M53279

M
B625t
2004
c1

UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
Facultad de Derecho y Ciencias Sociales
Escuela de Trabajo Social

"TRABAJO SOCIAL, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y MERCADO LABORAL EN LA SEXTA REGIÓN"

Seminario de Titulo para optar al grado de Licenciado en Trabajo Social
y Titulo de Asistente Social

Universidad de Valparaíso
CHILE
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

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

Alumnas Seminaristas : **Grace Bizarro Romo**
Natalia Cid Toledo

282

2004

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

Ref.: *INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO ALUMNAS QUE SE INDICAN.*

Valparaíso, mayo 4 de 2004.

SEÑOR DECANO:

En mi calidad de Profesora Guía vengo en informar el Seminario de Título desarrollado durante el año académico 2003 por las alumnas de la Escuela de Trabajo Social Srtas. **GRACE BIZARRO ROMO** y **NATALIA CID TOLEDO** expuesto en el informe final de dicho Seminario titulado **"TRABAJO SOCIAL, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y MERCADO LABORAL EN LA SEXTA REGION".**

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 que sistematiza resultados de investigación y propuestas de análisis y acción en torno a las competencias profesionales y el mercado laboral de Trabajo Social en la VI Región, constituyendo un aporte relevante respecto a las nuevas demandas que enfrenta actualmente la profesión, en vistas a consolidar espacios tradicionales de inserción laboral y explorar exitosamente campos emergentes.

Desarrollado desde un enfoque cualitativo, la configuración de competencias desde el mercado laboral reconoce oportunidades de mejora reales en los procesos de formación profesional de pre y postgrado, visibilizando la potencialidad de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso como referente académico, respecto de un territorio ligado a su acción formativa.

No obstante el valor del documento, se advierte en algunos pasajes niveles de análisis que no superan lo descriptivo.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **6,0 (seis coma cero).**

PATRICIA CASTAÑEDA MENESES
PROFESORA GUIA

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

Colón 2128, Valparaíso -- Casilla 3020 — Fonos: (32) 508650 — 508653 — 508654 — 508668 — Fax (32) 508674
E mail: Rosa.Valenzuela@uv.cl -- Jacqueline.Perez@uv.cl — Roxana.Ruiz @uv.cl — Helia.Galvez@uv.cl

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

REF.: Informa Seminario de Título

VALPARAISO, 04 de mayo de 2004

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad de Valparaíso en relación con los Seminarios de Título y/o Memorias de Prueba, en mi calidad de Profesor Informante cumplo con evaluar el Seminario de Título : ***"TRABAJO SOCIAL, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y MERCADO LABORAL EN LA SEXTA REGIÓN".*** Realizado por las alumnas de esta Escuela Srtas. ***Grace Bizarro Romo*** y ***Natalia Cid Toledo.***

Reglamentariamente en la Escuela de Trabajo Social los Seminarios de Títulos se desarrollan de acuerdo a una Metodología correspondiente al Ciclo Tecnológico desde el año 1975.

En ciertas ocasiones y si así la ocasión lo permite se aprueban proyectos de Seminarios de Título cuya fortaleza está en la investigación más que en la acción, por los aportes al conocimiento de nuestra profesión.

Es en este contexto en que se desenvuelve el presente Seminario pues trata de una investigación sobre las competencias profesionales y mercado laboral, temas de actualidad y de importancia para nuestra Escuela que se encuentra en pleno proceso de autoevaluación.

En una visión general, el documento presenta algunas falencias de forma como, por ejemplo, en las citas bibliográficas y, en lo metodológico, llama la atención que el Marco Referencial queda excluido del informe de Investigación o Diagnóstico.

En lo particular la investigación realizada es de alta calidad quedando en el lector una imagen de buena aplicación de técnicas cualitativas.

El lenguaje técnico es muy adecuado y la redacción es clara y fluida.

Por lo anterior es que se evalúa el presente Seminario de Título con nota **Seis coma Cero. (6.0)**

Es cuanto puedo informar.

FERNANDO PASTEN CORDOVEZ
Profesor Informante

AL SEÑOR
ANTONIO PEDRALS GARCIA DE CORTAZAR
DECANO
FACULTAD DE DERECHO
UNIVERSIDAD DE VALPARAISO
P R E S E N T E
FPC/rra.
c.c.: Archivo de Dirección

Colón 2128, Valparaíso — Casilla 3020 — Fonos: (32) 508650 — 508653 — 508654 — 508668 — Fax (32) 508674
E mail: Rosa.Valenzuela@uv.cl — Jacqueline.Perez@uv.cl — Roxana.Ruiz @uv.cl — Helia.Galvez@uv.cl

ABSTRACT

Seminario de Titulo: Trabajo Social, Competencias Profesionales y Mercado Laboral en la Sexta Región.

Docente Guía: Patricia Castañeda Meneses.

Alumnas Seminaristas: Grace Bizarro Romo.
Natalia Cid Toledo.

Institución Patrocinante: Escuela de Trabajo Social
Universidad de Valparaíso.

➢ FUNDAMENTACION

Dentro de un contexto actual marcado por profundas transformaciones en la sociedad y a la rapidez en la generación de información y conocimiento las profesiones deben adecuarse continuamente a dichos procesos de cambio, debido a la importancia del rol que cumplen dentro de la sociedad y que les exige cautelar que su accionar sea adecuado a las demandas que la realidad les va requiriendo. Esto implica un proceso de revisión constante de cada campo disciplinario, a fin de asegurar la pertinencia y calidad de los servicios prestados, buscando obtener con ello la valoración y reconocimiento social que asegure su empleabilidad. Es decir, un nuevo enfoque orientado a la vida laboral y a la inserción profesional, articulando adecuadamente las dimensiones del *saber*, del *saber hacer* y del *saber ser*.

Este nuevo enfoque corresponde al Modelo de Competencias Profesionales, donde el énfasis se desplaza desde los conocimientos adquiridos, a las actitudes, destrezas y habilidades requeridas para un desempeño exitoso en los ámbitos del dominio profesional, como en las relaciones interpersonales y el desarrollo ético de la profesión.

El desarrollo de este trabajo en el contexto territorial de la Sexta Región, responde a que es un espacio regional que no ofrece formación profesional de Trabajo Social en Universidades tradicionales y solo en los últimos años se han desarrollado programas de formación en instituciones de carácter privado. Por lo anterior, los y las jóvenes interesados/as en estudiar la carrera, provenientes de esta zona, han debido emigrar a otras regiones a estudiar, siendo la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso una receptora permanente de dichas inquietudes vocacionales

➢ METODOLOGIA

El trabajo desarrollado consiste en una investigación Exploratoria-Descriptiva con un enfoque cualitativo cuyo objetivo central se orienta a:

Configurar el repertorio de competencias que actualmente poseen los/las Asistentes Sociales que se desempeñan en la Sexta Región, generadas por su formación profesional y requeridas por el mercado laboral, desde la percepción de los/las propios/as profesionales.

Razón por la cual se elaboraron las siguientes preguntas de investigación:

a) ¿Cuáles son las competencias que los/las profesionales reconocen haber recibido a través de su formación académica y que les han sido útiles para insertarse en el mercado laboral de la Sexta Región?
b) ¿Cómo perciben los/las profesionales que incide el centro de formación de origen en la constitución de un profesional competente que pueda insertarse exitosamente en el mercado laboral?
c) ¿Qué competencias reconocen los/las Asistentes Sociales de la Sexta Región que es necesario poseer para desempeñarse exitosamente en el mercado laboral?

d) ¿Cuáles son las necesidades de formación y los mecanismos de actualización que los/las Asistentes Sociales perciben como pertinentes para constituirse en profesionales competentes en el mercado laboral?

e) ¿Qué características asume la inserción profesional de los/ las Asistentes Sociales egresados/as de la Universidad de Valparaíso en el mercado laboral de la Sexta Región?

Las dimensiones abordadas por el estudio corresponden a:

- Competencias Profesionales de Trabajo Social.
- Mercado Laboral Sexta Región
- Necesidad de Formación del colectivo profesional de Trabajo Social.

➢ RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

Dentro del actual quehacer laboral de la profesión, convergen simultáneamente dos realidades que dicen relación con los lineamientos tanto tradicionales como actuales que hoy en día la caracterizan:

- A pesar del proceso de evolución de la profesión, aún imperan los referentes que le dieron origen y que han sido heredados como parte de su identidad, reconociéndose como válidos y necesarios, aún cuando no se constituyen actualmente en el eje central que orienta a la profesión.

- La tendencia actual es a considerar que la profesión debe adaptarse a los cambios y contextos dentro de los cuales se desarrolla. La mirada clásica se enfrenta a la necesidad de desarrollar nuevas capacidades y habilidades para actuar como profesionales competentes de manera integral.

Por esta razón, bajo el análisis de Bunk es posible establecer las siguientes competencias para Trabajo Social, requeridas desde la perspectiva del mercado laboral.

COMPETENCIAS TÉCNICAS	• CONOCIMIENTO DE PROGRAMAS Y POLÍTICAS SOCIALES • FOCALIZACIÓN DE RECURSOS A TRAVÉS DE FONDOS CONCURSABLES • CONOCIMIENTO EN CIENCIAS SOCIALES
COMPETENCIAS METODOLÓGICAS	• DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES • MODELOS DE INTERVENCIÓN DE CASO, GRUPO Y COMUNIDAD ACORDES CON LAS DEMANDAS ACTUALES
COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	• TRABAJO EN EQUIPO • CAPACIDAD DE LIDERAZGO • CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN
COMPETENCIAS PERSONALES	• CREATIVIDAD • INICIATIVA • TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN • AUTOACTUALIZACIÓN • PROACTIVIDAD

Los aportes de Mertens, hacen referencia tanto a competencias genéricas, básicas y especificas como a la situación formativa de la profesión. Desde este marco, es posible señalar en cuanto a las competencias genéricas, que si bien es cierto, traspasan las fronteras de la profesión, en el actual contexto los discursos se orientan por rutas distintas. Por un lado, y como ha sucedido tradicionalmente, la formación de pregrado manifiesta su excelencia académica construyendo competencias desde la lógica conceptual o teórica, es decir, desde el conocimiento, mientras que, por otra parte, el mercado laboral condiciona sus requerimientos bajo el parámetro de competencias emergentes, ligadas especialmente a habilidades de participación y puesta en práctica de destrezas de índole personal.

En cuanto a las necesidades de formación manifestadas por los/las profesionales, si bien es cierto son una realidad en el contexto laboral en que se desarrollan, también es cierto que junto con ellas coexisten también obstáculos que dificultan en gran medida las oportunidades de capacitación. La disminución de las posibilidades de realizar un trabajo de mejor calidad, está asociada a obstáculos relativos a factores de índole académico, económico, geográfico y laboral que superan la disposición y el deseo de capacitación de los/las Asistentes Sociales.

Respecto al alto índice de profesionales egresados/as de la Universidad de Valparaíso en la región, sin lugar a dudas, los matices que adquiere la inserción laboral de estos egresados, permiten precisar el actual escenario laboral en el que se encuentran:

- Los puestos de trabajo que ocupan mayoritariamente se vinculan a áreas laborales tradicionales para Trabajo Social, en que el Estado es el principal empleador.

- Paralelamente, aunque en menor medida, se insertan en nuevas áreas de intervención, abriendo campos ocupacionales que no pertenecen a la tradición de la profesión, pero, que a su vez hacen que el escenario sea inestable en la medida en que se insertan en áreas de desempeño con modalidades de contratación temporales o de corto plazo.

- La realidad sugiere que se ocupan en empleos que ofrecen las tres modalidades de contratación. No obstante lo anterior, aún cuando la tendencia se sitúa en torno a las modalidades de contratación contrata y honorarios (sumando ambos tipos de contratos), los contratos de planta representan un significativo número, por lo que, una gran parte de los/las profesionales mantiene un nivel de estabilidad mejor que el de sus pares.

