/a titulado/a se establecen diversos factores que han caracterizado e influido en el desarrollo laboral de los/as Asistentes Sociales del colectivo estudiado. Tales como:

- **Satisfacción Laboral:**

Durante las primeras inserciones laborales los y las profesionales acceden a puestos de trabajos motivados por la oportunidad de adquirir experiencia y obtener diversos aprendizajes. A medida que avanza la ruta laboral estos factores dejan de ser importantes para el colectivo, dando paso a la búsqueda de mejores remuneraciones y oportunidades de especialización

- **Vías de ingreso:**

Los trabajos profesionales realizados durante el pre grado, como las primeras experiencias laborales están fuertemente marcadas por el nivel de contacto en su obtención. Posteriormente, aparece como vía de ingreso complementaria la postulación vía currículum, no obstante los contactos siguen revistiendo una importancia central en la ruta laboral.

- **Tareas desarrolladas:**

Los trabajos realizados durante el pre grado y la primera inserción laboral están relacionados con actividades relacionadas con la profesión, pero no necesariamente con el cargo, ni con el nivel de un Asistente Social, a modo de ilustración pueden mencionarse los apoyos técnicos y las monitorías. Esta situación se revierte con la obtención del título profesional y en las posteriores experiencias profesionales, en que se desempeña en propiedad la tarea profesional de Asistente Social.

- **Calidad contractual:**

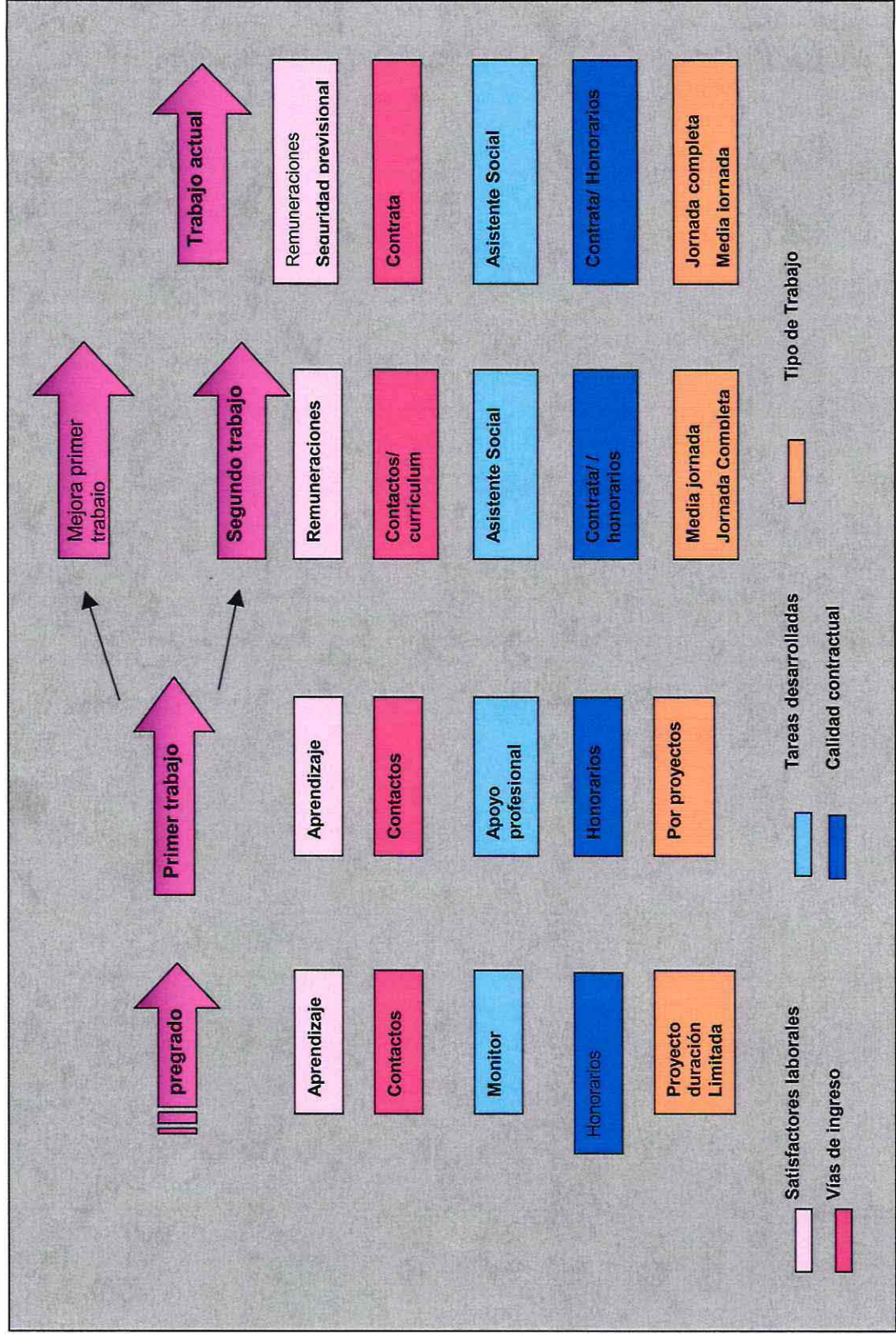
La ruta laboral del colectivo, se caracteriza preferentemente por los contratos de trabajo a honorarios, relacionado con el ámbito de desempeño tradicional de trabajo social en el sector público, sujeto a avatares políticos – institucionales que demandan por flexibilidad en las condiciones contractuales de los equipos de trabajo, en vistas a ajustar las plantas a los estilos de gestión. Con una importancia menor se mencionan los contratos anuales y de planta.

- **Tipo de trabajo:**

Las primeras inserciones laborales se caracterizan por trabajos de corta duración, frecuentemente en meses, variando a partir de la obtención del

título profesional y con las motivaciones e intereses personales de cada profesional, proyectándose a permanencias de duración, al menos, anuales.

**ESQUEMA GENERAL: HITOS**  
 Promociones años 1998 al 2004



El esquema anteriormente expuesto da cuenta de los factores más relevantes dentro de la ruta laboral de un/a profesional egresado/a de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. En éste, se denota la evolución de los factores mencionados a medida que avanza la trayectoria profesional. Dicha evolución está relacionada directamente con los intereses personales de cada individuo y con las distintas metas y/o motivaciones que se van generando en el transcurso de la vida laboral.

**Orden de importancia de Factores de Satisfacción Personal.  
Variación según avance en la ruta laboral**

Clasificación señalada	<b>Factores de satisfacción laboral</b>			
	<i>Pre grado</i>	<i>Primera inserción</i>	<i>Segunda inserción</i>	<i>Trabajo Actual</i>
	<b>ORDEN DE IMPORTANCIA</b>			
<b>Oportunidad de aprendizajes</b>	1	1	3	5
<b>Clima laboral</b>	No declarado	2	5	6
<b>Remuneraciones</b>	2	3	1	1
<b>Oportunidad de ascenso</b>	No declarado	4	No declarado	2
<b>Oportunidades de especialización</b>	No declarado	No declarado	2	4
<b>Condiciones laborales</b>	No declarado	No declarado	4	No declarado
<b>Oportunidades de proyección personal</b>	No declarado	No declarado	No declarado	3
<b>Preferencia por área de trabajo</b>	No declarado	No declarado	No declarado	6

Los trabajos profesionales realizados durante el pre grado están relacionadas con la necesidad económica y con la oportunidad de aprendizaje del campo laboral, no existiendo otras motivaciones para comenzar la ruta laboral durante este periodo.

Al ingresar al primer trabajo, posterior a la titulación, los factores más importantes para los y las profesionales, que al mismo tiempo condicionan su permanencia en una institución en particular, son el clima laboral, las relaciones con el equipo de trabajo y las oportunidades de aprendizaje. En este momento se acepta un empleo que otorgue principalmente experiencia para las

posteriores etapas, existiendo muy pocos casos en donde la primera inserción coincide con el área de preferencia del profesional.

Sin embargo, transcurrido uno o dos años en una misma institución, se busca mejores condiciones laborales, supeditadas a nuevos factores de satisfacción, como son las remuneraciones, la posibilidad de ascenso y la estabilidad laboral. La oportunidad de lograr las expectativas desarrolladas determina nuevamente la permanencia del profesional en el área laboral, estableciéndose dos situaciones:

- La búsqueda y posterior traslado a otra institución profesional; y
- La búsqueda de mejores condiciones dentro del contexto laboral de inicio.

Para muchos/as profesionales, la segunda inserción laboral constituye su trabajo actual, y su permanencia a estado ligada principalmente, a la estabilidad contractual que este implica.

Los y las profesionales que han tenido más de dos empleos, cada vez dan mayor importancia, al momento de decidir acceder al mismo, principalmente a las remuneraciones y en segundo lugar a la estabilidad laboral. En este momento aparecen también nuevos factores de satisfacción como son las oportunidades de proyección profesional y la preferencia por el área de trabajo, este último ligado a la estabilidad integral del profesional en su ruta laboral.

#### ❖ ***Reflexiones profesionales en torno a la ruta laboral***

La globalización ha producido cambios profundos en las estructuras de la sociedad, creando un nuevo escenario laboral que requiere de una mayor adaptación a la economía mundial, lo cual según Pilar Figuera<sup>128</sup> abre nuevas y distintas oportunidades de empleo, afectando los diversos factores determinantes dentro de este contexto, como son las distintas áreas de inserción laboral y los niveles de remuneraciones.

El escenario laboral ha sufrido cambios significativos dentro de su estructura; los trabajos dejan de ser para toda la vida como antaño y la inestabilidad laboral es un rasgo característico de la actualidad. Según la OIT<sup>129</sup>, “el empleo de la región no ha aumentado lo suficiente como para hacer frente a la presión de la oferta laboral urbana durante la presente década. La evolución del desempleo mostró variaciones de un país a otro y entre diferentes grupos demográficos, afectando principalmente a jóvenes y mujeres.

---

<sup>128</sup> La inserción del Universitario en el Mercado Laboral 19996

En Chile la tasa de desempleo de profesionales es menos de la mitad de la tasa de desempleo del país. Es decir, que sólo el 3 y 4% (20 mil profesionales) están sin empleo. Por lo cual los expertos coinciden en que independientemente de la carrera que alguien escoja, el mercado le pagará de acuerdo con su nivel de capacidad.<sup>130</sup>

Sin embargo los cambios en las organizaciones socio laborales se ven reflejados en distintos ámbitos que se analizarán de acuerdo al estudio realizado, en relación a los / as profesionales Asistentes Sociales:

- **Nuevos contenidos del trabajo:**<sup>131</sup>

En la actualidad, si bien el colectivo profesional aún se desempeña en áreas laborales tradicionales, ha tenido que abrir nuevos espacios de trabajo que le permitan desempeñarse, principalmente actividades que se desarrollan en forma independiente.

Sin embargo, esta situación no se relaciona con una mayor estabilidad laboral, ya que en general el contexto profesional actual se caracteriza por condiciones laborales inestables y continuos cambios laborales, en búsqueda de mejores condiciones

- **Nuevos medios de trabajo:**

Las actuales demandas del Mercado laboral para Trabajo Social están cada vez más relacionadas con la incorporación sistemática de tecnología y al desarrollo de bases de datos con información social a la actividad laboral. Lo anterior conlleva una exigencia mayor en áreas que no son potenciadas durante la etapa de pre grado, como son el manejo de un segundo idioma, la administración financiera y contable entre otras habilidades complementarias.

Todas estas nuevas demandas en el desempeño laboral le exigen al profesional una mayor adaptación a las nuevas tecnologías, que le permitan organizar el aprendizaje obtenido, para desenvolverse de manera exitosa dentro del medio laboral.

---

<sup>129</sup> [www.OIT.cl](http://www.OIT.cl) "índices de desempleo en América Latina"

<sup>130</sup> [www.mercadolaboral.cl](http://www.mercadolaboral.cl)

<sup>131</sup> El espíritu emprendedor y la vida, el trabajo en el ocaso de las carreras Flores y Gray

- **Nuevos métodos de trabajo:**

Los cambios ocurridos en los medios de producción han afectado el ámbito laboral, creándose nuevas demandas en la formación profesional, situación que les exige una mayor capacitación, que se traducen en especializaciones constantes que le permitan adaptarse a las demandas del mercado.

Se debe considerar, además, el convencimiento general existente, respecto a la especialización profesional, evidenciando la necesidad de contar con profesionales cada vez más preparados/as y capacitados/as para enfrentar los cambios vertiginosos en el ámbito laboral.

- **Nuevas formas sociales de trabajo:**

Dentro del colectivo profesional existe un conocimiento general respecto a los cambios suscitados en los últimos años dentro del mercado laboral, generando sentimientos de inseguridad frente a los desafíos surgidos a raíz de los mismos, puesto que existen profesionales que no poseen un trabajo estable y los que si han logrado obtener un contrato con mayor estabilidad han tenido que desarrollar diversas ocupaciones anteriores en condiciones de inestabilidad.

Se observa un aumento creciente y sostenido de contratos de corta duración, subcontrataciones, empleos por cortos periodos, autoempleos y la necesidad de realizar más de un empleo para obtener mayores beneficios económicos.

Al considerar los cambios señalados se observa la necesidad de comenzar a genera nuevas instancias laborales, más allá de los nichos tradicionales del Trabajo Social, como también adaptar los currículum de formación profesional a las exigencias del Mercado Laboral actual.

### **3.3. Competencias Profesionales de los y las tituladas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Promociones 1998 – 2004.**

Las Competencias Profesionales, pueden ser definidas desde diversos enfoques, modelos y teorías de acuerdo a la clasificación que distintos autores les otorgan. Pero, básicamente contemplan aprendizajes, destrezas y conocimientos obtenidos en diferentes momentos de la vida profesional de un/a titulado/a. Se considera como factor central en el desarrollo de las

Competencias Profesionales, la formación recibida en una institución académica de educación superior, ya que desde allí se obtienen las bases para enfrentar el mundo laboral, las que se complementan con las habilidades que provienen del propio individuo, factores dinámicos que van a condicionar en gran medida el futuro desempeño laboral de un/a profesional.

Desde esta perspectiva, es posible considerar que las competencias profesionales provienen de dos fuentes principales:

- a.- Desde los aspectos formales de formación.
- b.- Desde los aspectos personales de cada titulado/a.

#### **a.- Aspectos Formales de Formación**

Considerando el discurso de los/las profesionales, se reconocen como competencias desarrolladas durante la formación de pre grado, el saber metodológico, la diversidad temática de las cátedras y la experiencia adquirida durante los distintos niveles de práctica profesional realizadas en instituciones u organizaciones de la región. Lo anterior, permite que los/as egresados/as de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, sean reconocidos/as dentro del mercado laboral, como poseedores/as de un sello distintivo, entre el accionar de los y las profesionales que trabajan en el área social.

Asimismo, dentro del colectivo estudiado, se encuentran aquellos/as que se consideran los/las "*maestros chasquillas*" de las Ciencias Sociales, revistiendo esta condición de un valor positivo, en su potencialidad de polifuncionalidad, que amplifica sus posibilidades de empleabilidad. No obstante, es también percibida como una designación estigmatizadora que no corresponde a la formación académica de la carrera y de sus profesionales.

Las condiciones de formación recibidas otorgan, un primer sentimiento de seguridad respecto al ingreso en el mercado laboral, influida en gran medida, por el carácter generalista y funcional de la formación recibida durante el pre grado. Si bien, esta formación se considera suficiente durante los años universitarios y las primeras inserciones laborales, la apreciación comienza a cambiar al momento del segundo o tercer trabajo dentro de la ruta laboral de los y las profesionales.

...”Yo creo que la gracia que tenemos los Asistentes Sociales es que somos medios “maestros chasquillas”, sabemos como un poquito de todo y eso aunque uno pudiera pensar de lo poco no mucho...eso te da unas habilidades que otros profesionales no tienen...”22b-03

...”igual la Escuela en ese sentido te da hartos elementos para trabajar en forma ordenada...pero cuando yo salí, salí con la sensación que no sabía nada, más o menos que voy a hacer ahora, no me atrevía a buscar pega, yo siento que habían muchas cosas que nos faltaban...mira además en la escuela son muy positivistas y no te daban cabida para otro tipo de metodología”..14b-98

El colectivo reconoce el comienzo de la ruta laboral caracterizada por una gran incertidumbre respecto a su formación y desarrollo profesional futuro. Si la inserción laboral se retrasa, va generando un debilitamiento de la red profesional por la pérdida de contactos, que dificultará su posterior ingreso al mundo laboral. Algunos/as profesionales declaran una demora intencionada en el inicio de la actividad laboral - ya sea por motivos personales, familiares o de especialización- lo que da como resultado un período de búsqueda mayor a 6 meses antes de lograr insertarse profesionalmente.

#### **b.- Desde Aspectos Personales**

Desde esta perspectiva se reconocen, en general, ciertas aptitudes personales y vocacionales que dan origen a la elección de la carrera como por ejemplo, el perfil humanista, la sensibilidad social, y el apego a ideales solidarios y humanitarios, entre otros aspectos. Aparecen también características como la perseverancia, la tolerancia y el espíritu de superación, las cuales son atributos personales presentes en la mayoría de los y las profesionales de Trabajo Social. Dichas características son potenciadas durante la formación de pre grado, principalmente, a través de las distintas prácticas profesionales y el desarrollo de actividades voluntarias de carácter solidario, realizadas por el alumnado.

Existen además otras situaciones que se transforman en un aporte para el y la profesional, entre las que se identifican: el proceso práctico de la carrera, el acercamiento a la realidad social, el aprendizaje de políticas sociales, la capacidad de actuar frente a la contingencia, la tolerancia a la frustración, la optimización de los recursos disponibles y el trabajo en equipo, entre otras situaciones vinculadas a la formación que permiten el crecimiento personal y la búsqueda de habilidades que posibilitan un desempeño competente acorde con la ética y principios de la profesión.

Sin embargo, y a pesar de lo anterior, la rigurosidad y poca flexibilidad de las políticas sociales, la alta burocratización de las instituciones de carácter público donde se insertan la mayor parte de los titulados/as y la misma formación profesional impulsa a un rendimiento de carácter mayoritariamente funcional, que no fomenta la innovación y proactividad de los y las profesionales indispensables en un mundo laboral que se mueve y renueva constantemente.

#### ❖ **Competencias Profesionales según Modelo Echeverría**

Las Competencias Profesionales de los y las tituladas evoluciona desde las primeras inserciones laborales y hace emerger un nuevo repertorio de competencias a medida que se va desarrollando la ruta profesional. Este nuevo repertorio se hace necesario para el desempeño competente de la profesión, considerando los requerimientos y demandas del mundo laboral y la dinámica de la realidad social.

Este proceso será esquematizado utilizando el modelo aportado por Echeverría el cual clasifica las competencias profesionales en cuatro tipos:

- Competencias técnicas
- Competencias metodológicas
- Competencias participativas
- Competencias personales

A partir de esta clasificación la información será presentada en base a los cuatros momentos o hitos laborales tomados en el estudio, es decir, aquellas competencias profesionales desarrolladas durante la formación de pregrado-(primer hito); la primera inserción profesional-(segundo hito); el segundo trabajo-(tercer hito) y por último el trabajo actual o (cuarto hito).

#### **A. Primer hito: Formación de pre grado.**

Desde este primer momento los y las participantes del estudio reconocen poseer un conjunto de competencias profesionales. Sin embargo, es necesario destacar que para el colectivo las competencias mencionadas en forma más frecuente tienen relación con las adquiridas en las diferentes asignaturas y niveles de práctica profesional, señalando que la metodología impartida y la diversidad de contenidos dan el marco base de la formación.

Sin embargo, aquellas competencias de carácter participativo y personal, están referidas a competencias autoinstaladas en los y las tituladas a raíz de

<b>Competencias Profesionales</b>	<b>Desarrolladas Durante el pregrado</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Técnicas</b>	Conocimientos en: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Investigación</li> <li>• Problemáticas y Necesidades Sociales</li> <li>• Conocimiento holístico del hombre.</li> <li>• Conocimientos teóricos.</li> <li>• Conocimiento políticas sociales</li> </ul>	<i>...”Siento que en la escuela se sabe mucho de muchas áreas, sin ser exhaustivo en nada en concreto lo cual te permite tener conocimientos diversos en el trabajo que uno desempeña.”..(24 B) 2003</i>
<b>Metodológicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ciclo tecnológico</li> <li>• Modelos de Planificación.</li> <li>• Metodologías de trabajo en caso, grupo y comunidad</li> <li>• Elaboración de planes de contingencia.</li> </ul>	<i>.”Ahora el tema metodológico te marca mucho, tú vez la diferencia con otras escuelas, el orden que uno tiene, la estructura de la escuela...”(21 B)</i>
<b>Participativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de grupos</li> <li>• Trabajo de redes</li> <li>• Aceptación del otro</li> <li>• Trabajo de grupos</li> </ul>	<i>...”La formación de pre grado te da las herramientas para tener una visión abierta, para poder trabajar en equipo, algo que es muy importante para un asiste es muy importante no cerrarte en una posición...”(11 B) 1998</i>
<b>Personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manejo de la frustración</li> <li>• Respeto por el otro</li> <li>• Adecuación al contexto</li> <li>• Solidaridad</li> <li>• Responsabilidad</li> </ul>	<i>..”Yo pienso que una de las cosas que aprendí durante el pre grado fue la comprensión de la problemáticas de las personas desde su propia realidad”...(10B)1999</i>

experiencias personales y/o iniciativas autónomas que responden a la necesidad de suplir vacíos en la formación.

Asimismo dentro de esta etapa se señala la necesidad de profundizar en temáticas que sean pertinentes y complementarias a la formación profesional, vinculadas a:

- ✓ Investigación social
- ✓ Planificación
- ✓ Recursos humanos
- ✓ Administración
- ✓ Economía
- ✓ Elaboración y Evaluación de proyectos sociales
- ✓ Trabajo en equipo multidisciplinario

La necesidad de crear equipos de trabajo con otras disciplinas se considera de suma importancia, para lograr una visión más amplia del contexto social y económico de la sociedad, lo cual se transformaría en una plataforma de inicio para enfrentar la realidad laboral de la profesión.

..."Yo siento que la formación que tenemos en la parte teórica es buena, pero siento que existe una gran falencia en la parte económica en esos tipos de áreas es súper débil la formación...yo no entiendo como aún no se ha modificado la malla en ese sentido, ya que después no tienes como defenderte y es un área que se está trabajando, en donde utilizas otros términos y con otros profesionales que no son los típicos..." G.A. 2000

Las competencias desarrolladas durante el pre grado tienen gran relevancia, ya que son éstas las que dan cuenta de la calidad de la formación, otorgando a través de los y las profesionales que egresan de una institución, la visión respecto a la preparación otorgada y su prestigio en el mundo laboral especializado. Dicho prestigio incide en las expectativas de elección vocacional respecto de una carrera universitaria y en la demanda de sus titulados/as dentro del mercado laboral.

Sin embargo, el campo laboral va requiriendo diversas habilidades, las cuales a través del tiempo se transforman en competencias desarrolladas durante el ejercicio profesional, transformando su posicionamiento dentro del mercado.

En cuanto a las competencias profesionales propiamente tal, como señala reiteradamente en el discurso del colectivo, las competencias metodológicas son el mayor potencial de la formación académica, siendo designado como el pilar principal que permite diferenciar la formación académica

con otras escuelas. Así también, las diversas materias entregadas, especialmente en ámbitos profesionales, otorgan la posibilidad de ejercer en distintas áreas laborales tradicionales del ejercicio profesional. Las prácticas profesionales son identificadas como la principal fuente de generación de competencias participativas y personales, dado que se reconoce que no son potenciadas intencionadamente en la totalidad de del ciclo de formación.

..."En cuanto a las competencias encuentro que hay muchas cosas que no se han hecho, sobretodo el trabajo en equipo y sobretodo las competencias personales, uno llega con una estructura y acá tu vas desarrollando otras cosas, pero igual debería haber una potencialización de las habilidades sociales o que no has desarrollado y que simplemente no puedes ir armándolas sola. Podría haber un taller o no sé algo de desarrollo personal que aunque no te sirva para la carrera, te sirve para sentirte mejor en lo que estas haciendo..." P. H

Sin embargo, existen competencias que el y la profesional debe desarrollar y/o potenciar para lograr una inserción exitosa en el mercado laboral, las cuales si bien se van adquiriendo durante el ejercicio, debieran ser consideradas durante la formación de pre grado de manera formal como parte de la malla curricular. Algunas de estas competencias son:

- Manejo de tecnología.
- Manejo de programas evaluativos.
- Manejo de conocimientos económicos.
- Manejo de idiomas.
- Manejo de modelos de planificación
- Manejo de conocimientos específicos.

...."Creo que deberían haber más instancias con estrategias que motiven a los alumnos a aprender más de lo que habitualmente se les entrega, ya que el ser profesional no es sólo manejar su técnica, sino que como tu desde tu profesión tienes la posibilidad de crear, concretar, analizar y reflexionar..." El análisis es súper bajo..." F.M: 2003

"Cuando yo salí... creo que estábamos atrasados, todo lo que me requirió para entrar a una empresa...(y ahí) encontré que estábamos atrasadísimos ...la parte económica imagínate, son cosas tan generales, el tema de los textos son súper arcaicos y yo creo que en este ramo se requiere un mayor acercamiento a terreno" ....C.B. 1998

Estas competencias profesionales, son señaladas por los y las profesionales como altamente necesarias para desempeñarse y competir dentro del mercado laboral en forma eficaz y eficiente, y a su vez son reconocidas por

el colectivo, como parte de las falencias establecidas durante la formación de pregrado

## **B. Segundo Hito: Primera inserción laboral**

Durante este segundo momento en el desarrollo de la ruta profesional de los y las tituladas, se establece que las competencias profesionales adquiridas en la formación de pregrado son suficientes para desarrollar las actividades y funciones propias de un/a profesional Asistente Social que se inserta al mercado laboral por primera vez, siendo suplidas las falencias con la autoformación y la experiencia práctica. Sin embargo, es necesario destacar que este es un período de transición en muchos casos, entre la salida del proceso universitario y el desarrollo de la ruta laboral propiamente tal, por lo que este tiempo suele estar caracterizado por el desarrollo de experiencias laborales y la formación de nuevos conocimientos.

Asimismo, el desarrollo de competencias personales, no intencionadas durante la formación de pre grado, comienzan a emerger como necesidad imperiosa al iniciar la ruta laboral, haciéndose fundamentales incluso para la generación y búsqueda de nuevas fuentes laborales.

Durante este período se valora la necesidad de adquirir experiencias laborales que permitan acrecentar el bagaje de conocimientos teóricos y prácticos adquiridos durante los años de estudio, fortaleciendo de esta manera la seguridad y el quehacer profesional.

<b>Competencias Profesionales</b>	<b>Desarrolladas durante la primera inserción laboral</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Técnicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimientos en el área económica.</li> <li>• Conocimiento en Ciencias Sociales.</li> <li>• Conocimiento de políticas sociales</li> <li>• Conocimiento de diversas áreas profesionales</li> <li>• Conocimiento institucional</li> </ul>	<p>... "En el servicio país hay un aprendizaje nuevo de la Municipalidad, que da cuenta de otra forma de hacer las cosas, el clima, los tiempos y hubo una utilidad práctica del rigor de la práctica."....(9 A) 1998</p>
<b>Metodológicas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nuevos métodos de planificación</li> <li>• Manejo de información social</li> <li>• Focalización de recursos</li> <li>• Atención de caso, grupo y comunidad</li> <li>• Implementación de programas sociales</li> <li>• Diagnósticos sociales</li> <li>• Coordinación de redes</li> <li>• Evaluación social para entrega de beneficios</li> <li>• Manejo de nuevas metodologías de intervención</li> <li>• Manejo en la administración de recursos</li> <li>• Manejo de planes y programas institucionales</li> </ul>	<p>... " En el caso de la Municipalidad, primero entender como funciona el programa y luego como funciona la Municipalidad, como hacer un memo, cosas que son administrativas, pero que son fundamentales ..(3B) 2001</p>
<b>Participativas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en equipo multi e Inter. Disciplinarios.</li> <li>• Manejo de redes sociales.</li> <li>• Trabajo en los niveles de caso, grupo y comunidad</li> <li>• Aceptación de diversas percepciones</li> <li>• Conformar equipos</li> <li>• Adaptación a diferentes contextos de trabajo</li> <li>• Potenciar a los sujetos de atención</li> </ul>	<p>...Buena aprendí mucho independiente de la formación que traía que no era mala, aprendí cosas que no había tenido la posibilidad de desarrollar por ejemplo el trabajo en equipo, allí trabajé por 6 meses, habían psicólogos y profesores"....(14 B) 1999</p>
<b>Personales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Innovación.</li> <li>• Proactividad.</li> <li>• Creatividad.</li> <li>• Emprendimiento.</li> <li>• Comprensión</li> <li>• Capacidad de gestión.</li> <li>• Lenguaje técnico.</li> <li>• Capacidad de organización.</li> <li>• Actitud reflexiva</li> <li>• Visión integral de las personas</li> <li>• Tolerancia</li> <li>• Puntualidad</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Autoformación</li> <li>• Visión integral de problemas</li> <li>• Empatía</li> <li>• Responsabilidad con el otro</li> <li>• Escucha</li> </ul>	<p>.. "Me interesa el tema comunitario y llegué a este trabajo que es la continuación de mi seminario de título, es decir me generé mi propia fuente de trabajo, eso es lo que me hace sentir mejor"....2003</p>

Las competencias exigidas durante esta primera inserción laboral dicen relación con una mayor especialización en áreas específicas de la profesión, que si bien fueron consideradas durante la formación de pre grado, se tornan cada vez más insuficientes para lograr un mejor desempeño profesional. Sin embargo, en esta etapa la autoformación profesional es aún una alternativa viable para superar las insuficiencias que se atenúan, en tanto se van adquiriendo nuevas competencias en el avance profesional.

Es así como durante la segunda inserción laboral aparecen nuevos requerimientos profesionales, que en la medida que son asumidos van generando nuevos conocimientos, habilidades y destrezas que van formando y modelando el perfil profesional del o la titulada.

### **C. Tercer Hito: Segunda inserción laboral**

Este tercer momento se perfila como el paso definitivo en la ruta laboral, puesto que para muchos/as participantes del colectivo este tercer hito marca un posicionamiento en el mercado del trabajo, y en el desarrollo de nuevas Competencias Profesionales. La búsqueda de nuevas competencias sigue estando dada por la autoformación, pero surgen en este período la búsqueda de cursos de especialización de conocimientos, ya sean diplomados o post grados, por lo general seleccionados por área de interés, como forma de lograr un mayor profesionalismo en el ejercicio profesional en la cuál se encuentran insertos. Es además un período de crecimiento personal y de búsqueda de nuevos espacios laborales y personales, que coincide con etapas de la vida en que se encuentran.

Durante este hito, se espera encontrar un trabajo que permita lograr un cierto nivel de seguridad personal y profesional, en aspectos como previsión social, remuneraciones, y estabilidad laboral. Por ello, muchos /as profesionales perduran en sus puestos de trabajos tiempos mayores que en los hitos anteriores.

<b>Competencias</b>	<b>Desarrolladas durante la segunda inserción laboral</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>Técnicas</b>	Conocimientos en el área económica. Manejo teórico. Conocimiento de políticas sociales Conocimiento de diversas áreas profesionales. Conocimiento institucional. Conocimientos de teorías organizacionales, educativas y psicológicas Conocimiento de diversas técnicas de intervención Lenguaje Técnico	<i>"...Trabajé en el tema mujeres, teníamos que realizar evaluaciones con las familias, para considerar sus problemáticas, fue interesante..." (99 15b)</i>
<b>Metodológicas</b>	Nuevos métodos de planificación Manejo de información social Focalización de recursos Atención de caso, grupo y comunidad Implementación de programas sociales Coordinación de redes Entregar beneficios Visitas a terreno Elaboración de informes sociales Diagnósticos Sociales especializados. Organización y distribución de recursos Coordinación con entidades Administración de recursos. Manejo de planes y programas institucionales. Manejo de recursos humanos. Manejo del discurso político.	<i>"Fui coordinadora del CONACE en la V región, en donde el tema metodológico es importante manejarlo"..(7-a 1999)</i>
<b>Participativas</b>	Adaptación dinámica a diversas temáticas de trabajo. Trabajo en equipos unidisciplinarios. Trabajo en equipos multi e Inter. Disciplinarios. Manejo de redes sociales. Conformación de equipos y mesas técnicas equipos Adaptación a diferentes contextos disciplinarios.	<i>..."Mi segundo empleo fue en la Muni, bien... es una buena escuela, la inestabilidad te cansa, pero el tema participativo es fuerte, el trabajar en equipo, las reuniones que se realizan son fundamentales, allí se crea, y tienes que relacionarte con otras escuelas"..(3-a 2002)</i>
<b>Personales</b>	Autovaloración profesional Actitud reflexiva Tolerancia Puntualidad Iniciativa Autoformación Visión integral de problemas Creatividad Visión crítica Innovación Reflexión sobre el quehacer profesional Uso responsable del poder Adaptación a los cambios políticos Visión integral de los problemas Actualización Capacidad propositiva	<i>"En el Servicio País hubo un aprendizaje personal importante, había otra forma de hacer las cosas, otros tiempos"( 9-a 1999)</i>

Así entonces, a medida que la ruta laboral avanza, van surgiendo nuevos desafíos para el/la profesional, en donde se requiere de una especialización formal en temáticas no desarrolladas durante la formación de pre grado, ni durante la primera inserción laboral. Esta especialización puede ser adquirida en forma particular o dentro de la institución en donde se desempeñan los y las profesionales, haciéndose necesario, además, la autovaloración profesional de las competencias complementarias y de apoyo a la temática de especialización, las que inciden directamente en la satisfacción y el éxito laboral.

Cabe señalar, que la segunda inserción laboral para muchos/as profesionales, constituye su ejercicio actual, por tanto al considerar las competencias requeridas durante el último hito -trabajo profesional actual- se reconocen competencias similares a las desarrolladas durante el tercer hito.