INDICE

PRESENTACIÓN	**1**
CAPITULO I: CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA	**4**
1.- CONTEXTO REGIONAL	**5**
2.- CONTEXTO PROFESIONAL	**13**
CAPITULO II: MARCO DE REFERENCIA	**16**
CAPITULO III: INFORME DE INVESTIGACION	**92**
1.- FUNDAMENTACION TEMATICA	**93**
2.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	**94**
3.- ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	**98**
3.- MERCADO LABORAL DE TRABAJO SOCIAL EN LA SEXTA REGIÓN: CONFLICTOS Y OPORTUNIDADES	**146**
CAPITULO IV: PROPUESTAS PARA TRABAJO SOCIAL EN LA SEXTA REGIÖN	**151**
1.- PERFIL PROFESIONAL	**152**
A.- Definición de Trabajo Social desde el Mercado Laboral	**152**
B.- Propuesta de Perfil Profesional para los/las Asistentes Sociales requerido por el Mercado Laboral de la Sexta Región	**153**
C.- Perfil Profesional Ideal v/s Perfil Profesional Real	**161**
2.- MAPA FUNCIONAL DE TRABAJO SOCIAL SEGÚN MERCADO LABORAL	**164**
A.- Implicancias de la formulación del Mapa Funcional	**164**
B.- Mapa Funcional de Trabajo Social según Mercado Laboral de la Sexta Región	**166**

3.- PROPUESTA DE CAPACITACIÖN PARA PROFESIONMALES ASISTENTES SOCIALESBASADO EN MODELO DE FORMACIÖN EN COMPETENCIAS **167**

A.- Implicancias de Formulación de Cursos de Capacitación desde el Modelo ISFOL de Formación en Competencias **167**

B.- Propuesta

"CAPACITACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS PARA TRABAJO SOCIAL EN PLANIFICACIÓN Y DESARROLLO LOCAL " **176**

CAPITULO V: CONCLUSIONES **181**

Respecto a la Metodología de Investigación **182**

Respecto al Trabajo Social **183**

Respecto a Competencias Profesionales **184**

Respecto al Mercado Laboral **185**

BIBLIOGRAFIA **187**

ANEXOS **191**

INDICE DE CUADROS

Cuadro N° 1: Provincias y Comunas de la Sexta Región **6**

Cuadro N° 2: Perfil de la Dinámica Económica Regional **9**

Cuadro N° 3: Valor de las Exportaciones según Rama de Actividad **10**

Cuadro N° 4: Evolución del Mercado Laboral **11**

Cuadro N° 5: Comparación entre Formación Tradicional y Formación en Competencias **68**

Cuadro N° 6: Vacantes ofrecidas por la Carrera de Trabajo Social en Universidades Tradicionales **84**

Cuadro N° 7: Vacantes ofrecidas por la Carrera de Trabajo Social en Universidades Privadas **84**

Cuadro N° 8: Vacantes ofrecidas para la Carrera de Trabajo Social en Institutos Profesionales **85**

Cuadro N° 9 : Porcentaje de Alumnos retenidos en Universidades e Institutos **87**

INDICE DE GRAFICOS

Gráfico N°1: Trabajo y Servicio Social **82**

Gráfico N°2: Evolución Matricula Primer Año **85**

Gráfico N°3: Evolución Número de Titulados **86**

PRESENTACIÓN

En el transcurso de los últimos años la sociedad actual se ha visto enfrentada, a vertiginosas transformaciones que la han vuelto más compleja y dinámica, dados los avances tecnológicos y la rapidez con que el conocimiento se genera, se difunde y pasa rápidamente a la obsolescencia. Esta situación demanda de los actores sociales una mayor adaptabilidad a estos cambios, a fin de asegurar su vigencia y validación dentro de este escenario.

Dentro de este marco, las profesiones deben adecuarse continuamente a estas transformaciones, debido a la importancia del rol que cumplen dentro de la sociedad y que les exige cautelar que su accionar sea adecuado a las demandas que la realidad les va requiriendo. Esto implica un proceso de revisión constante de cada campo disciplinario, a fin de asegurar la pertinencia y calidad de los servicios prestados, buscando obtener con ello la valoración y reconocimiento social que asegure su empleabilidad.

Todo lo anterior, demanda para la formación profesional el desarrollo de un conjunto de conocimientos, habilidades y conductas que permitan a las personas acceder al mundo del trabajo, conservar su empleo y reforzar y acrecentar sus capacidades profesionales a lo largo de la vida. Es decir, un nuevo enfoque orientado a la vida laboral y a la inserción profesional, articulando adecuadamente las dimensiones del *saber*, del *saber hacer* y del *saber ser*.

Este nuevo enfoque corresponde al Modelo de Competencias Profesionales, donde el énfasis se desplaza desde los conocimientos adquiridos, a las actitudes, destrezas y habilidades requeridas para un desempeño exitoso en los ámbitos del dominio profesional, como en las relaciones interpersonales y el desarrollo ético de la profesión.

Atendiendo a esta realidad, el presente Seminario de Titulo constituye una experiencia de investigación y análisis acerca de las competencias que los/las Asistentes Sociales identifican en su quehacer profesional, en el marco de los actuales requerimientos del mercado laboral, y contiene una serie de propuestas, que permiten configurar los aportes del enfoque de competencias al perfil profesional y a las ofertas de capacitación especializadas.

Este trabajo fue desarrollado en el contexto territorial de la Sexta Región, dado que es un espacio regional que no ofrece formación profesional de Trabajo Social en Universidades tradicionales y solo en los últimos años se han desarrollado programas de formación en instituciones de carácter privado. Por lo anterior, los y las jóvenes interesados/as en estudiar la carrera provenientes de esta zona, han debido emigrar a otras regiones a estudiar, siendo la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso una receptora permanente de dichas inquietudes vocacionales

Así entonces, el presente Seminario de Título sistematiza la experiencia de investigación y reflexión profesional en torno a las competencias que el mercado laboral de la Sexta Región demanda actualmente al Trabajo Social. El documento se ha organizado de la siguiente manera:

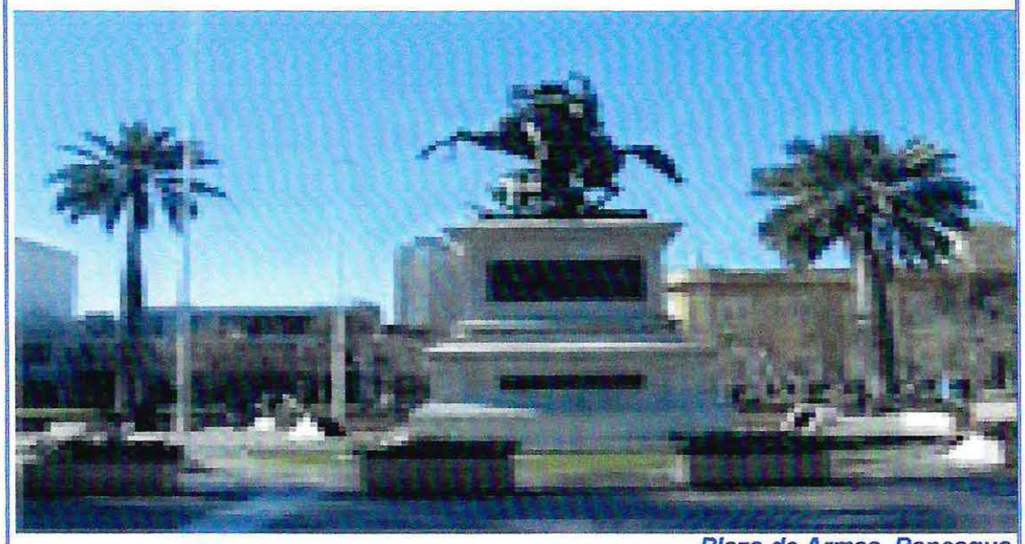
El Capitulo I permite contextualizar la experiencia considerando tanto el escenario regional, así como la realidad de la situación de la profesión en los ámbitos nacional y regional.

El Marco de Referencia se presenta en el Capitulo II, abordando, fundamentalmente, los ejes de Competencias Profesionales, Mercado Laboral y Trabajo Social los cuales permitirán aproximarse adecuadamente al tema, siendo la base para un posterior análisis.

A través del Capitulo III se desarrolla el Informe de Investigación, el que se integra el Diseño de Investigación, se analizan los resultados obtenidos al tenor de las preguntas de investigación y finalmente se lleva a cabo un análisis acerca de los conflictos y oportunidades a los que se enfrenta el Trabajo Social en el mercado laboral de la Sexta Región.

Considerando el desarrollo de los capítulos precedentes, dentro del Capitulo IV se presentan propuestas para el Trabajo Social en la región atendiendo a la realidad descrita y analizada con anterioridad. Para tal finalidad se desarrolló un trabajo de elaboración del Perfil Profesional requerido para los/ las profesionales de acuerdo a las demandas del mercado laboral. Además, como complemento el trabajo considera la construcción de un Mapa Funcional, por medio del cual se pretende determinar las competencias necesarias para orientar el proceso de formación profesional, el cual tiene la particularidad de representar las características propias de la experiencia profesional. Finalmente y de acuerdo a lo anterior se presenta una propuesta de capacitación profesional basado en el enfoque de competencias profesionales.

Por ultimo el Capitulo V da a conocer las conclusiones obtenidas del desarrollo de la experiencia de Seminario de Titulo, cuyos ejes orientadores se sustentan en las implicancias o aportes para la Profesión, la Temática abordada y la Metodología empleada.



Plaza de Armas, Rancagua

CAPITULO I

CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA

CONTEXTO REGIONAL

SEXTA REGION DEL LIBERTADOR GENERAL BERNARDO O´HIGGINS

1.- CONTEXTO REGIONAL

La Sexta Región del Libertador General Bernardo O`Higgins se encuentra política y administrativamente dividida por tres provincias como son Cachapoal, Colchagua y Cardenal Caro, cuyos límites los conforman por el norte la región Metropolitana, por el sur la región del Maule, por el este Argentina y por el oeste el Océano Pacífico. A su vez, la componen 33 comunas de las cuales la ciudad de Rancagua es su capital. Lo anterior se presenta en el siguiente cuadro y en el posterior mapa que esquematiza la división político administrativa regional:[1]

Cuadro Nº 1

Provincias y Comunas de la Sexta Región

CAPITAL REGIONAL	*PROVINCIAS*	*COMUNAS*	
Rancagua	Cachapoal	Rancagua	Quinta de Tilcoco
		Graneros	San Vicente de Tagua Tagua
		Mostazal	Pichidegua
		Codegua	Peumo
		Machalí	Coltauco
		Olivar	Coinco
		Requínoa	Doñihue
		Rengo	Las Cabras
		Malloa	
	Colchagua	San Fernando	Santa Cruz
		Chimbarongo	Lolol
		Placilla	Pumanque
		Rancagua	Palmilla
		Chépica	Peralillo
	Cardenal Caro	Pichilemu	La Estrella
		Navidad	Marchigüe
		Litueche	Paredones

[1] Fuente: "Instituto Nacional de Estadísticas, Censo 2002". www.ine.cl

ıfica: IGM 1:250.000
de Información Geográfico,
l Región.

De acuerdo con los datos obtenidos del Censo 2002[2], la región cuenta con una población total de 780.627 personas, lo cual representa un 5,2% de la población total del país. En cuanto a la distribución de la población regional por sexo, la población masculina sobrepasa por un pequeño margen a la población femenina, con 392.335 y 388.292 respectivamente, lo que representa para los hombres un 50,3% y para las mujeres un 49,7 %. Del total de la población, 548.584 personas habitan en áreas urbanas, en tanto 232.043 lo hacen en áreas rurales.

Considerando la dinámica que ha registrado la población durante el periodo intercensal 1992-2002, cabe señalar que ésta se ha incrementado en un 12,1%. Así también el crecimiento de la población total de la región ha sido acompañado de un rápido "proceso de urbanización", fenómeno que ha significado que la población urbana predomine con un 70,3% frente a la población rural con un 29,7%, lo que ha generado un mejoramiento sustantivo de la situación económico-social de la población al facilitarse el acceso a servicios tales como educación, salud, agua potable, electricidad, entre otros[3].

Teniendo en cuenta la relación población urbana-rural y sexo, se puede señalar que prevalece la población femenina frente a la masculina en los sectores urbanos, en que 270.113 son hombres y 278.471 corresponden a mujeres, mientras que en el sector rural las cifras señalan que la situación es inversa, por cuanto 122.222 son hombres y 109.821 son mujeres[4].