#### **D. Cuarto Hito: Inserción Laboral Actual**

Este hito dentro de la ruta profesional del colectivo estudiado, se caracteriza por el desarrollo de competencias específicas del área de trabajo. El manejo teórico-práctico del y la profesional se ha ido forjando a través de la experiencia acumulada. La búsqueda de conocimientos está dada por especializaciones formales, generalmente focalizados al área de trabajo en el cual se desempeñan. En esta etapa las competencias profesionales están caracterizadas por la necesidad de crecer profesionalmente y no es extraño que muchos/as de ello/as sean ascendidos/as dentro de sus puestos trabajos o se les considere en forma positiva en ellos.

Es además, un tiempo para establecer ciertos aspectos personales y laborales que ya estaban presentes en el hito anterior, a saber la estabilidad laboral, la previsión social y las remuneraciones. Esto se debe en gran medida en la etapa del ciclo de vida de estos/as profesionales, que está marcada principalmente por la formación de una familia o algún proyecto de vida.

Al mismo tiempo se puede señalar que los y las profesionales del colectivo estudiado se perfilan o proyectan dentro de los puestos de trabajo en este hito, pero siempre buscando el perfeccionamiento, la satisfacción personal y el reconocimiento a la labor realizada

Competencias	Desarrolladas en la inserción laboral Actual	Fragmentos
<b>Técnicas</b>	<p>Manejo teórico en Ciencias Sociales.  Conocimiento de Políticas sociales en general y avanzado en las políticas vinculadas a la acción programática y/o institucional.  Conocimiento general de diversas áreas profesionales y conocimiento avanzado en el área de acción directa.  Conocimientos de economía, finanzas y contabilidad.</p>	<p>..”Mira con la psicóloga hemos hecho terapia...hemos coordinado bien nuestro trabajo, en la escuela no hay una formación en terapia, pero nosotras acá nos hemos puesto de acuerdo para poder respetar nuestros espacios....”(21 b 2003).</p>
<b>Metodológicas</b>	<p>Manejo de nuevas metodologías de intervención  Manejo de nuevos métodos de planificación  Manejo avanzado de información profesional  Focalización de recursos  Atención de caso, grupo y comunidad  Implementación de programas sociales  Diagnósticos sociales especializados.  Coordinación de redes.  Organización y entrega de beneficios  Manejo avanzado de planes y programas institucionales  Manejo de recursos humanos  Manejo administrativo  Manejo del discurso político  Elaboración de informes técnicos.</p>	<p>...”Mira más allá de ser de Servicio Social, como programa laboral, hemos estado tratando de incursionar en otras áreas, para validar nuestras competencias profesionales y saber que programas laborales pueden ir más allá de lo netamente laboral y que sea un aporte para suplir eventualmente cualquier carencia profesional...”(9b 1998).</p>
<b>Participativas</b>	<p>Adaptación dinámica a diversas temáticas de trabajo.  Trabajo en equipos unidisciplinarios.  Trabajo en equipos multi e Inter. Disciplinarios.  Manejo de redes sociales.  Conformación de equipos y mesas técnicas equipos  Adaptación a diferentes contextos disciplinarios.  Interrelación profesional con instancias de poder institucional y/o formal.</p>	<p>...”Yo creo que definitivamente trabajar en equipo eso en servicio social no me lo enseñaron, pero obligada a trabajar con grupos, con otros equipos de trabajo, eso tienes que aprenderlo. Acá no tan sólo hay Asistente Sociales, sino que hay profesores, antropólogos, sicólogos, hay contadores donde existen distintos criterios...”(9b 1998).</p>
<b>Personales</b>	<p>Liderazgo  Autovaloración profesional  Actitud reflexiva  Tolerancia  Puntualidad  Iniciativa  Autoformación  Creatividad  Visión crítica  Innovación  Reflexión sobre el quehacer profesional  Uso responsable del poder  Adaptación a los cambios políticos  Visión integral de los problemas  Actualización  Capacidad propositiva</p>	<p>...”En esta empresa en donde no hay depto. De bienestar y tienes que moverte por todos lados para que al trabajador le afecte lo menos posible el problema que le está afectando, entonces es difícil y tienes que ingeniártelas tu solo.”...(6b 1999).</p>

Dentro de este hito, las exigencias de competencias profesionales que el mercado laboral va demandando, se comienzan a relacionan con áreas no tradicionales del Trabajo Social, como son el área económica, las finanzas, la contabilidad, el manejo de idiomas y la informática, entre otras. Al mismo tiempo, se requiere de profesionales con mayores capacidades personales de proactividad, iniciativa, liderazgo, emprendimiento y autovaloración personal.

Lo anteriormente expuesto, se puede apreciar en el siguiente cuadro comparativo, en donde se establecen diversas competencias en los distintos momentos del desarrollo profesional, enfrentándolas al mismo tiempo con las competencias, que según los y las profesionales, se requieren en el mercado laboral actual.

## Competencias Profesionales (Modelo de Echeverría)

### Competencias Técnicas

### Cuadro 1

#### Primer hito

Conocimientos en:

- Investigación y Necesidades Sociales
- Conocimiento de políticas sociales
- Conocimiento Holístico del hombre.
- Conocimientos teóricos

#### Segundo Hito

- Conocimientos en el área económica.
- Conocimiento en Ciencias Sociales.
- Conocimiento de políticas sociales
- Conocimiento de diversas áreas profesionales
- Conocimiento institucional

#### Tercer Hito

- Conocimiento en recursos humanos
- Conocimientos en administración
- Manejo del discurso político
- Conocimientos de diversas teorías: organizacional, educativas, psicológicas.
- Conocimiento de diversas técnicas de intervención

#### Cuarto Hito

- Conocimientos en finanzas
- Conocimientos en contabilidad.

Las competencias técnicas desarrolladas durante la ruta laboral no son excluyentes sino acumulativas y complementarias, originando así, conocimientos técnicos avanzados.

## Competencias Profesionales (Modelo de Echeverría)

### Cuadro 2

#### Competencias Metodológicas

##### Primer Hito

- Metodología de Intervención cuantitativa y cualitativa.
- Ciclo tecnológico
- Modelos de Planificación.
- Elaboración de planes de contingencia.
- Investigación-acción. Y Ejecutar metodologías de intervención

##### Segundo Hito

- Nuevos métodos de planificación
- Manejo de información
- Potenciar a los individuos
- Focalización de recursos
- Atención de caso, grupo y comunidad
- Ejecutar programas
- Identificación de problemas
- Resolver problemas
- Coordinación de redes
- Entregar beneficios
- Visitas a terreno y Evaluación de diversas problemáticas

En la medida que la ruta laboral avanza, las competencias metodológicas se vuelven más específicas.

##### Tercer Hito

- Elaboración de informes sociales
- Ejecutar diagnósticos
- Elaborar diagnósticos
- Organizar y distribución de recursos
- Coordinación con entidades Estructurar procesos de trabajo
- Atención de caso, grupo y comunidad
- Evaluación de diversas situaciones.
- Conocimiento de nuevas metodologías de intervención.

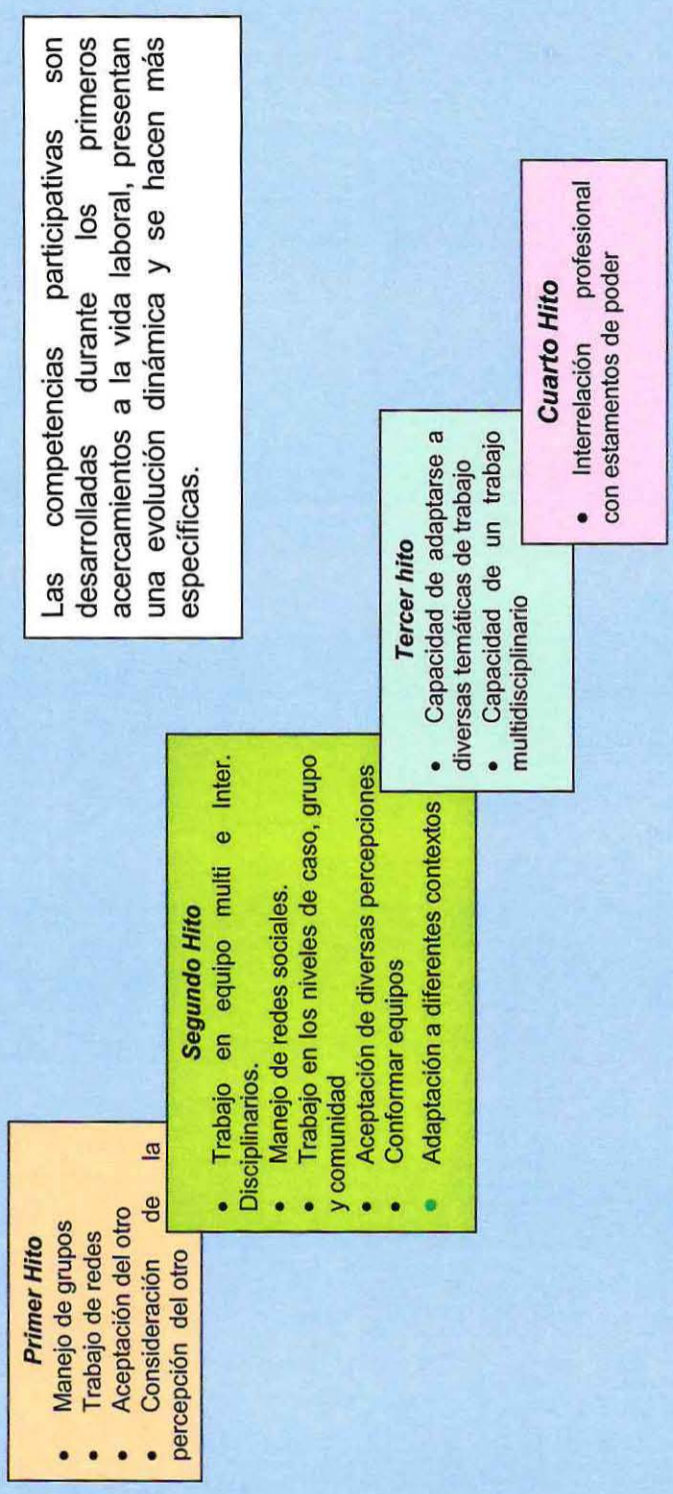
##### Cuarto Hito

- Manejo de información directiva
- Coordinación de diferentes departamentos

## Competencias Profesionales (Modelo de Echeverría)

Cuadro 3

### Competencias Participativas



## Competencias Profesionales (Modelo de Echeverría)

Cuadro 4

### Primer hito

- Manejo de la frustración
- Respeto por el otro
- Adecuación al contexto.
- Solidaridad
- Responsabilidad

### Segundo Hito

- Innovación Proactividad.
- Creatividad Emprendimiento.
- Comprensión
- Capacidad de gestión.
- Lenguaje técnico.
- Capacidad de organización.
- Actitud reflexiva
- Visión integral de las personas
- Tolerancia y Puntualidad
- Iniciativa y Autoformación
- Visión integral de problemas
- Empatía y escucha
- Responsabilidad con el otro

Las competencias personales se desarrollan asociadas a los avances de la ruta laboral, siendo un proceso continuo que se manifiesta con mayor fuerza durante las primeras inserciones laborales.

### Tercer Hito

- Autovaloración profesional
- Creativo
- Visión crítica
- Innovación
- Reflexión sobre el quehacer profesional
- Uso responsable del poder
- Adaptación a los cambios políticos
- Actualización

### Cuarto Hito

- Liderazgo
- Autoformación
- Uso responsable del

De acuerdo con lo expresado por las y los titulados, las competencias profesionales se desarrollan en forma dinámica a partir de los conocimientos y manejo teórico, conceptual y referencial potenciados por el ejercicio profesional, generando una aproximación cabal a la realidad y permitiendo descubrir el significado de la profesión. Asimismo, todas las competencias exigidas por el mercado laboral actual se desarrollan a través del ejercicio profesional, más allá de la primera inserción laboral, implicando un constante aprendizaje de competencias, acorde con las demandas y flexibilidad del escenario social y económico, descubriendo en dicho proceso las potencialidades y las vulnerabilidades de la formación universitaria.

Al revisar los distintos ámbitos de competencias, emerge la importancia de las competencias personales, las que a juicio de los y las tituladas, no se desarrollan intencionadamente durante la formación de pre grado, en instancias formativas vinculadas al desarrollo personal, oratoria u otras materias afines que serán relevantes durante el futuro desarrollo profesional.

#### ❖ **Competencias Profesionales según Modelo de Mertens**

Una mirada complementaria para el análisis ofrece el desarrollo del modelo de competencias de Leonard Mertens, categorizándolas en:

- Competencias Básicas,
- Competencias Genéricas y
- Competencias Específicas,

Estos referentes son aplicados al análisis del colectivo, conforme a las siguientes adecuaciones operativas:

- **Competencias Básicas.** Se consideran todas aquellas competencias que operan como sustento para el desarrollo profesional especializado.
- **Competencias Genéricas.** También llamadas transversales, relacionadas con las competencias y actitudes laborales propios de los distintos espacios laborales y que se desarrollan con mayor fuerza, especialmente en las primeras experiencias de inserción profesional.
- **Competencias Específicas.** Relacionadas con aspectos no transferibles a otros contextos o espacios laborales, de carácter exclusivo de Trabajo Social y relacionados con capacidades y/o habilidades de mayor despliegue técnico.

Para su análisis se debe responder a tres interrogantes, los cuales se constituyen en niveles de competencias profesionales, en el contexto de su desempeño profesional.

- ¿Qué tiene que *saber* el titulado / la titulada?
- ¿Qué tiene que *saber hacer* el titulado / la titulada?
- ¿Cómo tiene que *saber ser* el titulado / la titulada?

➤ **Competencias Básicas**

Las competencias básicas para Trabajo Social, están asociadas con aquellas habilidades, aptitudes y destrezas que permiten el desarrollo posterior exitoso de competencias profesionales. Pueden identificarse como relevantes, las siguientes:

<b>HITOS</b>	<b>COMPETENCIAS BASICAS</b>
<b>Pregrado</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión de lectura.</li> <li>• Capacidad de construcción de textos.</li> <li>• Dominio aritmético.</li> <li>• Capacidad de enfrentamiento de problemas</li> <li>• Comunicación oral</li> <li>• Localización de la información</li> <li>• Aprender a aprender</li> </ul>
<b>Primera inserción</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de proposición creativa de soluciones a los problemas.</li> <li>• Capacidad de construcción de informes profesionales.</li> <li>• Conducción de grupos.</li> <li>• Aprender a aprender.</li> </ul>
<b>Segunda inserción / Trabajo Actual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de construcción de texto especializado técnicamente.</li> <li>• Liderazgo.</li> <li>• Aprender a aprender.</li> </ul>

Las competencias básicas están relacionadas con las experiencias formativas familiares y académicas previas a la formación de pregrado y su importancia radica en que influyen, en gran medida, en las oportunidades de calidad de instalación y desarrollo de competencias profesionales con mayores requerimientos de especialización.

➤ **Competencias genéricas.**

Las competencias genéricas en Trabajo Social, constituyen las oportunidades de articulación disciplinaria con otras instancias profesionales, son la base de la polifuncionalidad y otorgan los referentes de pertenencia a un colectivo universitario y profesional mayor, identificándose las siguientes como las más relevantes para el ejercicio disciplinario

HITOS	COMPETENCIAS GENÉRICAS
Pregrado	Conocimiento en Ciencias Sociales Conocimiento en Metodologías de Investigación
Primera inserción / Segunda inserción / Trabajo Actual	Capacidad para la aplicación de una gama de principios teóricos disciplinarios y procedimientos metodológicos de investigación e intervención social en diversos contextos profesionales e institucionales. Disposición para el Trabajo en Equipo. Uso de la Tecnología.

Referirse a las competencias genéricas es configurar un ámbito de pertenencia y acción profesional compartida con otras disciplinas, donde los aportes del Trabajo Social en un contexto de fronteras profesionales difusas, se organizan principalmente en torno a dos tendencias:

- a.- La generalidad como oportunidad de ampliación del campo profesional, valorando la incorporación a nuevas experiencias de trabajo y a la generación de aprendizajes integrados.
- b.- La generalidad como amenaza, traducida en pérdida de espacios laborales y de exclusividad en la acción profesional.

➤ **Competencias específicas.**

Vinculadas estrechamente a la acción técnica del Trabajo Social, presenta en cada hito una amplia gama de procesos de mejora y profundización de competencias.

## A. Primer Hito: Pregrado

Las competencias identificadas por los y las profesionales durante su formación de pre grado, corresponden a las siguientes.

<b>Competencias</b>	
<b>Saber</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Conocimiento de las Ciencias Sociales</li><li>➤ Conocimiento en Políticas Sociales</li><li>➤ Uso lenguaje técnico</li><li>➤ Conocimiento de los fundamentos de la carrera</li></ul>
<b>Saber hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Manejo metodológico de los niveles de intervención de caso, grupo y comunidad</li><li>➤ Diseñar estrategias de intervención</li><li>➤ Gestionar recursos</li><li>➤ Coordinar actividades</li><li>➤ Adaptación a la contingencia</li><li>➤ Capacidad de adaptación a diferentes contextos profesionales e institucionales</li></ul>
<b>Saber Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Capacidad de escuchar</li><li>➤ Empatía</li></ul>

Se destacan las competencias básicas entregadas por la formación de pregrado, especialmente en la entrega de conocimientos en las asignaturas vinculadas a las ciencias sociales y las políticas sociales, que permiten tener una visión holística del hombre y su problemática social. Asimismo, la metodología de intervención a través del ciclo tecnológico, forma parte del sello distintivo reconocido por el alumnado e instituciones donde éstos realizan sus prácticas en los distintos niveles de intervención.

Cabe destacar las diversas potencialidades que se van generando en los y las profesionales, durante las experiencias prácticas e inserciones laborales, vinculadas a mayor objetividad, capacidad de adaptación, capacidad de asumir responsabilidades y tomar decisiones, entre otras. No obstante, reconocer falencias o ausencias específicas dentro de la formación, la preparación recibida resulta suficiente para desarrollar un sentimiento de seguridad frente a la primera inserción laboral.

## B. Segundo hito: primera inserción laboral

Durante la primera inserción laboral, se reconocen las siguientes competencias profesionales

<b>Competencias mencionadas</b>	
<b>Saber</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Conocimiento de las Cs. Sociales</li><li>➤ Conocimiento en Políticas Sociales</li><li>➤ Uso lenguaje técnico</li><li>➤ Conocimiento de los fundamentos de la carrera</li><li>➤ Conocimiento de planes y programas institucionales</li></ul>
<b>Saber hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Manejo metodológico de los niveles de intervención de caso, grupo y comunidad</li><li>➤ Diseñar estrategias de intervención</li><li>➤ Gestionar recursos</li><li>➤ Coordinar actividades</li><li>➤ Adaptación a la contingencia</li><li>➤ Capacidad de adaptación a diferentes contextos profesionales e institucionales</li><li>➤ Priorización de urgencias sociales y focalización de recursos</li><li>➤ Dinamicidad y diversidad en estrategias de intervención</li><li>➤ Manejo de redes sociales</li><li>➤ Conformación de equipos uni y multidisciplinarios</li></ul>
<b>Saber Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Capacidad de escuchar</li><li>➤ Empatía</li><li>➤ Tolerancia</li><li>➤ Puntualidad</li><li>➤ Iniciativa</li></ul>

Durante el ejercicio profesional se van descubriendo y desarrollando nuevas competencias de acuerdo a los aprendizajes y oportunidades que la ruta laboral provea. Sin embargo, si bien se reconoce que la formación de pre grado puede ser suficiente para las primeras inserciones laborales, ya comienzan a aparecer algunas insuficiencias vinculadas al desarrollo formativo de una postura crítica y analítico respecto a los fenómenos sociales, políticos y económicos del país y la región, dado que corresponde al escenario laboral donde se desarrolla el ejercicio profesional.

### C. Tercer hito: Segunda inserción laboral

A partir de la información obtenida, es posible inferir que el repertorio de competencias básicas presentes durante esta etapa no presentan una gran variación con relación a la primera inserción laboral, presentado variaciones relacionadas con la especialización en las áreas de desempeño.

<b>Competencias mencionadas</b>	
<b>Saber</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Conocimiento de las Cs. Sociales</li><li>➤ Conocimiento en Políticas Sociales generales, especializadas en el área de intervención.</li><li>➤ Uso lenguaje técnico especializado en el área profesional</li><li>➤ Conocimiento de planes y programas institucionales</li></ul>
<b>Saber hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Manejo metodológico de los niveles de intervención de caso, grupo y comunidad, con manejo especializado en las modalidades del área de desempeño profesional.</li><li>➤ Diseñar estrategias de intervención</li><li>➤ Gestionar recursos</li><li>➤ Coordinar actividades</li><li>➤ Anticipación a la contingencia</li><li>➤ Capacidad de adaptación a diferentes contextos profesionales e institucionales</li><li>➤ Priorización de urgencias sociales y focalización de recursos</li><li>➤ Dinamicidad y diversidad en estrategias de intervención</li><li>➤ Manejo de redes sociales</li><li>➤ Conformación de equipos uni y multidisciplinarios</li></ul>
<b>Saber Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Capacidad de escuchar</li><li>➤ Empatía</li><li>➤ Tolerancia</li><li>➤ Puntualidad</li><li>➤ Iniciativa</li><li>➤ Autonomía</li><li>➤ Liderazgo</li></ul>

Los aprendizajes generados por ejercicio profesional enriquecen el repertorio profesional especializando en líneas vinculadas a las dinámicas institucionales o temáticas en que los y las profesionales se desempeñan

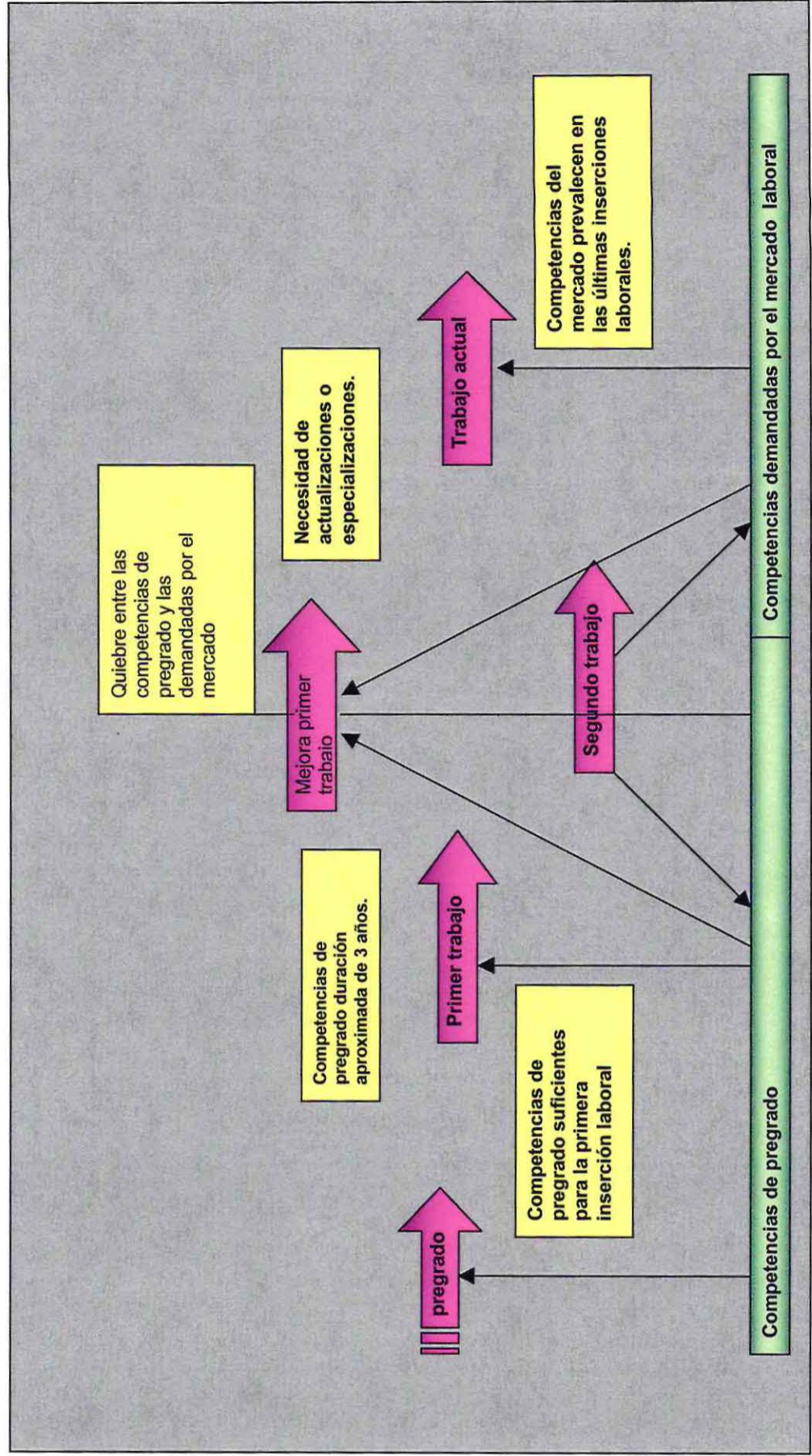
#### D. Cuarto hito: inserción laboral actual

Dado el avance en la ruta laboral, las competencias profesionales presentes en el cuarto hito, comienzan a sugerir un soporte central en el mundo laboral para su sustentación y desarrollo, resituando los aportes de la formación de pregrado como punto de referencia inicial, que progresivamente debilita su ámbito de influencia en la acción profesional.

<b>Competencias mencionadas</b>	
<b>Saber</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Conocimiento de las Cs. Sociales</li><li>➤ Conocimiento en Políticas Sociales generales, especializadas en el área de intervención.</li><li>➤ Uso lenguaje técnico especializado en el área profesional</li><li>➤ Conocimiento de planes y programas institucionales</li><li>➤ Generación de nuevos conocimientos profesionales iniciales, vinculados al área de desempeño.</li></ul>
<b>Saber hacer</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Manejo metodológico de los niveles de intervención de caso, grupo y comunidad, con manejo especializado en las modalidades del área de desempeño profesional.</li><li>➤ Generación de estrategias de intervención innovadoras</li><li>➤ Gestión de recursos</li><li>➤ Coordinación de actividades</li><li>➤ Anticipación a la contingencia</li><li>➤ Capacidad de adaptación a diferentes contextos profesionales e institucionales</li><li>➤ Priorización de urgencias sociales y focalización de recursos</li><li>➤ Dinamicidad y diversidad en estrategias de intervención</li><li>➤ Manejo de redes sociales</li></ul>
<b>Saber Ser</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Capacidad de escuchar</li><li>➤ Empatía</li><li>➤ Tolerancia</li><li>➤ Puntualidad</li><li>➤ Iniciativa</li><li>➤ Autonomía</li><li>➤ Liderazgo</li><li>➤ Reflexión Crítica</li></ul>

El actual contexto laboral abandona progresivamente los modelos de acción profesional tradicionales y avanza a otros de mayor innovación que requieren de una mirada proactiva, analítica y reflexiva de los fenómenos sociales, exigiendo nuevos aprendizajes teóricos y prácticos a los y las profesionales que permitan desarrollar las competencias necesarias para una exitosa inserción laboral.

## ESQUEMA GENERAL SOBRE COMPETENCIAS PROFESIONALES



Con los cambios continuos en el sector económico y la apertura globalizada del mundo, se han producido diversos cambios en el mercado del trabajo- lo cuál se ha puesto de manifiesto especialmente durante las últimas décadas- en donde se hace necesario enfrentar nuevas formas de concebirlo. Esta nueva concepción del mercado laboral exige a los/las profesionales una serie de herramientas que les permitan una inserción eficiente y eficaz acorde con los tiempos que corren.

Si se considera lo señalado por Caspar<sup>132</sup>, en el sentido de que nuestro escenario social se ha transformado en una *Sociedad de la Información y del Conocimiento*, se puede convenir con el autor, en que la complejidad de estos cambios estructurales generan nuevos comportamientos socio profesionales, en donde se requiere una serie de competencias que anteriormente, si bien pudieran haber estado presentes en algunos/as profesionales, no era un requerimiento imperioso para el desarrollo laboral y profesional.

En el caso de Trabajo Social, estos cambios han tenido como precedente una serie de transformaciones a nivel estructural como profesión, puesto que los contextos en los que evoluciona la carrera profesional, han transformado progresivamente el perfil del/a Asistente Social, en vistas a alcanzar una mayor flexibilidad y un aprovechamiento máximo del potencial profesional en el área del trabajo.

Frente a las nuevas demandas del mercado laboral cabe preguntarse ¿están preparadas las instituciones de Educación Superior para resolver este desafío?, ¿en quién recae la responsabilidad final de responder a las distintas demandas del mercado? Si se considera lo señalado por el Centro Universitario de Desarrollo CINDA<sup>133</sup>, con relación a que las competencias profesionales se formulan en términos de la capacidad de actuar y por lo tanto son un conjunto durable de conocimientos declarativos, procedimentales y contextuales, se podría pensar inicialmente que la responsabilidad recae exclusivamente en las instituciones de educación superior. Sin embargo, debe tenerse presente que las competencias profesionales van evolucionando a través de un proceso complejo que implica el aprehender otros conocimientos y

---

<sup>132</sup> Caspar P. citado en "Competencias Profesionales: conceptos y visiones en Trabajo Social" cuaderno de Trabajo Social N 4 art. Castañeda Meneses y Salamé Coulón Ana María 2003

<sup>133</sup> Centro inter universitario de Desarrollo CINDA. Ministerio de educación pública (2000) "las nuevas demandas del desempeño Profesional y sus implicancias para la docencia universitaria. Santiago de Chile pag. 95

conceptos. Tal como lo señala Flores<sup>134</sup>, *el aprendizaje de una competencia requiere de tiempo y práctica*, por lo que es necesario distinguir que estos procesos provienen de la formación no sólo académica sino también de las condiciones personales, familiares y educativas que posee un sujeto. Es decir, que no basta con tener una educación de orden técnico-profesional exclusivamente, sino que debe haber una potencialización de habilidades y destrezas personales que permitan un comportamiento adecuado a los distintos escenarios laborales que un/a profesional pueda requerir.

La formación de profesionales competentes que sean proactivos/as a los tiempos actuales es un fenómeno que remece los cimientos tradicionales de formación de pre grado puesto que implica una reestructuración de metodologías y estrategias, que permitan reflejar estas nuevas demandas. En el caso de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y del colectivo estudiado en particular, demuestran que las competencias profesionales adquiridas deben ser necesariamente reforzadas en pos de una estrategia de cambio en los procesos de aprendizaje. Asimismo, sugieren la necesidad de que la formación profesional sea acorde con las demandas del mercado, no sólo en lo referido a los contenidos de las asignaturas, sino en un repertorio de formación con mayores recursos y dinamicidad, de cara a un mercado laboral complejo de oferta limitada.

El concebir nuevos espacios laborales para el Trabajo Social, es algo que dista mucho de lo observado en la investigación realizada, puesto que existe una reticencia natural de los y las profesionales a los cambios e innovaciones. Ello se explica en la ausencia de desarrollo de estas capacidades en la formación, que permitan una flexibilidad en la empleabilidad real y potencial del Trabajo Social. Por consiguiente, los incipientes esfuerzos de algunos/as profesionales de validar la profesión en áreas no tradicionales como consultoras, fondos concursables y proyectos, son valoradas como iniciativas emprendedoras y visionarias frente a la falta de empleo, y requieren ser revisadas con detenimiento para descubrir en ellas nuevas oportunidades profesionales para un creciente número de titulados y tituladas.

---

<sup>134</sup> Flores F. citado en CINDA (2000) pag 34

### **3.4.- Vinculación entre los y las tituladas con la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.**

- *Caracterización de la vinculación Escuela Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y sus titulados/as.*

La Universidad como entidad, además de representar una imagen institucional que involucra una propuesta formativa, debe potenciar y desarrollar, habilidades y destrezas personales que posibiliten la exitosa inserción laboral de sus profesionales. Asimismo, debe establecer redes formales e informales que favorezcan la retroalimentación entre la sociedad y el contexto universitario, involucrando eficientemente al alumnado, equipo docente y titulados y tituladas de cada carrera.

Se reconoce como aspecto de suma importancia el establecimiento de vínculos entre los titulados y tituladas y la facultad o escuela de origen, ya que son sus profesionales los que proporcionan, mayoritariamente, los espacios prácticos de la carrera, constituyéndose así en un pilar fundamental para el desarrollo profesional y el prestigio social de la profesión.

En el caso específico de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, la información recabada indica que no existe una percepción favorable, por parte de sus profesionales, respecto a los vínculos que se establecen con la Escuela al momento de egresar. Se apunta a un sentimiento de abandono, generado por no sentirse considerados/as por la institución, siendo las únicas instancias de encuentro las escasas oportunidades académicas ofrecidas en la actualidad por la Escuela, y que contemplan actividades de talleres, seminarios y magíster.

Universidad de Valparaíso  
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL  
BIBLIOTECA

A juicio de los y las tituladas, es importante precisar que esta situación se empieza a percibir desde el momento de realizar el Seminario de Titulación, profundizándose a medida que avanza la ruta laboral. Es así como, en todas las promociones investigadas se observa patente este sentimiento de desvinculación.