De acuerdo a la concentración poblacional por provincia, la población se distribuye de la siguiente manera:[5]

- Provincia de Cachapoal con 542.901 habitantes;
- Provincia de Colchagua con 196.566 habitantes y;
- Provincia de Cardenal Caro con 41.160 habitantes.

[2] Fuente: "Instituto Nacional de Estadísticas, Censo 2002". www.ine.cl
[3] Fuente: "Censo 2002" op.cit
[4] Fuente: "Censo 2002" op.cit
[5] Fuente: "Censo 2002" op.cit

A su vez, con los procesos de modernización que afectan a las estructuras económicas y sociales de la región las tasas de analfabetismo, instrucción y de calidad de vida son cada vez más favorables lo que se ha expresado a lo largo de las últimas décadas generando mejores perspectivas de vida para la población. Así entonces, la condición de alfabetismo en la población de 10 años y más registra avances en la década intercensal 1992-2002 en que hoy la población alfabeta es de un 93% y la taza de analfabetismo llega a un 6,3%[6].

Desde otro punto de vista, las principales actividades económicas a nivel regional están dadas por la agricultura y la minería que en conjunto constituyen el 55,3% del total, seguidas por el comercio, la industria manufacturera y la construcción[7].

Dentro de esta perspectiva, la dinámica de la actividad regional se ha presentado de manera variable y esto se manifiesta en el comportamiento de las siguientes categorías[8]:

Cuadro Nº 2

SEXTA REGION DEL LIBERTADOR GRAL. BERNARDO O`HIGGINS Perfil de la Dinámica Económica Regional										
Ocupados (Miles de Personas)			**Actividad** (Índice 1996=100)			**Exportaciones** (Millones de Dólares FOB)			**Inversión Extranjera** (Miles de Dólares)		
Jul- Sep 2002	Jul-Sep 2003	↗	Jul-Sep 2002	**Jul-Sep 2003**	↘	Jul-Sep 2002	Jul-Sep 2003	↗	**Jul-Sep** 2002	**Jul-Sep** 2003	→
254,2	259,9		**118,9**	117,8		**232,7**	279,9		**0**	**0**	

Fuente: "Informe Económico Regional" INE

Haciendo una comparación entre igual periodo de ambos años se evidencia que tanto el numero de personas ocupadas como las exportaciones realizadas han experimentado una leve alza lo que se traduce en mayores perspectivas económicas para la región, aun cuando la actividad presenta una leve disminución a causa de la caída del comercio, manteniéndose la inversión extranjera en la Región.

[6] Fuente: "Censo 2002" op.cit
[7] Fuente: "Censo 2002" op.cit
[8] Fuente: Informe Económico Regional, Julio-Septiembre 2003, INE

Dentro del las exportaciones el sector Minero logró el mejor resultado durante el segundo trimestre de 2003, consolidada como el principal sector exportador de la región.

Cuadro Nº 3

Valor de las Exportaciones según Rama de Actividad
(Millones de Dólares Corrientes)

Rama de Actividad	2002		2003		
	Jul-Sep	Oct-Dic	Ene-Mar	Abr-Jun	Jul- Sep
Total Exportaciones	232,7	209,7	345,7	417,8	279,9
Agricultura y Pesca	20,7	28,4	177,3	216,8	24,7
Agricultura	0,6	1,7	9,1	25,7	2,5
Frutas	19,5	26,0	161,0	187,8	21,5
Silvoagropecuario y Pesca	0,6	0,7	7,2	3,3	0,7
Minería	150,2	125,8	120,3	132,5	173,0
Cobre y Hierro	107,2	91,1	91,8	102,1	135,0
Resto Minería	43,0	34,7	28,5	30,4	38,0
Industria	61,7	55,1	48,1	65,0	80,7
Alimentos	36,0	28,7	26,8	37,2	53,7
Beb. Liq. y Alcoholes	20,5	21,7	18,5	23,4	23,7
Resto Industrias	5,3	4,8	2,7	4,4	3,3
Resto Exportación	0,1	0,4	0,1	3,5	1,6

Fuente: " INE , Encuesta Nacional de Empleo"

Desde otro punto de vista, respecto al mercado laboral, los ocupados crecieron en 5,8 mil personas, mientras que la fuerza de trabajo aumentó de 237.900 personas en 1990 a 284,7 mil personas el 2003; 1,9 mil personas menos que el trimestre anterior y mil menos que el mismo período de 2002.

Cuadro N°4

Evolución del Mercado Laboral

Trimestre Julio-Septiembre 2003

	Fuerza de Trabajo Var. 12 meses (%)	Ocupados Var. 12 meses (%)	Tasa de Desocupación (%)	Tasa de Cesantía (%)
Totales	**-0,4**	**2,3**	**8,7**	**7,9**
Hombres	1,4	4,7	8,8	8,3
Mujeres	-5,6	-4,9	8,3	6,7

Fuente" INE , Encuesta Nacional de Empleo"

Sin embargo, conviene destacar que durante la década de los 90 las mujeres han tenido gradualmente mayor participación por lo que han incrementado en más de 3 puntos porcentuales su participación en la fuerza de trabajo, mientras que la de los hombres disminuyó levemente. Todo lo anterior señala que la fuerza de trabajo siempre ha mostrado una variación positiva.

La tasa de desocupación, en relación a la variable sexo, alcanzó el 8,8% de desempleo en los hombres, con 19,2 mil hombres desocupados, encontraste con el desempleo femenino que llego al 7,8%, con 5,6 mil mujeres desocupadas. Por otra parte, estas cifras disminuyen notoriamente durante las estaciones primavera y verano en que, por ser una región agrícola, se generan trabajos temporales en empresas agrícolas dedicadas a la producción y exportación de frutas y vinos que junto con el cobre son los principales productos de exportación. Lo antes señalado, indica que el desempleo en la región depende de la época del año, es decir, tiene connotaciones de temporalidad y por ende son variables y de cualquier forma esto hace que los índices de cesantía sean menores que el promedio nacional para estas épocas[9].

[9] Fuente: "Informe Económico Regional" INE

En términos sectoriales, los sectores Servicios Sociales, Personales y Comunales; Comercio; Industria y Servicio Financieros fueron los más dinámicos en cuanto a generación de empleos y en contraposición los sectores menos dinámicos fueron Agricultura, Caza y Pesca, es decir, el crecimiento en estos sectores fue negativo y como consecuencia fueron los 2 únicos sectores que expulsaron mano de obra en tal período. Esto, sin lugar a dudas, es un dato preocupante para la región, más aún considerando que el sector agricultura y minero son 2 de los sectores y/o actividades productivas de gran impacto para la región.[10]

Dentro del escenario social de la región, las cifras relativas a pobreza e indigencia han disminuido durante el período 1990-1998. La población pobre bajó desde un 41,0% aun 22,7%. La misma tendencia se presenta en relación a la población indigente, por cuanto ésta se redujo desde un 14,8% a un 5,2%, en igual periodo. En relación al promedio nacional – 21,7 % de pobreza y un 5,6% de indigencia- , la población pobre de la región lo supera en un punto porcentual, mientras que la población indigente es levemente inferior. [11]

En cuanto al nivel de ingresos, el ingreso promedio de un hogar de la región alcanza los $ 346.002, lo cual representa un 26% menos que el promedio del país al año 1998, siendo este de $ 471.005[12].

Por su parte, el nivel de instrucción en la población de 5 años o más ha experimentado un notable avance. El porcentaje de población que curso o ha cursado educación superior aumento de 5,3% a 10,6 % en la década íntercensal. Al observar el nivel de Instrucción según sexo, no se observan diferencias significativas. En las mujeres aumenta de 5,5% a 10,6% y en los hombres de 5,2% a 10,5%[13].

En la educación prebásica el nivel de instrucción aumenta de 2,2% a 4,1%.

La población de 5 años y más que nunca asistió a un plantel educacional, desciende de 7,2% en 1992 a 3,8% en el 2002.[14]

[10] Fuente: "www.ine.cl"
[11] Fuente: "Encuesta CASEN 1998" Mideplan
[12] Fuente: "Encuesta CASEN 1998", Mideplan
[13] Fuente: "www.ine.cl"
[14] Fuente: "www.ine.cl"

CONTEXTO PROFESIONAL

TRABAJO SOCIAL EN LA SEXTA REGION

2.- CONTEXTO PROFESIONAL

Desde los orígenes de la profesión su actuar ha estado orientado hacia la satisfacción de las necesidades de los individuos. Debido a la complejización de la sociedad, estas necesidades han variado y se han diversificado, abarcando demandas que no se centran solo en el ámbito material, sino que incluye necesidades de desarrollo e interrelación. Esto ha llevado a que actualmente exista una mayor demanda de profesionales, lo que se traduce en el aumento del contingente profesional, por un lado y, por el otro, en una oferta creciente de formación académica.

En el presente, se estima que el número de Asistentes Sociales que se desempeñan en el país alcanza a los 11.201 profesionales de acuerdo al Observatorio del Empleo realizado el año 2003 por el Ministerio de Educación[15]

De acuerdo a información obtenida a través del Departamento Social de la Intendencia Regional se desempeñan en la actualidad en la región aproximadamente 400 profesionales, cuyo campo laboral lo constituyen Corporaciones y Fundaciones; Instituciones del sector publico, privado e instituciones no gubernamentales; e Instituciones de Formación Profesional, principalmente en las áreas administración, laboral y social.

En cuanto a la organización, la región carece de instancias formales de Asociación Gremial para los/las profesionales, así como de Colegio de Asistentes Sociales, lo que unido a factores geográficos dificulta la cohesión y unión del colectivo de profesionales existente.

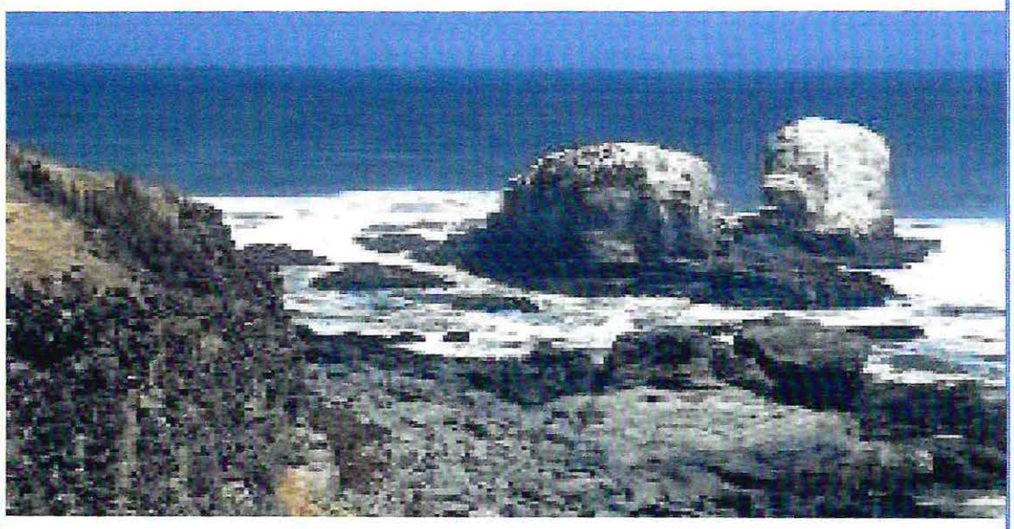
[15] Fuente: "www.futurolaboral.cl"

El contingente de profesionales que se desempeña laboralmente en la región provienen de universidades e institutos profesionales pertenecientes a otras regiones, de los cuales, la mayoría son egresados de instituciones de la Región Metropolitana, Quinta, Séptima, Octava y Novena Región, como lo demuestra la siguiente matriz:

Universidades Públicas	***Universidades Privadas***	***Institutos Profesionales***
• *Universidad de Chile (Santiago)* • *Universidad de Chile (Talca)* • *Universidad de Chile (Valparaíso)* • *Universidad de Chile (Temuco)* • *Pontificia Universidad Católica de Chile* • *Universidad Católica de Valparaíso* • *Universidad de Valparaíso* • *Universidad de Concepción* • *Universidad Católica del Maule* • *Universidad Tecnológica Metropolitana*	• *Universidad Cardenal Silva Henríquez* • *Universidad del Pacifico* • *Universidad Santo Tomas* • *Academia de Humanismo Cristiano* • *Universidad Arcis*	• *Instituto Profesional de Maule* • *Instituto Profesional del Pacífico*

En particular, el panorama académico para la carrera en la Sexta Región se caracteriza por la ausencia de instituciones públicas que formen profesionales, centrándose la formación tanto, en universidades privadas como en institutos profesionales, de los que hasta el momento, aún no egresan titulados.