<b>Promociones</b>	<b>Fragmentos</b>
<b>1998</b>	... <i>"No, absolutamente no ...creo que ahora están haciendo un magíster, tengo mis aprensiones también en el tema, la escuela no tienen extensión, no hay vinculación desde que yo salí de la escuela hace cinco o seis años, ósea ...hace un par de año que abren un magíster...¡Por favor!.."</i> 8ª
<b>1999</b>	... <i>"mmm...no mucho ósea sí no es por que uno va a la escuela....estaba haciendo unos cursos de post título y yo fui a preguntar ...fue de casualidad porque me encontré con alguien que me dijo que nos anotáramos...No creo que hayan muchas instancias para juntar a las promociones anteriores y ver en que están.."</i> 17B
<b>2000</b>	... <i>"la verdad es que desde que me titulé no he tenido contacto con la Escuela, alguna recibí información sobre la red de trabajo social...pero nada más..."</i> 15A
<b>2001</b>	... <i>"No, nada...de repente una que otra llamada en por ejemplo estas cosas, me han llamado dos personas para la tesis no tengo rollos con eso"</i> 2B
<b>2002</b>	... <i>"Así como política no...ahora con personas sí, hay iniciativas que fomentan eso"...</i> 5 A
<b>2003</b>	... <i>"No creo que la única instancia y sólo para algunas personas, fue esta red de Trabajo Social, pero eso...no existe otra instancia que vincule"...</i> 1B
<b>2004</b>	... <i>"Yo siento que más o menos, ya que a veces vengo y no veo a nadie conocido y me voy, y la escuela no entrega ese espacio, además el tiempo en que egresas a que das tu examen es largo y es como estar en tierra de nadie"...</i> (28 B)

Este sentimiento de desvinculación trasciende y muchas veces se agudiza, en el período que se genera entre el momento de finalizar la experiencia de seminario de título y la fecha de realización del examen de grado, puesto que de algún modo se deja de ser parte del alumnado, pero tampoco se es profesional, situación definida como *tierra de nadie* o de *limbo*. Ya no se reconocen oportunidades de encuentro, exceptuando la realización semanal de los exámenes de grado, los que tampoco cuentan con un mecanismo de información masivo, quedando sujeto al interés personal la oportunidad de encuentro generacional. Este periodo de espera, además, es percibido negativamente por las y los egresados, puesto que muchas veces retrasa la inserción laboral, agudizando sentimientos de *desprotección* o *abandono* por parte de la Escuela.

No obstante, la inexistencia de un vínculo o relación formal entre la institución y sus profesionales, es posible establecer ciertas instancias de vinculación, asociadas a experiencias personales y académicas individuales, entre las que se identifican:

**a. Vínculos instrumentales:** Están referidos a la relación que establece la Unidad Académica con sus profesionales, cuando solicita sus espacios laborales como instancias de apoyo a la formación, como son centros de práctica, estadas de observación y patrocinio y/o colaboración para desarrollar seminarios de título durante el último año de la carrera.

**b. Vínculos afectivos:** Están referidos a la relación que se establece entre los y las profesionales e integrantes del equipo docente. Esta vinculación se inicia durante la formación de pre grado y continúa luego de la titulación, caracterizándose por la afinidad personal e intereses profesionales comunes.

**c. Vínculos asociados al perfeccionamiento:** Este tipo de relación se establece por la necesidad de desarrollo profesional de los/as titulados/as, que se acercan a la institución cuando ésta ofrece cursos de especialización como talleres, seminarios y magíster.

**d. Vínculos profesionales:** Están referidos a las relaciones que se establecen entre integrantes del equipo docente y profesionales en áreas específicas, generadas a partir de proyectos de investigación o de desarrollo disciplinario. A modo de ilustración se menciona las iniciativas *Mesa Regional de Trabajo Social en Salud* y *Cuadernos de Trabajo Social*.

**e. Vínculos Laborales:** Se relaciona con aquellos titulados y tituladas de la unidad académica que se desarrollan profesionalmente como funcionarios de la Universidad de Valparaíso, especialmente cuando forman parte del Equipo Docente. Se incluye en esta categoría los vínculos generados por la conexión laboral que desarrolla la Escuela de Trabajo Social respecto de sus profesionales en el evento de ser ofrecidos puestos de trabajo directamente a la unidad académica.

**f. Vínculos a través de la Red de Trabajo Social:** Colectivo de Trabajo Social de afiliación voluntaria, generado por algunas docentes de la Unidad Académica, y que mantiene una vinculación disciplinaria con los y las profesionales participantes a través de correo electrónico.

La información revisada indica que la vinculación entre la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y sus profesionales se establece de manera informal, evidenciando una ausencia de una política institucional en tal sentido. Los tipos de vinculación existentes convocan a un número reducido de profesionales y la tendencia mayoritaria indica una

percepción negativa, basada en la ausencia y la falta de trascendencia del acompañamiento institucional hacia sus profesionales, una vez terminado el proceso de formación, no obstante valorar las iniciativas parciales realizadas a la fecha.

➤ ***Oportunidades de Vinculación declaradas por el colectivo.***

Las relaciones o vínculos entre profesionales y la institución formadora, deberían estar sustentadas en la generación de nuevos espacios que sirvan como retroalimentación entre ambas instancias y enriquezca el quehacer profesional del Asistente Social egresado/a de las aulas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

La información entregada por el colectivo profesional, identifica las siguientes oportunidades de vinculación futuras:

✓ *Encuentros Profesionales Intersectoriales.* Retroalimentación e intercambio entre profesionales de áreas de trabajo diversas, que generen instancias de reflexión conjunta y de aprendizaje, a partir de la diversidad de las experiencias laborales del colectivo.

✓ *Encuentros Profesionales por Áreas Laborales* Retroalimentación e intercambio entre profesionales de áreas de trabajo comunes, que generen instancias de reflexión conjunta y de aprendizaje, a partir de la profundización y especialización de las experiencias laborales del colectivo.

✓ *Exposición de experiencias profesionales.* Modalidades Talleres, destinadas al alumnado con énfasis en la vinculación entre formación universitaria y mercado laboral de Trabajo Social.

✓ *Consejos de Trabajo.* Iniciativas conjuntas entre equipo docente y profesionales que permitan la reflexión profesional integrada en torno a la optimización curricular y procesos formativos.

✓ *Perfeccionamiento.* Generación de instancias de perfeccionamiento desde la Unidad Académica, que consideren los requerimientos y necesidades de sus profesionales.

✓ *Generación de Centro de Ex Alumnos y Alumnas.* Instancia de encuentro profesional, de apoyo a la comunidad y a la propia unidad académica.

✓ *Constitución de un Proceso Continuo de Seguimiento de Titulados/as,* a través de una instancia formal que contenga la información laboral pertinente, en vistas a constituirse en una red de apoyo profesional, a través de equipos de trabajo y permita la realización de estudios de las necesidades de actualización y perfeccionamiento de los /as titulados.

✓ *Diseño de un Sistema de Comunicación Continua con los y las tituladas.* Configuración de portal internet, en donde se desarrollen temas de interés disciplinario. Creación de una página web que contenga información sobre los y las egresadas y tituladas de la Escuela de Trabajo Social, sus desempeños laborales e instituciones en que se encuentran insertos.

✓ *Sistematización de la información obtenida en los procesos de seguimiento.* Generación de un respaldo técnico que otorgue fundamentos pertinentes y actualizados respecto al comportamiento del mercado laboral para optimizar los procesos de mejoramiento de la calidad de la formación de pre y post grado de la unidad académica.

<b>Promociones</b>	<b>Fragmento</b>
1999	<i>... "Capacitaciones, uno entra a la escuela a estudiar, no creo que gratis, pero si temas importantes y realizar jornadas de trabajo, es necesario conocer que hacen los otros en su área"...2b</i>
2001	<i>... "Capacitaciones, jornadas el poder crear instancias de retroalimentación con los otros y ¿Por qué no dejar algo a los alumnos, llevar nuestra experiencia en la escuela"..3B</i>
2002	<i>... "Implementar encuentros con los alumnos y los profesionales para ocupar los nichos laborales, como desde el ámbito laboral puedes aportar a la cátedra en comunidad o grupo...sería interesante"..5ª</i>
2003	<i>.. "Creo que instaurar una instancia que contenga a los titulados, a través de capacitaciones, de encuentros, pienso que sería super interesante el compartir experiencias con otros profesionales que están en otras áreas, el retroalimentarse es super importante"..1B</i>

Los esfuerzos destinados a impulsar estrategias de vinculación efectiva de la unidad académica con sus titulados y tituladas permitiría restablecer y resignificar la relación entre ambas instancias, mejorando los sistemas de comunicación y colaboración que potencien el desarrollo disciplinario, la empleabilidad y el mejoramiento de los procesos de formación, abriendo así, nuevas oportunidades para el colectivo profesional. Implementar iniciativas en tal sentido, favorece ampliamente la gestión institucional en tanto la retroalimentación obtenida incrementa la

la gestión institucional en tanto la retroalimentación obtenida incrementa la pertinencia de los programas de postítulo y postgrado que pudiera ofrecer, en tanto serán diseñados en vinculación directa con el medio laboral, fortaleciendo la escuela

*“Yo creo que todo lo que es post título y post grado que no se están ofreciendo actualmente, sería una buena plataforma. También debería haber una relación directa con el currículo que aplica la Escuela, no que sólo lo hagan los profesores. Por que son los profesionales los que saben que es lo que se está implementando y requiriendo afuera, es como una foto, para intencionar el currículo”... DO 12/ 2004*

➤ **Opinión del Equipo Docente respecto a la vinculación con los y las tituladas.**

El referente central en la opinión que el equipo docente posee de los y las tituladas, se relaciona con el término de un proceso en donde el esfuerzo compartido, da origen a profesionales exitosos, posesionados favorablemente dentro del mercado laboral.

..”Representan el fruto de un esfuerzo de una comunidad académica y del esfuerzo propio de cada uno de los estudiantes, representan para mí un compromiso, un compromiso con la sociedad de lo que nosotros hemos formado...hay un compromiso y una gran responsabilidad con la sociedad en cuanto representan un esfuerzo individual y colectivo, de parte de ellos y de nosotros como escuela y en ese sentido representan compromiso y seriedad por respetar la profesión y dejar bien puesto también el nombre de la institución en donde se formaron y digamos que eso representan para mí..” DO.3

En términos generales, el equipo docente de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, percibe a sus titulados y tituladas como resultado de un esfuerzo conjunto. Opina que son poseedores de un conocimiento integral, que se proyecta otorgándoles un respaldo y un sello distintivo en el mundo laboral. Además, se les considera formadores/as de nuevas generaciones, en su oportunidad de abrir espacios de aprendizaje asociados a la experiencia formativa práctica. Sin embargo, existen docentes que reconocen que la relación que se establece con los y las tituladas asume ribetes instrumentales y utilitarios, en la medida que se hacen presentes en la lógica de funcionamiento de la Escuela, en la medida que la actualización del vínculo resulta útil en alguna acción docente particular.

Debe mencionarse que existe un reconocimiento general por parte del cuerpo docente de la unidad académica, respecto de la precaria vinculación existente con los y las profesionales, ponderando positivamente la necesidad de establecer un mayor acercamiento. No

obstante, las modalidades de vinculación difieren, reconociendo las siguientes tendencias:

- Mejoramiento de la vinculación a través del incremento de instancias de encuentro académico y oferta de capacitación y/o perfeccionamiento profesional; y,
- Mejoramiento de la vinculación a través de procesos intencionados de seguimiento de titulados y tituladas que permitan retroalimentar permanentemente los nexos entre formación profesional de pre y post grado y empleabilidad. En esta modalidad, las instancias de encuentro, capacitación y/o perfeccionamiento, emergen como el resultado central de la ponderación de las necesidades y demandas del colectivo. Asimismo, considera una relación que permita a los y las profesionales encontrar en la Escuela un apoyo concreto para el desarrollo de sus proyectos profesionales.

*“...Ellos son quienes resignifican la profesión haciéndola necesaria para la sociedad, cautelando los espacios tradicionales y sumando nuevos ámbitos”..DO12.*

La noción de colectivo profesional que cada docente posee, influye directamente en las oportunidades de vinculación que visualice. Así entonces, parte del equipo docente concibe la unidad académica como un espacio institucionalizado, que depende directamente de las decisiones de un equipo de trabajo, cuyos miembros poseen una relación contractual con la universidad. Las iniciativas de vinculación con sus titulados y tituladas se circunscriben, entonces, a hacer más eficiente la colaboración docente que prestan a los objetivos formativos y a aquellas instancias relacionadas con la especialización. No consideran, por tanto, aquellas alternativas que busquen un mayor posicionamiento de este grupo dentro de la unidad académica.

Otra parte del equipo docente concibe la Universidad como la suma simbólica de tres estamentos; equipo docente, alumnado y titulados/as. Si bien, se reconoce la inexistencia de un espacio formal de vinculación, se valoran las instancias existentes, aunque se consideran insuficientes, y postulan la visibilización de los y las tituladas en relaciones de mayor significación, compromiso y aporte disciplinario, en vistas a fortalecer la formación de Trabajo Social, reconociendo como centro estratégico de dicha vinculación la experiencia profesional, cuyos ámbitos de influencia deberían trascender de tareas de colaboración docentes (supervisiones institucionales, intercambio de experiencias, contactos laborales) a ser referentes críticos en los procesos de mejoramiento pedagógico, curricular

y disciplinario de la formación en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

“...Los y las titulados/as pueden llegar a tener una influencia directa en el 100% del currículo en la medida que pudieran poner en valor su experiencia. Los y las tituladas saben de la contingencia, del ritmo, del pulso del Trabajo Social, atesorando por tanto el saber en la acción profesional. Su sello de formación de pregrado se resignificará cada vez que su acción profesional se conecte a lo que alguna vez recibieron en las aulas...”DO12.

### 3.5.- SEGUIMIENTO DE TITULADOS/AS: ANÁLISIS INTEGRADO DE LAS CONDICIONES DE ÉXITO PROFESIONAL

En los últimos años la conceptualización del desarrollo ha estado ligada a procesos de transformación científico-tecnológica y de globalización económica, cultural y social, lo que constituye desafíos centrales para todos los actores de una sociedad moderna que desean ser parte de este fenómeno mundial. En este marco, el mundo laboral y el mundo de la formación profesional se ven enfrentados a exigencias respecto de un desempeño acorde con las transformaciones en curso. Entonces, ¿Cómo se puede definir claramente lo que significa ser exitoso?

Para efectos del presente análisis se considerará como *profesional exitoso/a*, considerando *al/la profesional* como aquella persona que haya logrado un título universitario, y *exitoso/a*, para aquellos/as profesionales que hayan logrado satisfactoriamente una meta buscada<sup>135</sup>

Sin embargo, aunque es muy difícil establecer concretamente que es el éxito, debido principalmente a la subjetividad que conlleva este concepto, pueden identificarse factores asociados al éxito como son<sup>136</sup>:

- Una autoimagen positiva
- Metas claramente definidas
- Trabajo duro
- Disposición para asumir riesgos.

Estos factores, sin embargo, no son únicos y podrían variar de acuerdo a la experiencia personal, de vida y motivacional que rige o inspire a cada persona, lo cual implica que no existe una uniformidad de criterios al respecto.

Asimismo, considerando los antecedentes recogidos en la presente investigación, se formulan tres ámbitos claves de éxito profesional para Trabajo Social y que se desarrollan a continuación. Estos ámbitos corresponden a:

- Constitución Profesional.
- Competencias requeridas por el mercado laboral.
- Rutas Laborales.

---

<sup>135</sup> Definición de "éxito" Rusty Wright Probe Ministries- (buscador google)

## ❖ Constitución Profesional

En este análisis se considerará la constitución de un/a profesional como el proceso de evolución y mejora continua que se desarrolla en vistas a llegar a ser considerado por sus pares como *competente*. El concepto de competente se define como *"aquella persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas, y la capacidad para aplicarlas en una variedad de contextos y organizaciones laborales"*.<sup>137</sup>

Los criterios presentados a continuación serán considerados referentes de análisis del proceso de constitución profesional de un titulado/a de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, con miras a una mejor comprensión del real significado que tiene la formación académica en el desempeño laboral de estos/as profesionales y tener conocimiento de algunos parámetros utilizados en el mercado laboral actual que permiten la incorporación exitosa de un/a profesional del área social en la región.

Como referente central, se encuentra la concepción de un/a profesional exitoso/a, generados por un estudio internacional de seguimiento a egresados universitarios de Europa a finales de los años 90<sup>138</sup>, y que establece los siguientes criterios asociados:

<b><i>Criterios para definir el éxito</i></b>	<b><i>Factores</i></b>
<b>Transición de la universidad al mercado laboral.</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tiempo empleado para encontrar un empleo adecuado.</li><li>• Métodos utilizados en el proceso de búsqueda.</li><li>• Actividades desempeñadas antes de ingresar al primer empleo estable.</li></ul>
<b>Condiciones de Trabajo</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Sueldo e incentivos</li><li>• Carga horaria / tipo de calidad contractual</li><li>• Status profesional</li><li>• Perspectivas profesionales.</li></ul>
<b>Desarrollo Profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Actividades profesionales</li><li>• Oportunidades de formación continua</li><li>• Competencias adquiridas durante la formación universitaria</li><li>• Satisfacción en el trabajo.</li></ul>

<sup>136</sup> Op. Cit. 1

<sup>137</sup> Tomado del glosario del documento "Análisis ocupacional y funcional del trabajo" IBERPROF, OEI 200 (buscador google)

<sup>138</sup> "La trayectoria profesional después de la educación superior un estudio de investigación europeo" (CHEERS). Comisión europea dentro del programa de investigación socioeconómica con fines propios"

Los referentes anteriores darán el marco de análisis para las percepciones y opiniones del colectivo profesional en torno a la inserción exitosa al mercado laboral y a los diversos componentes que otorgan satisfacción laboral y personal. Dichos componentes, si bien se van diferenciando a través de los distintos hitos que conforman la ruta laboral, permiten una aproximación conceptual respecto del perfil de un/a profesional competente.

➤ **PRIMER CRITERIO: Transición de la Universidad al Mercado Laboral.**

El análisis de la transición o paso de la Universidad al mercado laboral en el colectivo en estudio, puede caracterizarse en las siguientes modalidades:

- *Tránsito fluido y continuo:* Involucra a los y las profesionales que se encontraban desarrollando actividades laborales antes de la titulación. Estas experiencias, si bien no conllevan estabilidad contractual, son valoradas por el hecho de la oportunidad de desempeñarse en contextos laborales y acumular experiencia disciplinaria. Esta modalidad estaba presente en gran parte del colectivo en estudio, independientemente de su año de egreso.
- *Tránsito dificultoso:* Esta modalidad se expresa en que las primeras inserciones laborales son dificultosas, pero superado este primer momento, pueden asentarse satisfactoriamente después. Esto puede deberse a que las trayectorias profesionales no son necesariamente constantes a lo largo del tiempo y que pueden estar condicionados por causas diversas como por ejemplo: la elección del primer empleo, la dificultad de movilidad en un puesto determinado, el deseo personal de seguir especializaciones, la maternidad, entre otras. Esta modalidad está presente en todas las promociones, pero en forma moderada.
- *Tránsito difícil:* Esta modalidad se caracteriza por largos períodos de desempleo, asociados a las condiciones socio-biográficas de los y las profesionales a quienes afecta. Algunos/as de ellos/as, reconocen que la principal causa de esta situación, es no dimensionar oportunamente la complejidad que involucra el proceso de tránsito de estudiante a profesional, y la pérdida paulatina de *contactos* que le hubieran podido

significar una inserción laboral más fluida. Esta modalidad se presenta en situaciones excepcionales y sólo en las promociones 1998 y 1999.

En este primer criterio, se debe reconocer que la formación universitaria no otorga la seguridad para concretar una inserción laboral inmediata. No obstante, permite acceder a las oportunidades del mercado ocupacional cuando ellas se presentan. Asimismo, puede apreciarse que este criterio está condicionado a competencias *personales*, las que se ponen en acción en los procesos de búsqueda de empleo. No obstante las competencias profesionales más ligadas a los ámbitos técnicos, metodológicos y especializados, son requeridas por el empleo, estas se subentienden instaladas en la posesión del título profesional.

A continuación se exponen los resultados obtenidos en el colectivo profesional, organizados en torno a los factores específicos del mismo.

<i>Primer Criterio</i>	<i>Factores</i>	<i>Percepción Positiva</i>	<i>Percepción Negativa</i>
<b>Transición de la Universidad al mercado de trabajo</b>	Tiempo empleado para encontrar un empleo adecuado	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de inserción menor a 6 meses.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiempo de inserción superior a 6 meses.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Métodos utilizados en el proceso de búsqueda.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trayectoria laboral fluida.</li> <li>• Contactos, envío de curriculum vitae.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Largos períodos de desempleo.</li> <li>• Limitados contactos profesionales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades desempeñadas antes de ingresar al primer empleo estable.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades relacionadas con la profesión antes de la titulación e inmediatamente posterior a la postulación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Escasa o nula realización de actividades relacionadas con la profesión antes o durante el proceso de titulación o inmediatamente después.</li> </ul>

Si bien una ruta laboral exitosa se construye basándose en diversos recursos, es sabido que un inicio de actividades tempranas en temas relacionados al quehacer profesional, favorecen el desempeño y la inserción laboral durante los primeros empleos.

## ➤ SEGUNDO CRITERIO: Condiciones de Trabajo.

El presente criterio analiza las condiciones de trabajo, relacionándolas fuertemente con el estatus profesional, es decir, con el posicionamiento dentro del trabajo como un/a profesional apto/a y competente. Si se considera que la elección de un empleo se asocia con la demanda del trabajo y la oferta de mano de obra, debe tenerse presente que, actualmente para la profesión de Trabajo Social en la región, este escenario se torna sumamente competitivo ya que la apertura de nuevas escuelas y el consiguiente incremento del número de profesionales disponibles, hace que cada día sea más difícil encontrar un trabajo que reúna las condiciones contractuales y de seguridad social óptimas para el desarrollo profesional. Más aún, cuando el nivel de sueldos y las condiciones previsionales van acrecentando progresivamente su valoración, en la medida en que la ruta laboral se va desarrollando.

Las actuales variabilidades de las condiciones del mercado, indican que no existirían períodos en que el empleo de los y las jóvenes profesionales se vea abiertamente favorecido. En los períodos en que la economía se contrae o existe un cambio importante en lo relativo a la política, la tendencia a la reducción del empleo se concentra mayoritariamente en aquellos profesionales de menor experiencia y calificación<sup>139</sup>, grupo compuesto mayoritariamente por jóvenes profesionales. Por el contrario, en los períodos de mayor expansión económica la tendencia a la contratación se modifica, y mejora la contratación de aquellas personas de mayor edad y calificación, grupo compuesto principalmente por adultos<sup>140</sup>.

En la realidad estudiada, significa que el grueso de los y las profesionales en los primeros pasos de su ruta laboral, se encuentra en una situación de desmedro principalmente en lo relativo a las condiciones de empleabilidad, las que demuestran no presentar grandes variaciones durante los tres primeros empleos, rango en el que se inscribe el colectivo estudiado.

A pesar de ello, se puede señalar que la mayoría de los/as profesionales egresados/as de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, se encuentran insertos/as laboralmente,

---

<sup>139</sup> Art. "Comportamiento del Mercado de Trabajo", Dirección General del empleo ([www.minprotecciónsocial.gov.co/web](http://www.minprotecciónsocial.gov.co/web) 2004.

<sup>140</sup> Op.cit 5

apreciándose una evolución en los factores de interés que les motiva, desde el acervo de experiencias a las condiciones contractuales y seguridad previsional.

Lo anterior puede ser explicado por la fase de desarrollo en el ciclo de vida en el que muchos de estos/as profesionales se encuentran, la que corresponde a formación y/o consolidación de una familia, que implica un cambio de necesidades afectivas y personales que requieren de mayor seguridad en lo económico.

Los principales componentes que influyen en la búsqueda de empleo corresponden a:

- El sueldo
- La calidad contractual
- La carga horaria
- Las expectativas profesionales
- La seguridad previsional
- El prestigio profesional

Asimismo, en este período las condiciones de género influyen en el desarrollo profesional, puesto que la formación de una familia, predispone a buscar este tipo de seguridad. Para los hombres, la jefatura del hogar predispone a la búsqueda de puestos de trabajo que además de cubrir la necesidad del sustento familiar, también responda a las necesidades motivacionales de ascenso y prestigio social. Para las mujeres, el evento de la maternidad - cierta o potencial - impone la búsqueda de mejores condiciones salariales y previsionales, las que no siempre resultan coincidentes con las oportunidades de ascenso y prestigio social.

Así, un/a profesional exitoso/a, será quién ha logrado cumplir algunos de estos parámetros:

<i>Segundo criterio</i>	<i>Factores</i>	<i>Percepción positiva</i>	<i>Percepción negativa</i>
<b>Condiciones de trabajo.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sueldo e incentivos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salario promedio acorde con el mercado laboral, para profesionales con 10 semestres de estudios universitarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Salario inferior al promedio acorde al mercado laboral.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Carga horaria / tipo de calidad contractual</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidades provisionales cubiertas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Necesidades Provisionales no cubiertas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Status profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilidades de asumir cargos o jefaturas.</li> <li>Valoración de las competencias profesionales al interior de la institución u organización.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Escasa o nulas posibilidades de ascensos.- Baja valoración de las competencias profesionales al interior de la institución u organización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Perspectivas profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Posibilidades de especializaciones.</li> <li>Desarrollo de la ruta profesional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Inseguridad laboral por factores externos al desempeño profesional.</li> <li>Escasas posibilidades de movilidad laboral.</li> </ul>

La presencia de condiciones de trabajo favorables será facilitadora de un desarrollo profesional con mayor plenitud y aprovechamiento cabal de las oportunidades que se presenten. Por consiguiente, las condiciones de trabajo desfavorables, se traducen en menores oportunidades de desarrollo profesional, junto a sentimientos de frustración y desencanto por no poder alcanzar el proyecto personal y profesional anhelado.

### ➤ TERCER CRITERIO: Desarrollo Profesional

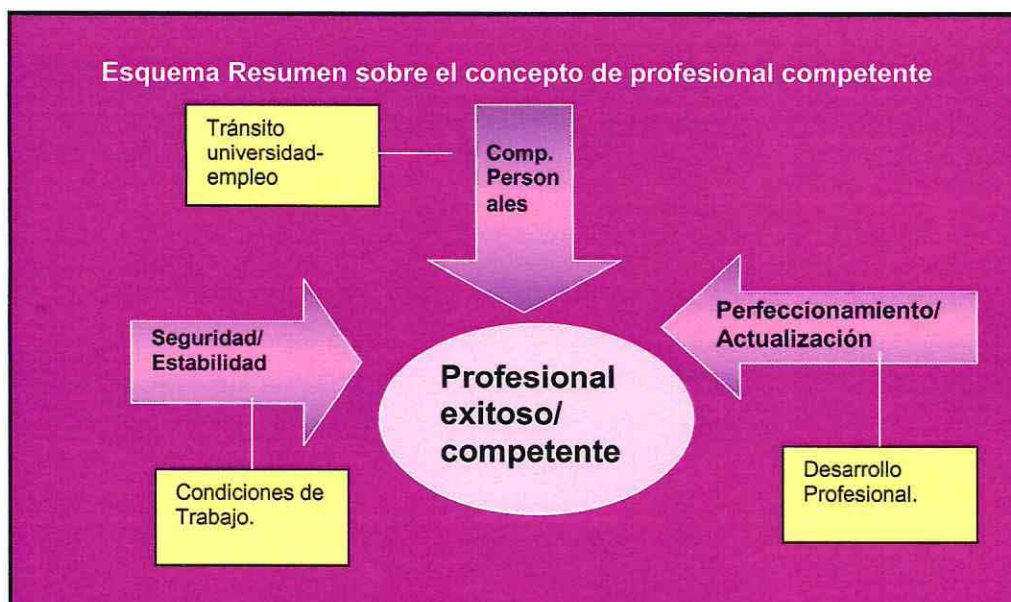
La formación de un/a profesional de Trabajo Social se estima, en promedio, de cinco años, siendo considerado, tradicionalmente, como el evento de formación más importante en la vida profesional. Congruente a lo anterior, el posterior tránsito a la vida laboral se había caracterizado, hasta ahora, por un carácter lineal y de condiciones contractuales y de estabilidad de por vida, especialmente en el sector público, no previéndose grandes transformaciones en la forma de realizar las actividades laborales durante largos períodos de tiempo y haciendo, por tanto, relativas las urgencias de la actualización y perfeccionamiento profesional.

Sin embargo, los cambios en las economías mundiales y el alto nivel de exigencias de los mercados han modificado drásticamente esta situación. El trabajo se visualiza en contexto de alta competitividad, estando ligadas las oportunidades de éxito profesional a las iniciativas de perfeccionamiento y educación continua. Se ha configurado así, un mundo laboral individualista y exigente que requiere profesionales actualizados/as y con una serie de habilidades y destrezas que desarrollen de manera eficaz y eficiente las actividades propias del trabajo. Por esto no es extraño que sean las mismas instituciones empleadoras las que comiencen a preocuparse de lo que entregan y exigen de sus trabajadores/as.

Dentro del colectivo en estudio, los antecedentes recogidos, permiten organizar las siguientes caracterizaciones de los factores ligados al desarrollo profesional.

<i>Tercer criterio</i>	<i>Factores</i>	<i>Percepción positiva</i>	<i>Percepción negativa</i>
<b>Desarrollo Profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades profesionales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades relacionadas a la profesión, reconocidas y valoradas dentro de la institución u organización</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Actividades no relacionadas con la profesión y/o poco valoradas dentro de la institución u organización.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Oportunidades de formación continua.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programas de especializaciones y formación dentro y fuera de la empresa.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pocas o nulas posibilidades de especializaciones tanto dentro como fuera de la institución.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Competencias adquiridas durante la formación universitaria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incremento de competencias entregadas en la formación académica.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Formación académica único referente de Competencias profesionales adquiridas</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción en el trabajo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Satisfacción laboral, profesional y personal.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sentimiento de frustración.</li> </ul>

Cuando una persona se propone ubicarse en un empleo espera que éste cumpla con las expectativas prefijadas, siendo las oportunidades de especializaciones, una de ellas, en tanto demanda imprescindible en el contexto actual. Sin embargo, la realidad en estudio demuestra que no todas las empresas, instituciones u organizaciones posibilitan la especialización y perfeccionamiento profesional en instituciones externas, sino más bien cubren esta necesidad a partir de cursos de corta duración en torno a temáticas operativas, no siempre vinculadas al Trabajo Social, por lo que los y las profesionales deben enfrentar un proceso de búsqueda constante para no quedar obsoletos/as en sus conocimientos profesionales especializados.



El ser un/a profesional competente entonces, se genera a partir de una serie de criterios y factores, que constituyen referentes claves para las instituciones de Educación Superior y para las instituciones empleadoras, en tanto una empleabilidad de calidad se apoya en profesionales destacados/as con acervos de competencias y experiencias que puedan verse reflejadas en el desempeño profesional, en el trabajo en equipo y los servicios y beneficios que se entreguen a los sujetos de atención.

❖ **Competencias demandadas en el ámbito Laboral.**

Tal como se ha señalado en diversos estudios realizados por el MINEDUC<sup>141</sup> el crecimiento de estudiantes en las Universidades, durante los últimos años ha sido extraordinario, lo que ha generado un importante incremento del porcentaje de universitarios/as sobre el porcentaje de la población. Esta situación, trae como consecuencia un aumento creciente en la presión para acceder a puestos de trabajo, dando lugar a que las Universidades se planteen la necesidad de realizar estudios acerca de la situación real que afrontan sus titulados/as cuando acceden al mercado laboral, siendo temas de progresivo interés las dificultades en la búsqueda de empleo, la satisfacción de los y las profesionales con la formación recibida o las necesidades de adecuación a las demandas del mercado del trabajo actual.

<sup>141</sup> [www.MINEDUC.cl](http://www.MINEDUC.cl) (competencias en el mercado laboral)

Los vínculos entre la educación superior y el mundo laboral siguen siendo importantes. Tal como lo señala Pilar Figuera<sup>142</sup>, se espera que la educación superior ayude a los estudiantes a adquirir conocimientos y competencias fundamentales para su desempeño en el trabajo, puesto que se supone que este nivel de educación prepara a los y las futuros/as profesionales para desempeñar tareas múltiples y complejas y su vez deberían adquirir criterios de análisis que les permitan constantemente cuestionarse las herramientas y normas establecidas.

Asimismo, se espera que los y las profesionales tengan la oportunidad de tener éxito desde el punto de vista educativo, sea cual sea su procedencia socio-biográfica. Se supone que mientras mayor es el nivel alcanzado por las personas al final de su educación previa al trabajo, más probabilidades tendrán de acercarse al éxito en el mundo laboral.

En definitiva la preparación de pre grado debería proporcionar los requisitos necesarios para empezar de manera adecuada la vida profesional. Las competencias que no se desarrollen durante esta etapa, se irán adquiriendo durante el ejercicio de la profesión, más allá de la primera inserción laboral, implicando un constante aprendizaje de competencias, acordes con las demandas y flexibilidad del escenario social y económico.

Este aprendizaje constante les permite a los y las profesionales descubrir las fortalezas y falencias de la formación universitaria. El descubrir las distintas necesidades de capacitación, les otorga la posibilidad de hacerse cargo de sus limitaciones y nivelarlas, ya sea a través de la autoformación o por medio de especializaciones formales. Dicha preparación va desarrollando, a su vez, competencias nuevas que unidas a las adquiridas dentro de la ruta laboral de cada profesional, otorga a éste/a la posibilidad de desempeñarse en forma exitosa dentro del contexto profesional.

Cabe destacar, que el lograr un desempeño exitoso en el ámbito profesional depende del cumplimiento de los factores señalados con anterioridad al momento de insertarse laboralmente. Pero además, está dado por los logros obtenidos dentro de la ruta profesional, lo cual se relaciona directamente con el cumplimiento de los diversos satisfactores señalados por los y las profesionales en cada momento de su ruta laboral,

---

<sup>142</sup> “..La inserción del universitario en el contexto laboral”

como son la oportunidad de aprendizaje, la estabilidad laboral y las remuneraciones, entre otros.

Con relación a las oportunidades de aprendizaje, constituyen la generación de nuevas competencias profesionales las cuales se van constituyendo en el bagaje de conocimiento del/la profesional, que le va permitiendo adaptarse a los cambios y a las diversas exigencias del mercado laboral. Dichas exigencias están marcadas por los cambios vertiginosos que ha sufrido la sociedad actual en general y el contexto laboral en particular.

Es así como se requieren mayores competencias tecnológicas, económicas, administrativas, personales, sociales y de autogestión, muchas de las cuales no son adquiridas durante el pre grado. Dicha situación, involucra un mayor entendimiento social y una completa preparación para enfrentar los nuevos requerimientos profesionales.

Diversos organismos internacionales como la Organización Internacional del Trabajo <sup>143</sup> han asumido como una exigencia de los actuales tiempos, la adaptación de la formación profesional al mercado del trabajo, ya que el papel fundamental de la Educación es mantener el nexo con dicho contexto, partiendo de los principios de descentralización y delegación de competencias, que favorezcan el equilibrio entre la oferta y la demanda de las calificaciones laborales.