INSTITUCIONES DE FORMACIÓN DE PREGRADO	***CARACTERÍSTICAS DE LA CARRERA***	***AÑO DE CREACIÓN DE LA CARRERA***
Universidad de Rancagua	La carrera dura 10 semestres. otorga titulo profesional y grado académico.	Año 2003
Instituto Profesional Inacap	La carrera dura 8 semestres. Otorga titulo profesional.	Año 1999



Punta de Lobos, Pichilemu

CAPITULO II

MARCO DE REFERENCIA

MARCO DE REFERENCIA

I.- TRANSFORMACIONES ESTRUCTURALES.

Durante los últimos decenios la sociedad se ha visto enfrentada a tres transformaciones estructurales, las que impulsadas por el desarrollo tecnológico y el creciente proceso de globalización, han generado procesos de crisis y cambios. Estas transformaciones corresponden a[16]:

- **Transformaciones tecnológicas:** Las transformaciones tecnológicas- las principales impulsoras de las modificaciones que la sociedad humana vive hoy en día- pueden organizarse de acuerdo a dos grandes vertientes:
- Revolución biológica, que barca los campos de la biotecnología y la ingeniería genética.
- Tecnologías de la Información y la Comunicación.

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

- **Trasformaciones económicas:** En un mundo estrechamente comunicado e interdependiente, emergen dos fenómenos económicos:
- Globalización de las economías nacionales con la constitución de mercados que permiten intercambios comerciales a niveles regionales o continentales.
- Glocalización: Valorización y rescate de la situación local en el contexto global.

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

[16] Castañeda ,Patricia Salame, Ana María; Cuadernos de Trabajo Social N°1, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Universidad de Valparaíso

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

- Pobreza y exclusión social en niveles que pensionan y colapsan los sistemas de bienestar público imperantes tradicionalmente.
- Cambios demográficos asociados al descenso de las tasas de natalidad y aumento de las esperanzas de vida en la edad adulta.
- Desempleo estructural.
- Movimientos migratorios.

Estas transformaciones han resignificado diversas dimensiones de la vida social, principalmente, debido a los constantes cambios que la han afectado.[17]

Por otra parte José Joaquín Brünner[18] denomina este escenario como la globalización cultural que se manifiesta en cuatro fenómenos de base interrrelacionados :

a) La universalización de los mercados y el avance del capitalismo posindustrial;
b) La difusión del modelo democrático como forma ideal de organización de la polis;
c) La revolución de las comunicaciones que lleva a la sociedad de la información; y
d) La creación de un clima cultural de época, usualmente llamado de la posmodernidad

[17] Fuente: "La Educación Superior y el Mundo laboral", Revista nº 16, Julio 2002, Rodrigo Alarcón.
[18] Globalización Cultural y Modernidad, José Joaquín Brunner, Fondo de Cultura Económica,1998

Para el autor, la expansión del capitalismo, su transformación post industrial y la hegemonía de los mercados a escala internacional configuran el surgimiento de una forma predominante, incontestada, de civilización material que engloba progresivamente al mundo. Ella se organiza en torno al comercio sin fronteras y al empuje tecnológico que renueva incesantemente la producción de bienes y servicios para mercados competitivos, donde productores y consumidores se coordinan entre si mediante señales de precios no sujetos a control administrativo.

Las economías capitalistas son, en este sentido, sistemas auto-organizados y auto- regulados, relativamente independiente de la política, que crecen sobre la base de un principio de destrucción creadora, produciendo innovaciones de procesos y productos, transformaciones del medio ambiente y desequilibrios en la distribución de beneficios, oportunidades y recursos.

La difusión a nivel mundial del modelo democrático como ideal de organización de la polis representa un triunfo de la creencia (y de la experiencia) de que los derechos de las personas, la libertad individual y las aspiraciones de igualdad de la gente, así como la mejor forma de gobierno compatible con el desarrollo de la economía capitalista, reside en un sistema multi- partidario y competitivo. En él diversas fracciones políticamente organizadas disputan el acceso a la conducción del gobierno en base al apoyo expresado periódicamente mediante el sufragio ciudadano. Las libertades de los modernos son inseparables de la democracia. Sólo en ella los hombres y mujeres han podido reconocerse como ciudadanos, dar curso a su imaginación e impugnar su propia situación de vida en nombre de ideales de justicia.

La revolución en curso de las comunicaciones marca el ingreso a un nuevo tipo de sociedad: la sociedad de la información y el conocimiento. Representa la conformación dentro del capitalismo posindustrial y las democracias, de un sector – la industria de servicios simbólicos – que por su propio desarrollo adquiere la capacidad de transformar la economía y la política, redefiniendo sus relaciones reciprocas y su mutua relación con la cultura.

El surgimiento de un clima de época o nueva sensibilidad, usualmente denominados posmodernos, constituye el resultado de los tres fenómenos anteriores; su expresión espiritual, intelectual, estética y ética en diversos ámbitos de la vida contemporánea. A través de ellos se manifiesta una ruptura o transformación del proyecto y los ideales de la modernidad. Es en esta esfera donde se expresa la conciencia de la globalización, sea a nivel individual o como experiencia colectiva. En tal sentido, puede decirse que la posmodernidad es la manifestación de la cultura de la civilización material emergente. Alimenta los mercados, proporciona el clima moral y estético de la política y contribuye a conformar el escenario de nuestras ciudades.

Como efecto del proceso de globalización, y de los avances tecnológicos, la información disponible ha aumentado, facilitando así el acceso y disponibilidad de la misma; los conocimientos científicos se han ampliado e intensificado, llevando a una nueva aplicación del mismo a las distintas esferas de la vida humana. Esto ha provocado una aceleración constante de los procesos de cambio y la obsolescencia de los conocimientos.

Por tal razón la ocurrencia de estas modificaciones estructurales requiere, de parte de las personas y de los sistemas sociales adaptación al cambio, a fin de permanecer vigentes y acorde a las nuevas demandas planteadas.

Una de las áreas que se ha visto en la necesidad de replantearse, es la relación educación y trabajo, especialmente en lo concerniente a la formación de profesionales, debido a que se debe generar una respuesta acorde a las demandas que emergen desde este nuevo escenario Para resolver esta necesidad, el Informe Delors[19] plantea enfrentarlas por medio del desarrollo de 4 aspectos fundamentales que serán los pilares del conocimiento de cada persona:

[19] Fuente: "Competencias profesionales de los/las Asistentes Sociales titulados/tituladas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: Tradición y Transformación, Patricia Castañeda, Ana María Salamé.

- Aprender a conocer, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión.
- Aprender a hacer, para poder influir sobre el propio entorno.
- Aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas.
- Aprender a ser, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores.

Estos pilares han replanteado el proceso educativo, considerando no solo los conocimientos adquiridos a través de las instituciones educacionales por un período determinado de tiempo, sino que además se suman un conjunto de competencias especificas en cada persona, junto a capacidades y aptitudes que le permiten insertarse dentro de una organización colectiva de trabajo. Este a permitido, dentro del análisis de la relación educación y trabajo, evolucionar desde el concepto de calificación profesional al concepto de competencia profesional.

II.- COMPETENCIAS PROFESIONALES

2.1.- ORIGEN Y EVOLUCIÓN

El concepto de Competencia Profesional emergió en los años ochenta como elemento del debate que se vivía en los países industrializados sobre la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo, en orden a impulsar una adecuada formación de la mano de obra.

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

Siguiendo esta estela, esa 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 afrontar cambios que puedan suponer un salto cualitativo. México, Colombia, Chile, Argentina u Honduras, entre otros, aparecen como puntas de lanza de distintos procesos de modernización formativa vinculados a la Competencia Profesional que afianzan progresivamente en ese continente una nueva forma de abordar la relación entre formación y empleo.[20]

Dentro del contexto anteriormente descrito, se revisaran las experiencias de tres naciones en el proceso de modernización formativa, correspondiente a dos países industrializados y uno en vías de desarrollo [21]

[20] Fuente: Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

[21] http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/v.htm

➢ *Reino Unido*

Las mejoras introducidas, desde los primeros años de la década de los años ochenta, que fueron cristalizadas en reformas educativas hacia mediados de la década, tienden a los siguientes objetivos:

- Crear una fuerza laboral más competitiva en el ámbito internacional
- Contar con una mano de obra más flexible
- Dar crédito y apoyo práctico al concepto de formación continua, sin requisitos de ingreso y con métodos de capacitación más flexibles y accesibles
- Pasar de un sistema de capacitación regido por la oferta a uno que refleje las necesidades del mercado laboral y responda a ellas
- Desarrollar un sistema de capacitación caracterizado por la eficiencia y la rentabilidad, que goce de una sólida reputación y del mismo nivel que la formación académica

Es así como el National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) fue creado en 1986 para reformar el sistema de titulaciones profesionales que existía en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.

La creación del NCVQ surgió a raíz de una revisión de las Titulaciones Profesionales que sacó a la luz la necesidad de poner en práctica una serie de acciones urgentes para conseguir:

- Una mano de obra nacional que incluyese mayor cantidad de personal más cualificado
- Titulaciones basadas directamente en los niveles de competencia requeridos en el puesto de trabajo
- Un marco nacional de titulaciones simplificado y racionalizado

- Mayor calidad y consistencia en la evaluación y certificación

- Poner fin a la división entre titulaciones académicas y titulaciones profesionales

En el pasado existían muchos tipos diferentes de titulaciones en el Reino Unido. En general, la "jungla de titulaciones" no se comprendía bien, y casi todos coincidían en la necesidad de racionalizar y simplificar el sistema, de manera que fuese más atractivo y accesible para los alumnos o candidatos y que, al mismo tiempo, estuviese más relacionado con las necesidades del empleo.

Se dispone ahora de tres vías para obtener una titulación. Además de las titulaciones educativas tradicionales ofrecidas en colegios e institutos, existen las NVQ y las GNVQ.

Las titulaciones vocacionales nacionales (National Vocational Qualifications, NVQ) establecen los niveles estándar de rendimiento para las diferentes profesiones específicas. Dado que están basados en la observación sobre lo que ocurre realmente en el trabajo, las NVQ están diseñadas para proporcionar un acceso abierto a la evaluación y para facilitar al personal el aprendizaje a lo largo de la vida laboral.

Las Titulaciones Profesionales Nacionales Generales (General National Vocational Qualifications, GNVQ) otorgan una titulación según la base de conocimientos y capacidades profesionalmente relevantes adquiridas durante la preparación para el ingreso en el mercado laboral o para la progresión hacia una educación superior. Las GNVQ están principalmente concebidas para ser obtenidas a través de programas de educación profesional inicial en colegios o escuelas superiores.

Lo anterior no implica que el Reino Unido haya carecido de un sistema de calificaciones profesionales en 1985/1986. En realidad, las calificaciones existentes disfrutaban de alta reputación a nivel internacional. Pero se necesitaba otro método que proporcionara los niveles de participación y calidad de resultados que exigían la educación y capacitación en el cambiante mundo del trabajo. Era el momento de un cambio cultural.

El punto clave del sistema británico radica en que ha sido constituido por la gente que lo va a utilizar y que recibe sus beneficios. Esto da a los empresarios y representantes de la fuerza laboral un papel central en el diseño de las nuevas calificaciones profesionales.

- *Australia*

Los primeros antecedentes se encuentran en un documento del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), que se pronunció en 1987 a favor de la reforma al sistema de certificación de ese país y, adicionalmente, solicitó llevar a cabo un mayor esfuerzo de capacitación en las empresas.