Sin embargo, existe una gran dicotomía entre las competencias potenciadas dentro de la formación profesional y aquellas desarrolladas y requeridas desde el ámbito laboral. En el caso de Trabajo Social en particular, a juicio de los y las tituladas las competencias desarrolladas durante el pre grado se basan en conocimientos generales, con metodológicas estructuradas y mínimo desarrollo personal.

Por otra parte, muchas de aquellas competencias que son demandadas por el mercado laboral, son adquiridas durante la ruta laboral, mientras que otras más específicas y ajenas al Trabajo Social, requieren de mayor especialización y capacitación profesional. De acuerdo al modelo de competencias de Echeverría, a continuación se presenta el análisis de las competencias de Trabajo Social entregadas por el pregrado y las demandadas por el Mercado Laboral.

---

<sup>143</sup> Informe sobre el empleo e el mundo 199 – 99 El papel fundamental de la formación

### ○ **Competencias técnicas**

A juicio de los y las entrevistadas, durante el pre grado, estas se basan principalmente en conocimientos generales de las Ciencias Sociales, de las políticas sociales y de gobierno, en el conocimiento del desarrollo económico y social y en metodologías tradicionales de Trabajo Social. A medida que se avanza en la ruta laboral las competencias señaladas son insuficientes. Se comienzan a adquirir, entonces, conocimientos específicos de Ciencias Sociales y Políticas Sociales relacionadas con áreas de trabajo.

Con respecto a las competencias técnicas exigidas por el mercado laboral, si bien, estas se relacionan con mayores conocimientos en las áreas tradicionales de la profesión, van acompañadas por nuevas exigencias de actualización de los marcos teóricos y comprensivos de los problemas sociales y de los fenómenos emergentes. Destaca como competencia incipiente la demanda de manejo de un segundo idioma, preferentemente inglés.

### ○ **Competencias metodológicas**

La experiencia de pre grado otorga un espacio profesional protegido que permite para poner en práctica los conocimientos desarrollados durante el proceso formativo, ya sea a través de las prácticas y/o de las cátedras que involucran una experiencia de terreno. Dentro de dichos espacios se desarrollan diversas metodologías de intervención y de evaluación, se establecen planes de trabajo y se diseñan propuestas para enfrentar la contingencia. Sin embargo, se reconoce que estas experiencias formativas están supeditadas a los estilos metodológicos del equipo docente, que al no ser uniformes o equivalentes, ocasionan diferencias en el repertorio formativo del alumnado.

Posteriormente, la ruta laboral permite la adquisición de nuevas formas en el hacer, facilitando el desarrollo de la capacidad de adaptación a distintos escenarios laborales, incorporando nuevos conocimientos sobre instrumentos de planificación y evaluación y potenciando la utilización de diversas formas de intervención social. Además, desarrolla las capacidades relacionadas con ámbitos de coordinación, análisis y liderazgo.

El mercado laboral de Trabajo Social demanda al profesional competencias metodológicas que den cuenta de una capacidad de toma

de decisiones y desarrollo de criterios de acción rápidos y eficientes, frente a numerosas contingencias, con capacidad de adaptación a nuevos contextos organizativos y a las tecnologías de la información y la comunicación, con capacidad de configurar y adquirir fácilmente nuevas competencias, de acuerdo a las demandas contingentes y cotidianas.<sup>144</sup> Estas características de adaptación constante, tensionan a los y las profesionales a responder a nuevas demandas en áreas que tradicionalmente no formaban parte de la acción especializada de Trabajo Social.

- **Competencias participativas**

Se reconoce que durante la formación de pre grado, las competencias participativas se adquieren principalmente, a través de las prácticas profesionales, instancia en que se establecen los primeros contactos con otros y otras profesionales de diversas áreas disciplinarias, permitiendo, realizar las primeras aproximaciones al trabajo multidisciplinario. a nuevos contextos organizativos . Dado que las competencias participativas se establecen como requisito profesional para la inserción laboral, las competencias vinculadas al trabajo en equipos tendrá la oportunidad de irse consolidando y enriqueciendo con la interacción constante con otros y otras profesionales, permitiendo el desarrollo posterior de las competencias de coordinación, gestión de equipos y liderazgo.

- **Competencias personales**

Sabido es que las competencias personales se relacionan con la personalidad del individuo, sus propios valores y percepciones de la realidad, que se manifiesta en la forma de ser o estar del mismo. Las oportunidades que brinda la formación de pregrado para el desarrollo de este ámbito de competencias, se vinculan mayores capacidades de tolerancia, de adaptación, junto a crecientes capacidades de responsabilizarse a los requerimientos del medio. Asimismo, la experiencia formativa incrementa su capacidad de comprensión frente a las diversas problemáticas sociales y a la realidad en general. No obstante, estos procesos no son intencionados formalmente en el pregrado, por lo tanto el nivel de desarrollo de competencias que se pueda alcanzar en este ámbito, queda sujeto en su resolución a las capacidades, potencialidades e intereses individuales que posea cada estudiante.

---

<sup>144</sup> CEDEFOP “ Informe sobre empleo en el mundo 1998- 992

Conforme a los requerimientos actuales del mercado laboral para Trabajo Social, el/la profesional necesita asumir actitudes de proactividad y creatividad, que les permitan el desarrollo de estrategias emprendedoras e innovadoras que potencien el cumplimiento de los objetivos institucionales. En la medida que la ruta laboral se desarrolla, dichas exigencias laborales van contribuyendo a la conformación de un perfil de competencias personales con mayor pertinencia a este contexto. No cabe duda que el mercado laboral demanda un/a profesional con las cualidades señaladas, dado que el emprendimiento y la autogestión involucran la capacidad de generar su propio campo laboral, con una visión laboral innovadora, acorde a las actuales condiciones de mercado.

El repertorio de competencias profesionales de Trabajo Social, está relacionado, principalmente, con habilidades personales, participativas y metodológicas, superando como requerimientos centrales a los conocimientos generales de formación, que se suponen ya instalados en el pregrado y relacionados con la especificidad del puesto del trabajo. Preocupante resulta entonces constatar que para enfrentar a estas demandas, la formación de Trabajo Social desarrolla en forma mínima las competencias personales y participativas, mientras que las competencias metodológicas se basan exclusivamente en la puesta en práctica de modelos teóricos, en desmedro de la potenciación de capacidades de gestión, organización y/o coordinación.

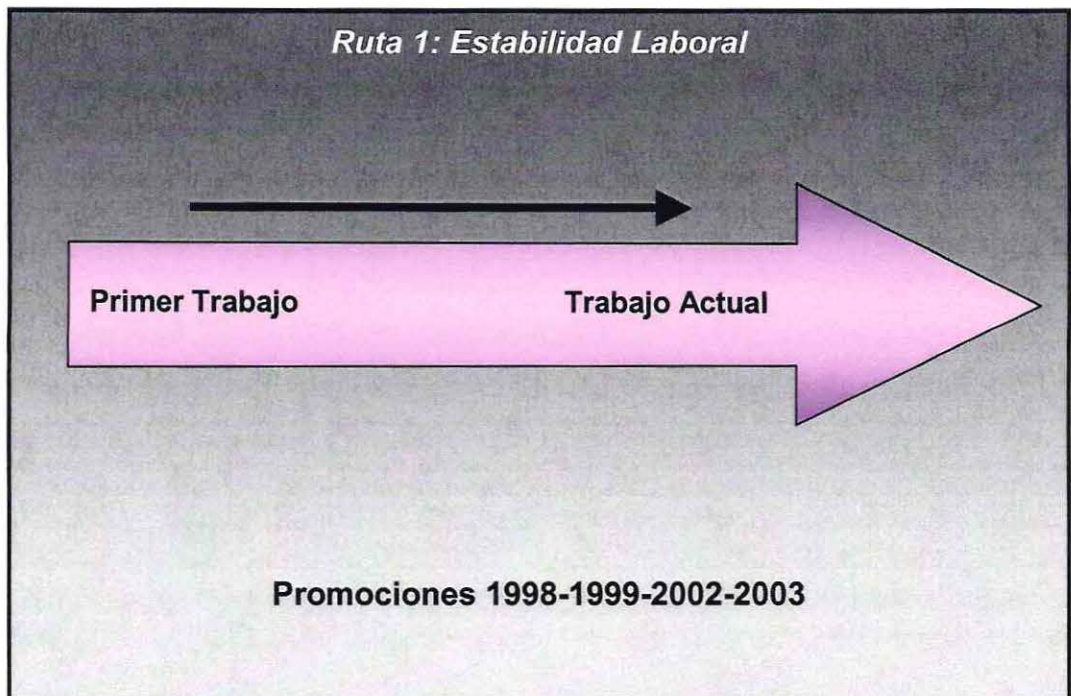
Por lo tanto, al considerar la formación profesional del/ la Asistente Social a la luz de las competencias señaladas, se puede establecer que existe un gran desafío académico para crear un sistema de formación que permita alcanzar la concordancia entre las necesidades del mercado de trabajo y el entorno globalizado, como también del continuo avance de la sociedad de la información.

Actualmente, se observa la necesidad de avanzar en los ámbitos formativos de aquellas competencias profesionales entregadas en el pregrado y que demuestran una rápida obsolescencia, al perder su vigencia en el transcurso de la ruta laboral. Las competencias que sostienen al colectivo profesional al momento de su titulación, resultan prontamente insuficientes si no incorporan los nuevos requerimientos vinculados a manejo de idiomas, manejo de tecnología y especializaciones temáticas y procedimentales vinculadas a los campos laborales tradicionales y emergentes. De lo contrario, los conocimientos

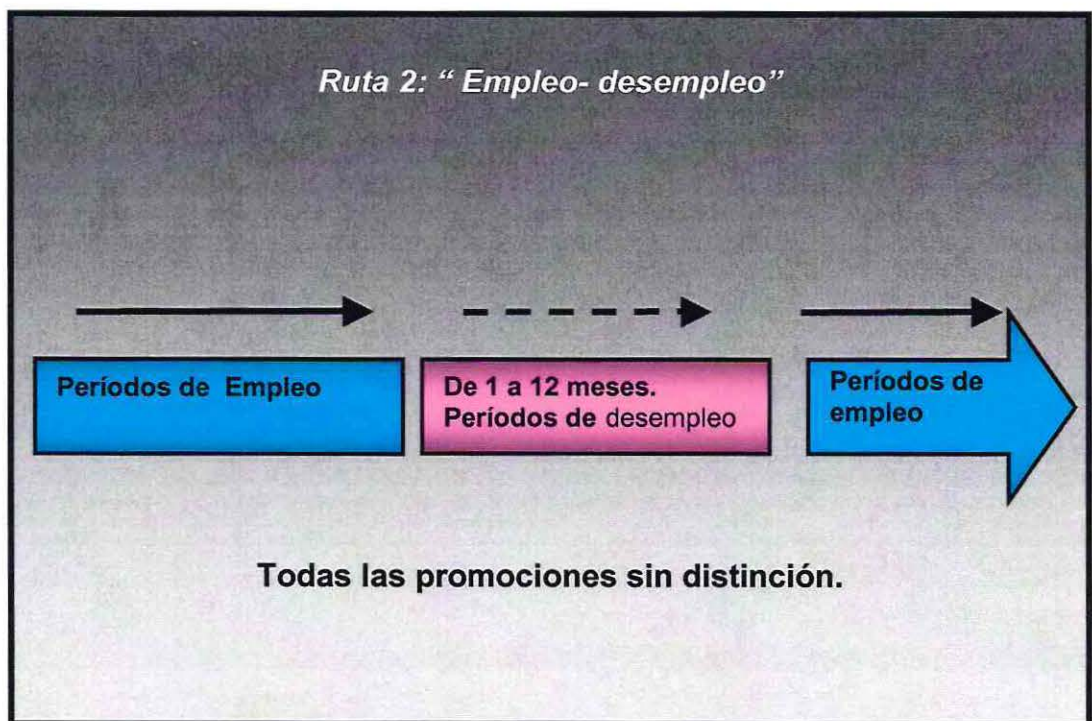
desarrollados en las aulas sólo resultarán suficientes hasta la primera inserción profesional.

Finalmente, debe señalarse que dentro del colectivo en estudio, no obstante la configuración de una trayectoria tipo para la ruta laboral de los y las profesionales, pueden observarse diferentes trayectorias que permiten visualizar la dinámica de las condiciones de empleabilidad, estabilidad y proyección profesional de las rutas laborales de Trabajo Social en la región. Se identifican como rutas alternativas:

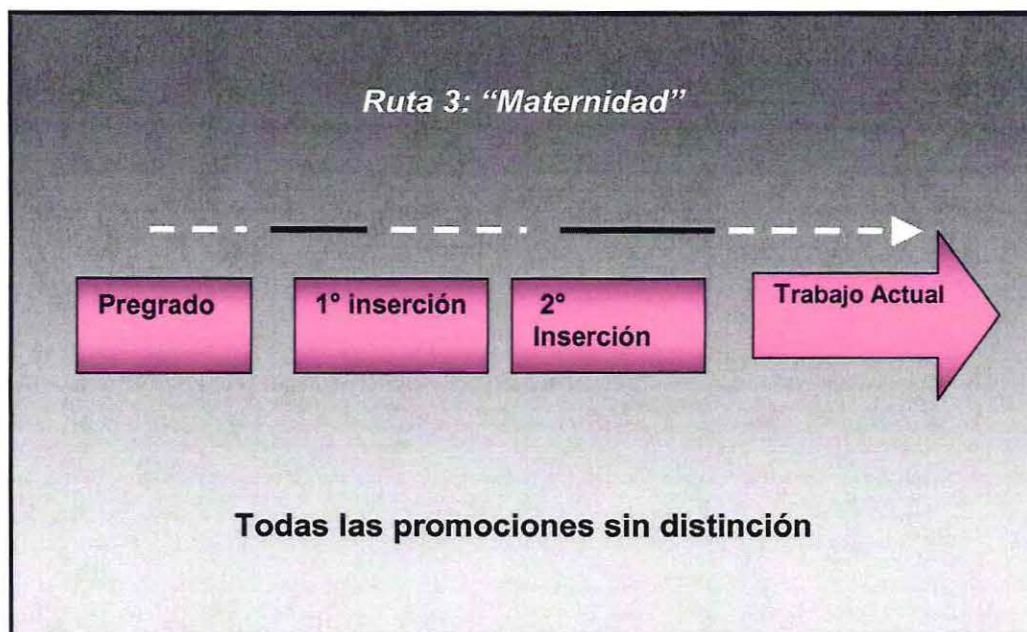
- Ruta estabilidad laboral
- Ruta ciclos empleo desempleo
- Ruta laboral y maternidad
- Ruta laboral y acceso a puestos directivos
- Ruta laboral seminario de Título/prácticas.



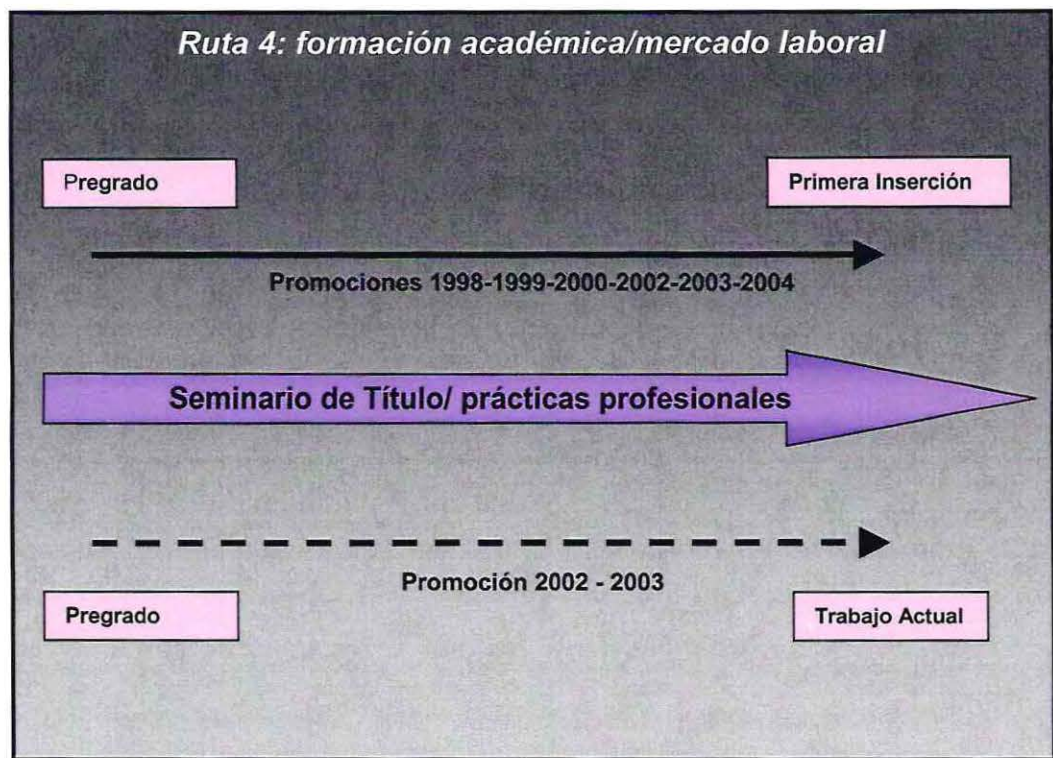
El esquema anterior indica que para algunos/as profesionales el primer trabajo ha generado una ruta única de inserción laboral, vinculada a las condiciones de estabilidad laboral que le ofrece la institución donde se desempeñan. Si bien esta ruta se presentó en las promociones señaladas, corresponde a una ruta de excepción dentro del colectivo.