Siguieron luego varios documentos gubernamentales: *Habilidades para Australia* (1987); la primera declaración oficial de la política gubernamental sobre la formación de destrezas laborales y su papel en el cambio estructural del mercado de trabajo australiano. *Capacitación industrial: la necesidad de un cambio* (1988) delató que la capacitación estaba desequilibrada a nivel empresarial y que el ambiente en el lugar de trabajo, en general, desalentaba la capacitación. En el documento *Mejora del sistema de Capacitación Australiana* (1989) el gobierno estableció su deseo de alentar la formación basada en la competencia como parte de un conjunto de reformas más amplias para mejorar la cantidad y calidad de la capacitación.

Fue organizada en 1990 una misión gubernamental que conoció e investigo diversas experiencias de capacitación en el extranjero y declaró en su informe (COSTAC) que un enfoque de competencia para la educación y capacitación, basado en las normas dictadas por las empresas, ayudaría a abordar muchos de los problemas de la formación profesional. Posteriormente se publicaron los lineamientos para la implantación del sistema.

➢ *México*

El diagnóstico efectuado a la capacitación, aunado con la clara visión de los cambios que se registraban en el entorno a nivel de las relaciones económicas y en el mercado de trabajo, propició el diseño y formulación del proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación. Para su ejecución el Gobierno de México instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, el 2 de Agosto de 1995.

La necesidad de modernizar y reformar el sistema de formación y capacitación surge, en primer lugar, porque se está dando un cambio muy importante en la economía mundial; caracterizado por el tránsito desde una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda.

En segundo lugar, porque las transformaciones del mercado exigen a las empresas adoptar modelos de producción flexible que, a su vez, requieren esquemas de organización flexible y abierta que se basan en redes y equipos de trabajo, ya no en la concepción atomística y aislada del puesto de trabajo. En tercer lugar, se consideró la transformación en el contenido de los puestos de trabajo. En un modelo de producción flexible, el individuo debe ser capaz de incorporar y aportar, cada vez más, sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y la productividad dentro de la empresa.

El diagnóstico de la capacitación en México, por esos días, se caracterizaba por:

- Enfoque de la capacitación dominado por la oferta. Los programas son diseñados, aplicados y evaluados desde la academia o desde las áreas de recursos humanos de las empresas.

- La incompatibilidad entre la organización de los servicios de capacitación organizados por especialidades y, en algunos casos, hasta por puestos de trabajo y las demandas actuales de la población y la planta productiva. En el mundo del trabajo es cada vez más frecuente el cambio de perfiles ocupacionales.

- Rigidez de los programas. En el sistema tradicional la formación se desarrolla mediante programas extensos que carecen de flexibilidad, entre otras razones, porque fueron diseñados con una sola entrada y una única salida. Así, dado el caso de requerirse actualizar solamente algunos conocimientos, no existe otra posibilidad que ingresar a tomar el programa completo y de este modo, repetir contenidos que ya se conocen.

- Falta de conocimiento de la experiencia laboral. Frente a las barreras de entrada, el trabajador recurre a mecanismos informales o aprovecha los espacios que le brinda el centro de trabajo para adquirir los conocimientos que los capaciten para un mejor desempeño. Sin embargo, estos conocimientos obtenidos a través de la experiencia no le son reconocidos formalmente porque no existen los mecanismos para ello.

- La escasa información limitada sobre el mercado laboral. Invariablemente, cuando un individuo llega a una empresa a solicitar empleo, no le piden los diplomas que acrediten su formación. Sin embargo, en los niveles operativos la mayoría de las veces si se les pide el certificado de secundaria, para asegurar que el aspirante cuente con el nivel educativo general que le permita desempeñar una ocupación con relativa eficiencia.

El Sistema Normalizado de Certificación de Competencia fue propuesto con las siguientes características:

- Enfocado en la demanda; basado en resultados e integrado por los mismos usuarios.

- Que posibilite en el mediano plazo una mayor coordinación institucional, así como una mayor permeabilidad entre centros de trabajo y oferta de capacitación

- Que provea al mercado información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito de trabajo y oriente la toma de decisiones de los agentes económicos.

- Que permita contar con programas flexibles, de mayor calidad y pertinentes con las necesidades de la población y de la planta productiva

- Un sistema con mayor posibilidad de actualización y adaptación.

- Que conciba a la capacitación no como una actividad finita, de corta duración, sino como un proceso de largo plazo que abarque toda la vida productiva del individuo y facilite la acumulación de conocimientos, así como el desarrollo de competencia laboral que amplíe las oportunidades de superación y progreso personal y profesional de los trabajadores.

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

2.2. TRANSFORMACIÓN PRODUCTIVA Y COMPETENCIA PROFESIONAL

En el pasado –hasta la década de los ochenta– la innovación provenía de los esfuerzos invertidos en ciencia y tecnología que al ser aplicados al proceso productivo diseñaban de forma pautada la organización de la producción y el trabajo. Se trataba, en terminología de Leonard Mertens, de "sistemas tecnológico-organizativos cerrados", estables y previsibles en los que existía una correspondencia muy estrecha entre sistemas y resultado.

En ese contexto y partiendo de la aportación tecnológica, la productividad se asentaba en la división máxima de las tareas, la especialización y una mínima cooperación y autonomía; que hacían que la complejidad de las funciones y con ello de la organización se redujera.

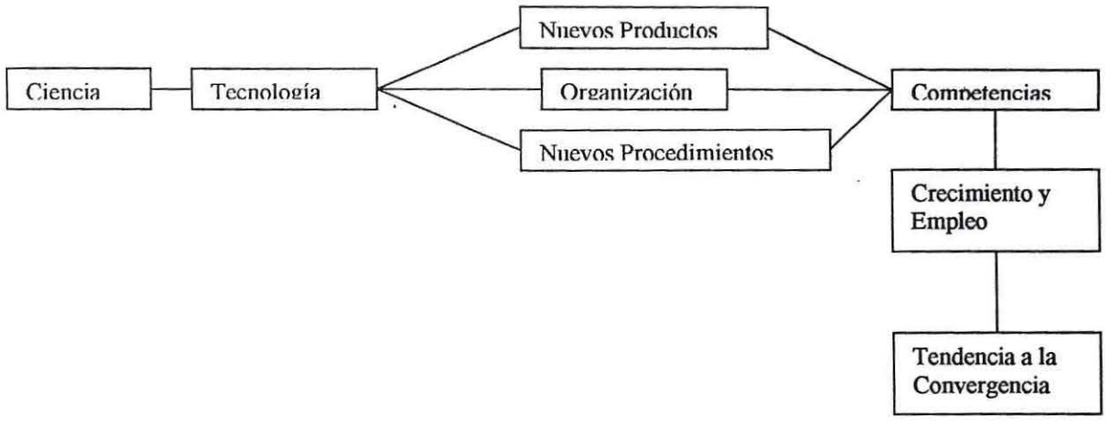
Los parámetros de competitividad se reducían a una sola dimensión, el precio; y los aspectos vinculados a la creatividad y conocimiento del trabajador eran, en esas condiciones, minimizados. Este fue el planteamiento base del modelo taylorista de la organización del trabajo, que en sus apreciaciones acerca de la estandarización y especialización de la técnica y las operaciones, sigue siendo parcialmente válido en nuestros días.

Los años 80-90, sin embargo, introducen toda una dinámica de cambios que, progresivamente, provocan la quiebra de este modelo tradicional. El modelo de relaciones lineales ciencia-tecnología-organización-competitividad se modifica. La innovación se asienta no sólo ya sobre el plano tecnológico sino también, incluso con mayor énfasis, en el plano organizativo y, en consecuencia, de sus empleos. La estructura o arquitectura organizativa[22] –en la que el factor humano resulta clave– crea las posibilidades de divergencia/diferenciación en el aprendizaje y por extensión, entre las empresas y regiones[23] . Se va perdiendo la relación cuasi natural y lineal de estos sistemas con los resultados predeterminados. La amplitud del rango de opciones tecnológicas y organizativas, amplía igualmente los resultados que se pueden obtener con una tecnología y estructura organizativa determinada.

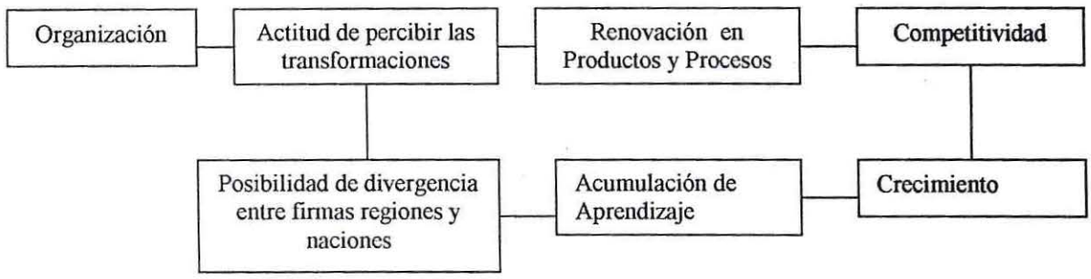
[22] Entendida como el conjunto de relaciones, tanto internas como externas, que la empresa construye.
[23] Fuente: Cuaderno de Trabajo Nª 27: "Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate" CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

- *INNOVACIÓN Y ORGANIZACIÓN*
  LA EMERGENCIA DE UN NUEVO MODELO

Los años sesenta: relaciones lineales



Los años ochenta: sinergia entre organización e innovación



Los resultados van dependiendo cada vez más de la capacidad de articulación entre los sistemas tecnológicos, organizativos y de desarrollo del capital humano, que a su vez están compuestos por una gran variedad de subsistemas y encaminan a la empresa hacia sistemas tecnológico-organizativos abiertos. Si bien puede haber coincidencia sobre los grandes paradigmas de innovación en tecnología y organización de la producción y del trabajo, y respecto a la necesidad de sincronización entre ambas, las reservas y diferencias aparecen cuando se aborda los retos a los que se enfrentan las empresas.

En este sentido, "no existen fórmulas claras para definir las nuevas formas de organización y la configuración tecnológica requerida. Por el contrario, existe una necesidad de experimentar, innovar y aprender, y seguir probando con nuevas opciones y alternativas de mejora. En consecuencia, en el lenguaje empresarial de los 90, surge el concepto de aprendizaje de las organizaciones[24]" .

En el nuevo modelo que se dibuja, la Gestión de los Recursos Humanos se ve revalorizada como instrumento de construcción de una arquitectura social que sustenta la estrategia de innovación y el cambio. Se percibe progresivamente con más claridad que, tras una década de reestructuraciones y reingeniería, el desafío son las personas. Éstas no pueden mantener el mismo papel que en el pasado y deben ocupar un papel central. Para que el personal acompañe los cambios, los líderes de la organizaciones tienen que crear una nueva arquitectura social en la cual los recursos humanos ya no son el principal desafío del cambio sino que se constituyen en los beneficiarios e impulsores del mismo.[25]

a. El contenido de los empleos se modifica

Señala Mertens que la estrategia taylorista de reducción de la complejidad fue perdiendo validez porque reducía simultáneamente la complejidad de los parámetros de competitividad a una sola dimensión (precio), y éste elemento único no funciona en la mayoría de los segmentos de un mercado globalizado.

La necesidad de ir cubriendo de forma simultánea distintas dimensiones de la productividad (costes, calidad, servicio al cliente, diseño personalizado...) ha llevado a las empresas a cambiar la organización del trabajo y el contenido de los empleos.

[24] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm
[25] Cuaderno de Trabajo Nª 27, op.cit

La complejidad y la apertura del sistema-conjunto de tareas que el trabajador/a tiene que realizar para cumplir con sus nuevas funciones, hacen menos controlables y predecibles las operaciones-realizaciones profesionales en todos sus detalles. Ante las funciones a cumplir crece la contingencia, es decir, la posibilidad de poder llegar al mismo resultado a través de diferentes vías de realización, y también, la posibilidad de cometer errores.