Todas las promociones estudiadas presentaron ciclos de empleo/desempleo ligados a períodos de inactividad laboral, ligadas a inestabilidad contractual, la puede presentarse en cualquier momento de la trayectoria profesional, incluso desde el inicio de la misma.

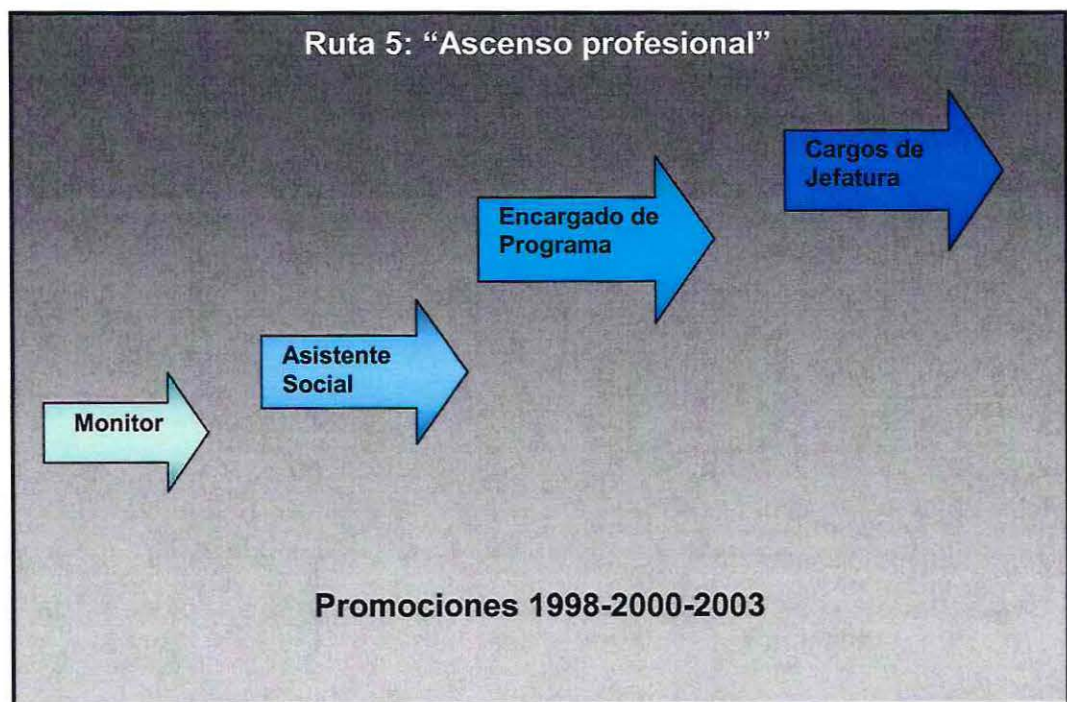


En todas las promociones, se observan períodos de inactividad laboral, que pueden presentarse en cualquiera momento de la ruta laboral, debido principalmente al evento de la maternidad, que se traduce en una situación de suspensión temporal de la ruta laboral y que genera dificultades prácticas de mejora en las condiciones laborales, asociadas al acceso a puestos de trabajo mejor remunerados y a posibilidades de ascenso profesional.



En gran parte de las cohortes, es posible identificar a profesionales que iniciaron su ruta laboral a partir de las experiencias prácticas y/o Seminarios de Títulos realizadas en el transcurso de la formación académica.

Esta experiencia académica les permitió una oportunidad laboral en las mismas instituciones patrocinantes donde se desempeñaron. Sin embargo, su ocurrencia es excepcional, y está ligada a experiencias de continuidad no siempre ligadas a los temas de práctica profesional o seminario de título trabajadas y las oportunidades laborales dentro del mismo contexto.



La trayectoria profesional del/la Asistente Social no ocupa cargos de jefatura en la generalidad de los casos, sin embargo en el colectivo estudiado se pueden encontrar su ocurrencia, en que el ascenso a puestos de mayor jerarquía está ligado a calidad de la experiencia profesional, especialización profesional o vínculos político institucionales. Estos cargos los ocupan mayoritariamente por profesionales varones.



## **CAPÍTULO IV CONCLUSIONES**

## CONCLUSIONES

La investigación desarrollada durante el presente Seminario de Título, aborda la ruta laboral y las competencias profesionales desarrolladas por los profesionales titulados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso promociones 1998 – 2004 y la vinculación con su unidad académica de origen. El levantamiento y análisis de información realizado ha permitido la configuración de un proceso de generación de conocimiento en el tema que sugiere reflexiones conclusivas, en torno a los ejes que organizaron la experiencia.

### 4.1.- CONCLUSIONES EN TORNO A LA METODOLOGÍA.

La metodología utilizada para el presente Seminario de Título se enmarca en un enfoque cualitativo de Investigación, lo cual permite elaborar, desde el propio sujeto, la información relevante para el estudio, así como construir categorías de análisis dentro de la investigación.

Es así como, esta metodología se constituye en una herramienta pertinente y facilitadora del proceso formativo, permitiendo obtener una amplia visión de la ruta laboral desarrollada por los y las profesionales, las competencias surgidas durante la misma, y las distintas percepciones respecto a la vinculación con su unidad académica de origen después del proceso de titulación.

La metodología utilizada permitió la realización de constantes procesos de análisis y reflexión, que se ha traducido en nuevos conocimientos respecto al tema, surgidos desde la perspectiva de los y las profesionales, permitiendo, establecer hitos de trabajo que se van desarrollando desde el discurso profesional.

La flexibilidad metodológica facilita el establecimiento de un proceso dinámico de levantamiento de información y análisis, brindando las oportunidades de ajuste continuo en el desarrollo de los hitos de trabajo establecidos.

Se redescubre entonces, información en torno a los procesos de ruta laboral en los y las tituladas presente en el mercado laboral de Trabajo Social y que entrega pistas reveladoras respecto a la realidad del colectivo y que orienta acertadamente a los futuros procesos de formación y especialización profesional a desarrollar por la unidad académica en referencia.

#### **4.2.- CONCLUSIONES RESPECTO A LA RUTA LABORAL DE TRABAJO SOCIAL**

El mercado laboral de Trabajo Social ha experimentado numerosos cambios en los últimos años, transitando velozmente desde un escenario enmarcado en exclusividad profesional, estabilidad laboral y remuneraciones acordes a la profesionalidad; hacia un escenario hostil, en donde la inestabilidad de las condiciones contractuales; la creciente competitividad para acceder a puestos de trabajo cada vez más escasos en el marco de una creciente oferta de profesionales provenientes de diversas instituciones de educación superior; remuneraciones insuficientes y trabajos no tradicionales, otorga el escenario futuro condiciones de compleja y creciente incertidumbre.

Esta situación, se ve claramente esquematizada en el desarrollo de la ruta laboral de los y las tituladas, en donde se evidencian grandes cambios en los diversos factores establecidos como primordiales en la búsqueda de un empleo, afectando la percepción de los y las profesionales en el logro de satisfactores laborales de una etapa a otra. Se inicia la ruta laboral con la motivación por la experiencia en el conocimiento y el clima laboral, características que cambian radicalmente a partir de la segunda inserción en donde comienza a tener mayor importancia las remuneraciones, las oportunidades de ascenso y la especialización, que resulta de la necesidad de mayor seguridad y estabilidad laboral.

Cabe destacar que las nuevas condiciones laborales le exigen al/la profesional un constante perfeccionamiento, y una gran capacidad de adaptación al medio y al nuevo contexto en el cual se proyecta su futuro laboral, debiendo ser capaces de incorporar nuevos repertorios, no desarrollados y/o potenciados durante la etapa de pre grado.

La inestabilidad laboral, en cuanto a la situación contractual y la poca permanencia en espacios laborales, exige que los y 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 estos contextos laborales.

Por último, cabe destacar la necesidad de generar nuevos nichos profesionales, en áreas no tradicionales para el Trabajo Social para suplir de alguna manera el aumento explosivo de nuevas titulaciones, enfrentar propositivamente la inestabilidad laboral y consolidar la profesión en áreas

emergentes, que otorguen posibilidades ciertas de ampliar los ámbitos de inserción profesional futuros.

#### **4.3.- CONCLUSIONES RESPECTO A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES**

Las demandas del mercado laboral actual están directamente relacionadas con la búsqueda de profesionales que tengan la capacidad de adaptarse a diferentes contextos sociales y laborales, desempeñándose en ellos de forma eficiente, creativa e innovadora.

Se requiere en el campo laboral profesionales proactivos, emprendedores, innovadores, con capacidad de análisis y de liderazgo, que subsanen las exigencias de los nuevos puestos de trabajo, vinculadas a los cambios experimentados en el perfil profesional, donde prevalece quien es capaz de acoplarse a estas nuevas modalidades de concebir un puesto de trabajo. Esta situación, obliga a repensar el proceso formativo, puesto que *el saber*, en este nuevo contexto, pasa a ser menos importante que aquellas competencias relacionadas con el saber hacer y saber ser.

Revisada la ruta laboral del colectivo se observa que las competencias desarrolladas durante el pre grado disminuyen su vigencia a partir de la primera inserción laboral, comenzando a adquirir mayor fuerza e importancia el desarrollo de las competencias especializadas de acuerdo a los contextos laborales e institucionales. Estas últimas destacan, en tanto otorgan la diferenciación del aporte específico de Trabajo Social respecto de otras profesiones de las Ciencias Sociales. Asimismo, se constata que a lo largo de la ruta laboral las competencias técnicas y metodológicas se van haciendo cada vez más específicas, en tanto que las competencias participativas y personales van adquiriendo una mayor importancia.

El discurso profesional señala la necesidad de intencionar la formación, considerando las nuevas demandas del mercado laboral y potenciando principalmente las competencias personales, así como los nuevos conocimientos exigidos por el ámbito profesional. Vale decir, conocimientos en áreas no tradicionales del Trabajo Social, tales como: económica, financiera, informática, administrativa e idiomas, entre otras, junto a nuevos modelos metodológicos de evaluación y planificación.

Las competencias profesionales otorgan una nueva mirada al Trabajo Social, permitiendo reconocer en sus tituladas y titulados la capacidad de

desarrollar múltiples habilidades de acuerdo a los escenarios de trabajos a los cuales se han debido enfrentar y/o a los cuales han deseado optar. Al mismo tiempo, permiten evidenciar la necesidad de adecuar la formación profesional, a la superación de las brechas económicas, tecnológicas, culturales y sociales a las que se enfrenta hoy un mundo globalizado.

#### **4.4.- CONCLUSIONES RESPECTO A LA RELACIÓN ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO Y SUS TITULADOS Y TITULADAS.**

En el inicio de la ruta laboral, la institución formadora de origen se constituye en un sello particular, siendo esta distinción favorable o desfavorable, de acuerdo al contexto laboral al que se enfrente un/a profesional. Asimismo, la formación recibida resulta significativa al otorgar los respaldos necesarios para el desarrollo de la ruta laboral y otorgar los referentes básicos para la incorporación y aprendizaje de nuevos conocimientos y experiencias laborales.

De acuerdo a esta realidad, se reconoce una vinculación matriz implícita entre la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y sus tituladas y titulados. Una relación intrínseca, que perdurará toda la vida laboral y que otorga un sello distintivo, que consecuentemente, operará de manera favorable o desfavorable, en las experiencias particulares de sus profesionales.

Sin embargo, los resultados de la investigación apuntan a la consolidación de una vinculación explícita y manifiesta, que sea valorada positivamente por sus profesionales, permitiendo la generación de un sentimiento recíproco de cooperación y reaprendizaje y la resignificación permanente del sello distintivo de origen. El reconocimiento y valoración de las experiencias profesionales de sus tituladas y titulados por parte de la unidad académica formadora, es demandada por el colectivo investigado como constitutiva en la configuración y afianzamiento de los vínculos futuros posibles de construir.

La situación actual sugiere una condición ambivalente respecto al vínculo entre la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y sus profesionales. La percepción indica que los vínculos existentes son principalmente instrumentales, generados principalmente por situaciones de carácter académico, asociadas a requerimientos de prácticas profesionales y/o seminarios de título. Se declara que cuando la relación asume una significación más relevante, está asociada a vinculaciones

personales específicas con integrantes del equipo académico de la unidad y no con la institución como una totalidad. De lo anterior, se infiere la necesidad de establecer vínculos más sólidos que permitan una retroalimentación constante entre profesionales y unidad académica, en vistas a fortalecer la formación y la empleabilidad de Trabajo Social dentro de los ámbitos de influencia que posee la Universidad de Valparaíso, como instancia formadora de Asistentes Sociales.

***Valparaíso, Colón 2128, Verano del 2004.***



## **BIBLIOGRAFÍA**

## BIBLIOGRAFÍA GENERAL

### LIBROS.

1. . CINDA *"Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria"*.  
Colección Gestión universitaria 2003.
2. *"Competencia Laboral, sistemas y modelos"*  
Leonard Mertens CINTERFORT Montevideo 1997.
3. *"El profesional reflexivo, como piensan los profesionales cuando actúan"*.  
Donald Schön. Editorial Paidós 1998 España.
4. *"Enfoque de Competencia Laboral, manual para la educación de impacto en programas de formación para jóvenes"*.  
Ernesto Abdala. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfort) OIT 2004.
5. *"Enfoque de Competencia Laboral"*  
Centro Iberoamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor) 2001.
6. *"Esquemas básicos para el estudio de egresados"*.  
Oficina de Autoevaluación Universidad de Valparaíso 2004.
7. *"El espíritu emprendedor y la vida wired: el trabajo en el ocaso de las carreras"*.  
Fernando Flores y John Gray 2003
8. *"La inserción del universitario en el mercado de trabajo"*.  
Pilar Figuera Gozo, Barcelona 1996.

9. *“Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de competencias laborales”.*

BIVESUP, Gobierno de Chile Ministerio de Educación 2003.

10. *“Manual para el desarrollo de procesos de autoevaluación”*

CNAP Mineduc Julio 2000.

11. *“Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios”*

Javier Vidal García. Ministerio de Educación, Cultura y Deportes.

Universidad de León, España 2003.

12. *“Modelo de Desarrollo Psicosocial de Erick Ericsson”.*

Psicología Diane Papalia y otros 1996.

### **TESIS, MEMORIAS, SEMINARIOS.**

1. *“Aprendizajes relevantes al egreso de la formación profesional en Trabajo Social: Análisis de las experiencias de Seminario de Título de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso 1999-2003, desde el enfoque de Competencias Profesionales”.*

Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso

**Carrasco Pablo y Morales Andrea año 2004.**

2. *“Competencias Profesionales y Mercado Laboral en la sexta región “.*

Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso.

**Bizarro Romo Grace y Cid Toledo Natalia año 2004.**

3. *“Competencias profesionales y estándares de desempeño en el ámbito municipal”*

**Muñoz Paola y Vilaza Claudia**

## ARTÍCULOS DE REVISTAS.

1. *“Cuaderno de registro para realizar exámenes de grados”.*  
Secretaría de Dirección, Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso.
  
2. *“La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA”.*  
CEDEFORT 1994.
  
3. *“Competencias Profesionales: Art. Conceptos y visiones en Trabajo Social”*  
Castañeda Patricia –Salamé Ana María. Revista de Trabajo Social N° 1 Ilustre Municipalidad de Viña del Mar- Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso. EDEVAL 2003
  
4. *“El modelo de gestión por consultores” Art.*  
Alejandra González. HR Consultores, Santiago de Chile 2004.
  
5. MECESUP N° 46 Art. *“Educación superior y mercado laboral”*  
Gustavo Cáceres. Gobierno de Chile 2003.
  
6. UNESCO. Art. *“La educación encierra un tesoro”*  
Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI, 1197.

## CONGRESOS

1. *“Desarrollo y perspectiva del Trabajo Social en el nuevo milenio”.*  
Tom Johannsen, trabajo presentado en el Congreso Internacional de Trabajo Social 2001.

## ARTÍCULOS DE PERIÓDICOS.

1. *Inserción Laboral: "Los universitarios no saben venderse"*  
Carmen Morán. Artículo publicado en "El País" el 26 de Enero de 1999 en Sevilla España.

## INTERNET.

1. [www.oei.or.com](http://www.oei.or.com) / "II Foro Iberoamericano sobre formación y empleo"
2. [www.oit.cl](http://www.oit.cl) / "Índices de desempleo en América Latina"
3. [www.ine.cl](http://www.ine.cl) / "estadísticas actuales en previsión social"
4. [www.fundch.cl](http://www.fundch.cl) / Fundación Chile programa "desafíos y tareas de la educación Superior Chilena al comenzar el siglo XXI".
5. [www.competencialaboral.cl](http://www.competencialaboral.cl)
6. [www.cide.cl](http://www.cide.cl)
7. [www.cinda.cl](http://www.cinda.cl) / "Cinda presentación institucional"
8. [www.mineduc.cl](http://www.mineduc.cl) / bases de datos de educación superior.
9. [www.futurolaboral.cl](http://www.futurolaboral.cl) / datos de carreras profesionales de más de 8 semestres de duración.