Esa tendencia de apertura y complejidad de las funciones, además de la necesidad de ir construyendo nuevos límites a las mismas, hacen que la tarea ya no sea sinónimo de competencia como sucedía en el modelo taylorista, sino que conlleva la necesidad de empezar por la identificación del resultado antes de pasar a describir tareas, e incluso dejar un rango abierto de posibles caminos para llegar al resultado esperado.[26]

El contenido de los empleos se modifica y complejiza y con él, la noción de trabajador/a cualificado/a necesariamente varía.

b. El trabajador cualificado: evolución de su significado[27]

Parece evidente convenir que el concepto de trabajador/a cualificado/a es un tanto indefinido y su significado cambia con las transformaciones que experimenta el sistema productivo. La denominación "trabajador/a cualificado/a" se adquiere generalmente en la empresa, con la práctica laboral, mientras que en el mercado de trabajo no hay referencias claras acerca de los atributos comúnmente aceptados. Haciendo un símil, Leonard Mertens señala que se convierte en una especie de caja negra donde todo cabe y nada está perfectamente definido. Lo que da lugar a la siguiente pregunta, ¿cómo clasificar y ordenar las cualificaciones requeridas en los diferentes niveles de la empresa, de tal manera, que se construyan significados comúnmente aceptados e interpretables por todos los actores presentes en el mercado de trabajo?

[26] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

[27] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

Este problema se abordó, por ejemplo, en la Conference Board de Canadá (uno de los países pioneros en la construcción de un sistema de competencias propio) y se llegó a identificar las cualificaciones básicas, es decir cualificaciones que la empresa espera encontrar en un trabajador/a y que le otorgan la posibilidad o el atributo de ocuparse en la misma. Así, se establecen tres tipos de cualificaciones y las competencias asociadas a las mismas: las académicas (titulación), las personales y las de trabajo en equipo. Adicionalmente a estas cualificaciones básicas, la ocupabilidad dependerá de una amplia gama de habilidades, ya que para poder operar en un ambiente de trabajo flexible, los/las trabajadores/as deben saber desempeñar una variedad de tareas. Además muchas ocupaciones demandarán de los/las trabajadores/as que aprendan nuevos procesos, para complementar lo que ya saben hacer (CLFDB, 1994).

La particularidad de estas cualificaciones básicas es que vienen determinadas por un contexto de trabajo concreto, pero si se ubican fuera del mismo, se pueden entender de diferente forma, incluso se puede llegar a trastocar su significado.[28]

Lo señalado trae consigo un importante cambio cualitativo porque evidencia que el concepto de cualificaciones básicas no solamente ha evolucionado hacia niveles más elevados, sino hacia un contenido distinto: complejo por cuanto demanda una estructura de distintos atributos o capacidades; dinámico, en el que destaca la adaptabilidad y la capacidad de aprender; y condicionado de forma esencial por el contexto específico de trabajo.

En este sentido, considerando que la capacidad de aprender se ha convertido en una cualificación básica de las empresas, independientemente del tipo de actividad que desarrollen, surge la pregunta: ¿qué factores determinan esta capacidad en las personas?

[28] Fuente: Cuaderno N' 27, op.cit

La capacidad de aprender, que está articulada con la de innovar, está potenciada en buena medida por la interacción social existente en la organización[29]. El desafío de la gerencia consiste en que para impulsar los cambios en la empresa, tiene que navegar entre el liderazgo y la expectativa, entre el discurso y la realidad, entre la imposición y la participación. Los niveles de interacción social difieren entre empresas y también la capacidad de aprender.

Profundizando un poco más, la capacidad de aprender significa que las expectativas de las personas están abiertas al cambio y que las mismas se reestructuran; es un riesgo que las personas tienen que aprender a asumir. Por tanto, la capacidad de aprender es una posibilidad cognitiva, y no normativa, es una disposición al cambio que no puede imponerse. La capacidad de aprender no es sólo una prestación del sistema educativo y de capacitación que no estará lista hasta que finalice este período, sino la premisa operativa que se desarrolla a medida que se implementa de una forma constante: el aprendizaje se aprende a sí mismo[30] .

Los dos tipos de aprendizaje que resultan estratégicos en las empresas son: el aprendizaje de la capacidad de aprender y el aprendizaje de un saber utilizable. Entre ambos no hay una relación recíproca ni exclusiva, sino un condicionamiento mutuo que admite caracterizaciones muy diversas. Ante esta diversidad de relación entre ambos tipos de aprendizaje y considerando la heterogeneidad de las condiciones en que se produce el mismo, la referencia común para el mercado de trabajo acerca del dominio de esta cualificación pierde su sentido al expresarla en términos de rutinas seguidas, sino que debe ser planteada en términos de resultados obtenidos.

La capacidad de aprender es, además, un concepto abierto, nuevamente es el contexto del trabajo concreto el que la va delimitando y no un criterio normativo o teórico desarrollado dentro y a partir del sistema educativo-formativo.

[29] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm
[30] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

c.- De la Cualificación a la Competencia[31]

La evolución del sistema productivo, y la modificación que conlleva en el contenido de los empleos y en la idea de cualificación –trabajador/a cualificado/a– abre la puerta a la conceptualización de la competencia: Los sistemas clasificatorios al uso en el mercado de trabajo son cuestionados a la hora de ser utilizados como único medio de reconocer la valía profesional de los/las trabajadores/as y no responden a los requerimientos de las nuevas políticas de recursos humanos de las empresas. Desde otra perspectiva, la complejidad que adquieren las cualificaciones como estructura dinámica de diferentes atributos necesarios para el desempeño profesional en situaciones específicas, demanda una respuesta educativo- formativa que la refleje, lo que apunta a tener que modificar sustancialmente sus formas y contenidos.

La búsqueda de un concepto que supere esas limitaciones suscita en torno al término de competencia un amplio debate, y bajo ese término conviven diferentes aproximaciones, definiciones y aplicaciones.

El término "competencia" aparece inicialmente en los años 70, apoyando la idea de que ni el currículum educativo de las personas, ni los resultados de los tests de aptitud y de inteligencia, ni la adaptación eficaz a los problemas de la vida diaria predicen el éxito profesional.

Durante los años 80 la terminología de Competencia Profesional se extiende aunque de un modo confuso que remite de forma indiferenciada a nociones múltiples y diversas como tarea, capacidad, aptitud, conocimiento o actitudes. Es en los años 90 cuando la noción de Competencia Profesional comienza a ganar terreno de forma generalizada. Si bien su conceptualización sigue siendo heterogénea, debido a la multiplicidad de enfoques y desarrollos que genera su implementación, progresivamente se gesta un consenso razonable en torno a cuatro conceptos fundamentales que la sustentarían:

• Posibilita el dar cuerpo a un conjunto de capacidades informales y procedimentales, que son difícilmente repertoriables si se utilizan las clasificaciones más tradicionales.

[31] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

• Está ligada al desempeño profesional. La competencia no existe en sí misma, independientemente de una actividad, de un problema a resolver, es decir, del uso que de la misma se hace.

• Se vincula a un contexto determinado, a una situación concreta,lo que por otra parte plantea el problema de su transversalidad, su transferibilidad.

• Integra diferentes tipos de capacidades. No se trata de una suma de capacidades sino de capacidades estructuradas y construidas que constituyen un capital de recursos disponibles que se combinan entre sí, permitiendo la actividad-desempeño profesional y la consecución del rendimiento/resultados esperados.

Dentro de ese contexto, para Werner D. Fröhlich, las competencias se refieren a la capacidad objetiva de un individuo para resolver problemas, cumplir actos definidos y circunscriptos. El hecho de disponer de conocimientos y aptitudes, o de emplearlas con un propósito, para expresar una capacidad que manifiesta un dominio exitoso sobre determinadas tareas o de situaciones problemáticas.[32]

Otro concepto generalmente aceptado la establece a las competencias como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada[33].

La concepción de competencia alude a las capacidades adquiridas (conocimientos, actitudes, aptitudes, perspectivas, habilidades) mediante procesos sistemáticos de aprendizaje que posibilitan, en el marco del campo elegido, adecuados abordajes a sus problemáticas específicas, y el manejo idóneo de procedimientos y métodos para operar eficazmente ante los requerimientos que se planteen. Por lo tanto, el concepto de competencias comprende los siguientes aspectos:

[32] Fuente: www.fceia.unr.ed.ar "Competencias Profesionales", Jorge Cocca.
[33] www.cinterfor.org.uy

- Las competencias aluden a capacidades
- Estas capacidades son complejas e integradas
- Están referidas al contexto profesional

2.3.-DEFINICIONES DE COMPETENCIA PROFESIONAL[34]

En *Australia,* la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, siendo una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

CINTERFOR[35] presenta definiciones del concepto de competencias laborales dependiendo del país donde se emplean., enmarcadas dentro del enfoque conductista.

Es así como en *México* y desde la perspectiva del conocer, la competencia laboral es: la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Siguiendo este mismo enfoque en *España* las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

[34] www.cinterfor.org.uy
[35] www.cintrefor.org.uy

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

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

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

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

En este sistema se han definido cinco *niveles de competencia* que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.

En *Alemania* posee Competencia Profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado/a para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

En la *Provincia de Québec* una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

El nuevo concepto, desde su ambigüedad, despierta una progresiva aceptación y se generaliza su uso; imponiéndose en las investigaciones desarrolladas en el ámbito del trabajo y la educación, e inspirando distintas medidas institucionales en materia de empleo y formación.

Aún con sus limitaciones y múltiples y divergentes interpretaciones, reúne requisitos para complementar y/o sustituir a los anteriores,en particular a la idea de cualificación a la que se asocia.

En este sentido, Leonard Mertens profundiza con especial lucidez en la significación de ambos conceptos:

La cualificación puede definirse como "el conjunto de conocimientos y capacidades, incluyendo comportamientos y habilidades, que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación/formación. Es una especie de «activo» con el que cuentan las personas y que los utiliza para desempeñar determinados puestos. Se puede denominar como la «capacidad potencial para desempeñar o realizar las tareas correspondientes a una actividad o puesto».

La competencia, por su parte, hace referencia a algunos aspectos de este "acervo" de conocimientos y habilidades: aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados requeridos en diferentes circunstancias. Por tanto, es la "capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado". "El concepto de competencia hace, por tanto, referencia, a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran una función concreta.

Los cambios tecnológicos y organizativos, así como la modernización de las condiciones de vida en el trabajo, obligan a centrarse más en las posibilidades del individuo, en su capacidad para movilizar y desarrollar esas posibilidades en situaciones de trabajo concretas y evolutivas, lo que se aleja de las descripciones clásicas de puestos de trabajo.

Para identificar la cualificación requerida en un puesto o bien en el mercado de trabajo, un método extendido ha sido el análisis ocupacional, que tiene por objetivo inventariar todas las tareas que comprende una ocupación. El inventario de tareas se constituye en este caso en el referente principal.

Para identificar la competencia se parte de los resultados y/o objetivos de la organización en su conjunto, que derivan, a su vez, en tareas, y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. En este caso las tareas se conciben como un medio cambiante entre resultados y dotación de conocimientos-habilidades del individuo. Se trata de evitar las interferencias y reduccionismos que introduce el definir primero las tareas y se busca establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos-habilidades.

En un ambiente de continuos cambios técnicos y organizativos, las tareas también cambian. Por su parte, los objetivos en general son menos cambiantes, por lo que parece resulta más lógico y pertinente adoptar los objetivos como punto de referencia para la dotación de conocimientos y habilidades.

Además, dado que existen objetivos que se solapan y resultan complejos, la relación omnidireccional entre tarea y resultado se desvanece, abriendo espacios para una mayor diversidad de opciones de cara a lograr un determinado resultado, sin perder de vista los propios procesos de aprendizaje que van forjando los procesos de cambio.

En la medida en que se concede una importancia mayor, por una parte, a la formación en general y, por otra, al carácter evolutivo de las tareas y a la movilidad interna y externa en las empresas, este concepto de competencia tiende a imponerse en la terminología en detrimento de la cualificación, y la "cartilla de competencias" compite con el título escolar[36].

2.4.- SISTEMAS ANALÍTICOS DE CONSTRUCCIÓN DE COMPETENCIAS[37]

Partiendo de los planteamientos conceptuales básicos descritos, los diferentes enfoques de "construcción" de competencias se pueden clasificar en tres escuelas: la conductista, la funcionalista y la constructivista.

La materialidad del resultado da lugar a Normas o Estándares de Competencia que difieren sustancialmente en función del enfoque utilizado: En la orientación funcionalista, utilizada en el Reino Unido, el producto que se obtiene es una norma que se califica de "dura" porque aplica criterios de definición en base a resultados directos; el método conductista, practicado particularmente en los Estados Unidos, da como resultado una norma "blanda" porque se basa en una identificación de atributos que deben conducir a un desempeño superior; y el método constructivista, observado particularmente en Francia, da lugar a una norma de tipo "contextual" porque se deriva de las disfunciones que se visualizan en la empresa.

[36] Citado en Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

[37] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

Si bien, existen diferencias de fondo entre las bases teóricas de esas escuelas y sus resultados, se observa una creciente tendencia ecléctica, en particular por parte de los actores sociales vinculados a los procesos de construcción. Esta tendencia se sustenta tanto en el pragmatismo que demanda la intervención real y que lleva a combinar donde sea posible, los elementos positivos de cada escuela, consciente o inconscientemente como en el hecho de que metodológicamente se puede plantear la hipótesis que el análisis funcional en un sentido amplio, abarcaría todas estas escuelas en un nivel más abstracto de interpretación, ya que cada una de ellas parten del objetivo de encontrar el modo de llegar a un desempeño superior de la organización y del individuo. Es decir, se trataría de diferentes interpretaciones del análisis funcional, que no necesariamente son incompatibles entre sí en todo momento.

Siguiendo esa línea de razonamiento, no resultaría tan importante la pregunta de qué metodología es la mejor como la que hace referencia a de qué manera los actores sociales y el Estado logran dar cabida a los puntos críticos que se presentan en torno a los sistemas de competencias; circunstancia que traslada el debate del ámbito metodológico al de la institucionalización de las competencias.

➢ *ESCUELA CONDUCTISTA*[38]

Metodología y características:

• La metodología del análisis conductista busca identificar los atributos de los trabajadores con éxito a través de la investigación educativa. En consecuencia, el desempeño efectivo se constituye en el elemento central de la competencia.
• La competencia se define como las características de fondo de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto.
• Se desarrollan normas orientadas a resultados: normas blandas.
• Sistema educativo/formativo basado en un proceso educacional que busca el desarrollo de la competencia.

[38] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

Aplicación:

• EE.UU. aparece como principal representante en la aplicación del modelo conductista.

• En este país destaca el informe de SCANS, que supera el tradicional ámbito de actuación conductista centrado en las competencias para la gerencia, y se dirige a los trabajadores en general. Este informe pretende identificar y describir las principales áreas de habilidades necesarias para obtener un empleo.

Numerosos estudios en diversos países han producido más de 186 modelos genéricos de competencias basados en el análisis conductista.

Críticas:

• Definición de competencia excesivamente amplia.

• Los modelos construidos son históricos, es decir, relacionados con el éxito en el pasado, y poco apropiados para organizaciones que operan en base a cambios rápidos y permanentes.

➢ *ESCUELA FUNCIONAL*[39]

Metodología y características:

• El modelo funcional analiza las diferentes relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.

• Se buscan aquellos elementos de habilidades y conocimientos relevantes para la obtención de un resultado o la solución de un problema.

• Cuanto más diversas sean las circunstancias que pueden confirmar las habilidades y conocimientos requeridos por los trabajadores, los resultados del análisis proporcionarán un mayor conocimiento de la función.

• Se describen productos y no procesos: lo importante son los resultados, no cómo se hacen las cosas.

• Se desarrollan normas basadas en resultados: normas duras.

• Sistema educativo/formativo orientado al rendimiento real en el trabajo.

[39] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC

Aplicación:

• El caso más representativo de aplicación de un modelo funcionalista es el sistema de cualificaciones nacionales del Reino Unido: las NVQs. Se toma como punto de partida el objetivo principal de la organización, y se van identificando progresivamente sub-funciones en base a la relación problema-solución, hasta el nivel de detalle requerido.

Es un método de aproximación sistemática que asegura que no se pierdan de vista los objetivos de las actividades.

• Otros países con modelos de base funcionalista son Australia y Canadá, si bien plantean una orientación modificada que integre los atributos de la persona con el desempeño.

Críticas:

La principal crítica es que el análisis funcional solamente verifica qué se ha logrado pero no cómo lo hicieron, circunstancia que dificulta la conexión con los procesos formativos.

➢ *ESCUELA CONSTRUCTIVISTA*[40]

Metodología y características:

• El modelo constructivista desarrolla las competencias por procesos de aprendizaje ante disfunciones e incluye a la población menos competente.

• Se diseña un sistema formativo que para que resulte efectivo requiere de la participación de todos los actores: tutores, gerencia y trabajadores.

• La formación individual se encuadra dentro de una formación colectiva.

• La identificación de las competencias comienza por señalar y analizar las disfunciones propias de cada organización.

• La definición de la competencia y de su norma se produce al final del proceso, a partir de los resultados del aprendizaje: normas contextuales.

• El sistema educativo/formativo plantea una estrategia de alternancia en planta: combinación de formación teórica con formación práctica.

[40] Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

Aplicación:

• El modelo constructivista es observado principalmente en Francia.

• En este país el reconocimiento de la formación en el lugar de trabajo contribuyó a la creación de los bachilleratos profesionales, que convierten la formación en el trabajo en obligatoria e introducen una verificación progresiva del conocimiento adquirido, sin otorgar tanta importancia a los exámenes.

Críticas:

• La principal crítica a este modelo surge de la producción de competencias exclusivamente contextuales, con el carácter reducionista que ello implica y la atomización y dificultades de relación y validación de competencias que ello conlleva.

NORMAS Y TIPOS DE COMPETENCIAS
(Esquema Síntesis)

Atributo	FUNCIONAL	CONDUCTISTA	CONSTRUCTIVISTA
Tipo de Norma	Normas de rendimiento desarrolladas y convenidas por la industria.	Grupos de competencia desarrollados por investigación basada en excelentes ejecutores.	Competencias desarrolladas por procesos de aprendizaje ante disfunciones y que incluye a la población menos competente.
Base de la Norma	Normas basadas en resultados (referencia a criterio).	Normas orientadas a resultados (validadas por criterio).	Normas construidas a partir de resultados de aprendizaje.
Proceso de Construcción	Normas de competencia ocupacional (rendimiento real en el trabajo).	Proceso educacional (desarrollo de competencia).	Procesos de aprendizaje por alternancia en planta.
Definición de Rendimiento	Fijación de rendimientos competentes, convenida sectorialmente.	Especificaciones de rendimiento superior definido por investigación educativa.	Especificaciones definidas por los alcances logrados en planta por los trabajadores.
Producto	Competencias duras.	Competencias blandas.	Competencias contextuales.

Ahora bien, para tipificar las competencias profesionales existen tres perspectivas conceptuales distintas: la primera la concibe como una lista de tareas desempeñadas; la segunda como conjunto de atributos personales y la tercera es un enfoque integrado u holistico[41].

- Competencia a través de Tareas Desempeñadas

Esta corriente concibe el desempeño competente como aquel que se ajusta a un trabajo descrito a partir de una lista de tareas claramente especificadas. Usualmente las tareas describen acciones concretas y significativas. Este enfoque se refleja claramente en algunas metodologías que identifican las tareas como competencias, como en el caso del DACUM, AMOD y SCID[42] y define la competencia laboral como *la descripción de las grandes tareas independientes que realiza un trabajador en su puesto de trabajo. Es a la vez la suma de pequeñas tareas llamadas subcompetencias. La totalidad de las competencias es la descripción total de las tareas de un puesto de trabajo.*[43]

Una de las criticas más usuales a este enfoque se fundamenta en que, al fijar la atención en las tareas una a una, se pierde de vista la concepción global de la ocupación, las relaciones y la interacción necesarias entre las tareas entre las tareas para lograr el objetivo de la ocupación.

- Competencias en Términos de Atributos Personales

Este enfoque se centra en aspectos más característicos de las personas y de carácter más amplio en cuanto a su aplicación en el trabajo. Los atributos son definidos usualmente en forma genérica, de modo que permiten su aplicación en diferentes contextos.

[41] Fuente: "Manual: El enfoque de Competencia Laboral", O.I.T.
[42] En el punto 1.3.2 se describen cada una de estas metodologías
[43] Fuente INATEC. Desarrollo sistemático e instruccional de un curriculum, Nicaragua 1999

Bajo esta perspectiva la competencia profesional esta definida no solo en el ámbito de lo que la persona *sabe hacer* y *puede hacer*, sino también en el campo de lo que *quiere hacer*. Estos modelos de competencia suelen especificar cada uno de los grandes atributos en diferentes graduaciones o niveles para asociarlos al desempeño. De este modo se pretende atenuar lo que, siendo una gran ventaja en su relativamente facial enunciado general, se convierte en una desventaja por la falta de especificidad al intentar su aplicación en una situación concreta de trabajo.

Algunos ejemplos de las competencias laborales como atributos.

- *Liderazgo* : Motiva, guía y entrena a otros hacia el logro de los objetivos de la organización.

- *Trabajo en equipo:* Trabaja y colabora con otros demostrando compromiso para el logro de objetivos de grupo. Entiende las necesidades y objetivos de los otros, adaptando sus propios puntos de vista y conducta cuando es necesario.

- *Análisis y toma de decisiones:* Comparte y analiza información, oportunidades y problemas. Toma decisiones precisas y efectivas en forma oportuna y en diferentes contextos.

- *Orientación al cliente:* Se asegura de que la perspectiva del cliente este en el corazón de la identificación y provisión del servicio.

➢ Enfoque Integrado (Holístico) de Competencias

Resulta de la visión combinada de las dos aproximaciones anteriores, lo que permite una visión más amplia y "holística" de la competencia. Considera la complejidad en la mezcla variada de conocimientos, habilidades y destrezas que entran en juego en el desempeño, poniendo en común tanto las tareas desempeñadas como los atributos del individuo que le permiten un desempeño exitoso. También considera el contexto en el cual se lleva acabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral.

En este sentido la competencia laboral implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Los conocimientos se combinan con las habilidades y con la percepción ética de los resultados de trabajo en el ambiente, con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de sus colegas y clientes, la habilidad para negociar e intercambiar información, entre otras.

Por lo tanto, se entiende como una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el individuo.

Visto de esta manera, la descripción y evaluación de una competencia revisten un mayor grado de complejidad. Esta es una de las fuertes criticas que se le hacen al enfoque holístico propio del modelo de competencias australiano y del modelo inglés. Además, es un modelo diseñado para un sistema nacional de certificación de competencias más que para el diseño de programas de formación, lo cual facilita la evaluación con base en las competencias definidas.

En consideración a lo anterior la relación formación y trabajo ha debido modificarse y alcanzar un proceso de evolución por lo que, hoy en día surge con fuerza el concepto de competencias profesionales, el cual platea nuevos desafíos al sistema educativo que en estos momentos impera en la educación superior.

Curry y Wergin citados en CINDA[44] definen profesión como un grupo ocupacional que comparte habilidades especializadas, que requieren una formación sistematica de alto nivel, la cual a su vez posee rigurosos requisitos de ingreso y que al practicarla adquiere importancia social, lo que conlleva a un determinado prestigio social de quienes la ejercen.

Al analizar a relación entre las competencias laborales y competitividad se puede observar que esta radica en los cambios que, en diferentes ámbitos, se registran actualmente a nivel global. En particular Mertens[45]asoció las competencias con la estrategia para generar ventajas competitivas, la estrategia de productividad y la gestión de recursos humanos.

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

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

[44] Citados en Evaluación de Aprendizajes relavantes al Egreso de la Educación Superior" CINDA 2001
[45] Mertens, Leonard. *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.* Cinterfor/OIT. Montevideo. 1997. Disponible en http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/index.htm Publicaciones.

Se ha documentado cómo las estrategias empresariales hacia la competitividad terminaron generando elementos de diferenciación a partir de su estructura organizacional y de la incorporación de elementos que antes sólo hacían parte de su entorno. Terminaron así construyendo redes de colaboración entre la función productiva y otros agentes clave como los proveedores, consultores, contratistas, clientes, trabajadores, etc. Se crearon verdaderas estructuras virtuales en las que, lo importante no eran los activos físicos y financieros sino otros intangibles muy valiosos como el conocimiento, la formación, la capacidad de innovación, el manejo del mercado, los sistemas de motivación, entre los más destacados.

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

2.5.- MODELOS DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

En el ámbito laboral, se evidencia que indudablemente quien ocupa o realiza una determinada actividad laboral es quien posee la "capacidad" necesaria para tal tarea, por lo que, debe movilizar una serie de atributos que le permitirán lograr los objetivos planteados. En efecto, debe poseer lo que se denomina competencias profesionales. En tal sentido, Bunk:[46] plantea que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de una forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

[46] Fuente: "Manual: El enfoque de Competencia Laboral", O.I.T.

Universidad de Valparaíso CHILE ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL BIBLIOTECA

Vista de esta manera la competencia profesional es como la manifestación de varias competencias puestas en juego en el ejercicio del trabajo. En este sentido, Echeverria[47], citando al mismo autor plantea que tendrá competencia de acción profesional quien manifieste las siguientes competencias que se señalan a continuación

- Competencia técnica: es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito del trabajo, así como los conocimientos y destrezas necesarios para ello.

- Competencia metodológica: 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 de trabajo.

- Competencia participativa: implica estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacía el grupo.

- Competencia personal: es tener una imagen realista de si mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.

[47] Echeverria Benito: "Proyecto Piloto de Competencias de Acción Profesional" ALECOP, 2000 España

No obstante, Mertens desglosa el concepto de competencia profesional admitiendo en su análisis la concordancia de tres niveles básicos, cuyo rango de generalidad va de lo amplio a lo particular:[48]

- Competencias básicas: son las que se adquieren en la formación básica y que permiten el ingreso al trabajo. Son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles educativos previos, por ejemplo el uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático habilidades para la lectura y escritura, comunicación oral, cálculo, entre otras.

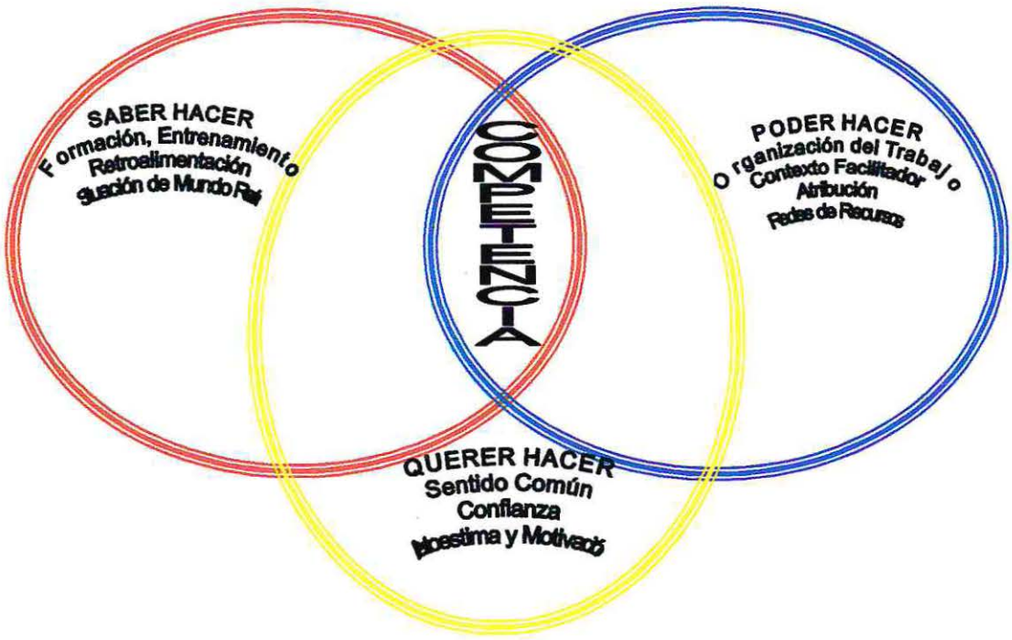
- Competencias genéricas: se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción. Son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas

- Competencias específicas: se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

Un tercer autor hace una revisión del concepto de competencia profesional, para Le Boterf[49] la competencia consiste en una combinación impredecible entre conocimientos teóricos (Conceptos, procesos y procedimientos) , conocimientos sobre el entorno de trabajo y el deseo de hacerlo en forma optima. De este modo la competencia será el resultado de la buena combinación de todos estos recursos en el contexto, no existiendo una sola manera de ser competente ni una estandarización absoluta..

[48] Fuente: "La Educación Superior y el Mundo laboral", Revista nº 16, Julio 2002, Rodrigo Alarcón.
[49] Evaluación de Aprendizajes Relevantes al Egreso de la Educación Superior, CINDA 2001

La construcción de la competencia solo se lleva a cabo de mediar un "saber hacer", un "querer hacer" y un " poder hacer" tal como se ejemplifica



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

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

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

En un sentido amplio, el concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna(s) de las partes.[50]

Por otro lado, actualmente se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente.[51]

[50] Fuente: "Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales", J. Jesús Huerta y otros.
[51] Fuente: I Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales", J. Jesús Huerta y otros.

2.6.- METODOLOGÍA PARA LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

La aplicación concreta del enfoque de competencias pasa por la revisión de cuatro dimensiones concretas[52]:

a. *Identificación de competencias*: Es el método o proceso que se sigue para establecer, a partir de una actividad de trabajo, las competencias que se ponen en juego con el fin de desempeñar tal actividad, satisfactoriamente. Las competencias se identifican usualmente sobre la base de la realidad del trabajo, ello implica que se facilite la participación de los trabajadores durante los talleres de análisis. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio y mucho más conveniente de área ocupacional o ámbito de trabajo. Se dispone de diferentes y variadas metodologías para identificar las competencias. Entre las más utilizadas se encuentran el análisis funcional, el método "desarrollo de un currículo" (DACUM, por sus siglas en inglés) así como sus variantes SCID y AMOD y las metodologías caracterizadas por centrarse en la identificación de competencias claves, de corte conductista.

b. *Normalización de competencias*: Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las transacciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a una figura institucional, de forma tal que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma, un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las

[52] www.cinterfor.org.uy

competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país)

c. *Formación basada en competencias*: Una vez dispuesta la descripción de la competencia y su normalización; la elaboración de currículos de formación para el trabajo será mucho más eficiente si considera la orientación hacia la norma. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial. Es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias mediante la base de las normas, sino también, que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles a las tradicionalmente utilizadas. De este modo, la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso-reingreso haciendo realidad el ideal de la formación continua. De igual forma, es necesario que permita una mayor injerencia del participante en su proceso formativo decidiendo lo que más necesita de la formación, el ritmo y los materiales didácticos que utilizará en su formación, así como los contenidos que requiere. Algunas de las competencias clave, en que más se insiste hoy desde la óptica de la gestión de recursos humanos; no se generan en el conocimiento transmitido en los materiales educativos sino en las formas y retos que el proceso de aprendizaje pueda fomentar. Paradójicamente muchas veces se insiste en la generación de actitudes enfocadas hacia la iniciativa, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la interpretación y la anticipación; en medio de ambientes educativos en los que la unidad básica es el grupo, todos van al mismo ritmo y todos se someten a la misma cantidad y calidad de medios en un papel totalmente pasivo.

d. *Certificación de competencias*: Alude al reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. La emisión de un certificado implica la realización previa de un proceso de evaluación de competencias. El certificado, en un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada; se basa obviamente en el estándar definido. Esto otorga mucha más transparencia a los sistemas normalizados de certificación ya que permite a los trabajadores saber lo que se espera de ellos, a los empresarios saber qué competencias están requiriendo en su empresa y; a las entidades capacitadoras, que orientación dar a su currículo. El certificado es una garantía de calidad sobre lo que el trabajador es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.

2.7. METODOLOGIAS PARA LA IDENTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

A. El Análisis Funcional.

Dentro del proceso de identificación de competencias surge el análisis funcional como una metodología que trabaja con una visión integradora de la competencia, es decir, resultados más competencias claves. Considera el trabajo de cada uno en una relación sistémica con el logro del propósito de la organización o sector en el que se realiza.

Entre sus principales características se destaca que:

- Identifica conocimientos, actitudes y comprensión necesarios para un desempeño competente.
- Incluye las condiciones de calidad, seguridad y salud en el trabajo.
- Todos lo agentes involucrados participan para estructurar las competencias requeridas por la función que se analiza.

- Se aplica de lo general a lo particular. Se inicia con la definición del propósito clave de la organización, sector o rama y concluye con las funciones productivas simples - llamadas elementos de competencias - que son las funciones realizables por una persona.
- Por tratarse de un método de análisis de la situación de trabajo que posibilita la reflexión sobre ella, tiene carácter formativo.

Su valor como herramienta radica en su representatividad, pues con la participación de los agentes involucrados, vale decir trabajadores y empleadores que conocen las funciones y la organización del trabajo a realizar se validan los resultados los resultados obtenidos.

El análisis funcional se realiza de la siguiente manera:

1.- Se inicia con la identificación del propósito de la empresa, rama, sector o área en que se esté aplicando. El propósito clave describe la razón de ser de la actividad productiva, empresa o sector, según sea el nivel en el cual se esté llevando a cabo el análisis. El resultado de la actividad que se analiza se describe de forma concreta.

2.- A partir del propósito se inicia la desagregación por funciones:

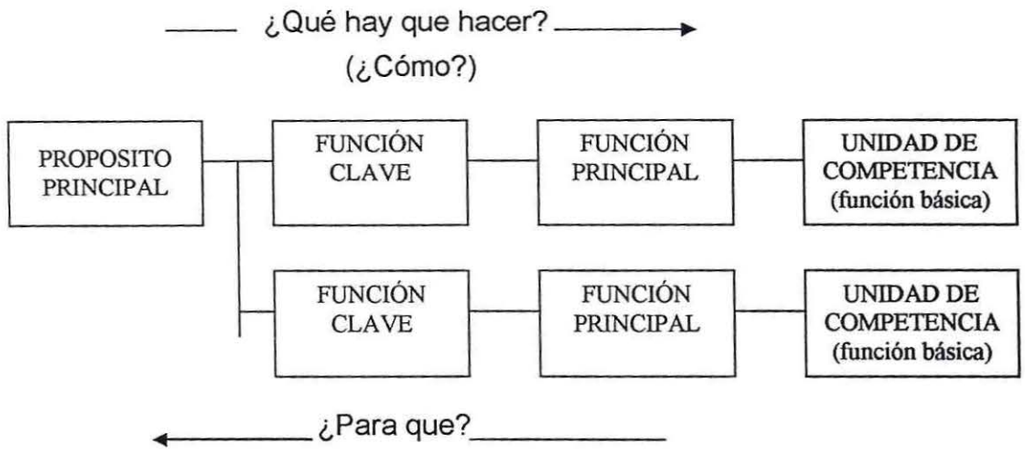
- Funciones claves
- Funciones principales
- Funciones Básicas (unidades de competencia)
- Elementos de competencia

3.- El proceso va de lo general a lo particular determinando que funciones es necesario cumplir para lograr que se realice la inmediatamente anterior. La lógica se desarrolla de acuerdo a un proceso de causa - efecto o problema- solución, de manera que se responda a la forma de solucionar la función anterior.

Entre un nivel y otro de desagregación, la pregunta que se formula es: para cumplir con este propósito o función ¿qué funciones son necesarias realizar?

El resultado s expresa en un mapa funcional o árbol de funciones representado en la figura que sigue. Si lo leemos de izquierda a derecha, se responde al "¿Cómo?", una función principal se lleva a cabo mediante la realización de funciones básicas que la integran. Si lo leemos de derecha a izquierda, contestamos la pregunta "¿para qué?" se realiza cada función, cuya respuesta está en la función inmediatamente anterior.

ESQUEMA GENERAL DEL MAPA FUNCIONAL



La expresión concreta del desempeño laboral se manifiesta en las funciones básicas, o también llamadas ***unidad de competencia***, la que se define como la función integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño asociados, los cuales forman una actividad que puede ser aprendida evaluada y certificada. Estas se desagregan nuevamente en ***elementos de competencia,*** que es la descripción de realizaciones logradas por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a las acciones, comportamientos y resultados que una persona logra con su desempeño. Estos se complementan con los criterios de desempeño, las evidencias de conocimientos y el campo de aplicación[53]

[53] Fuente: Manual para la Elaboración de Módulos de Formación Técnica con enfoque en Competencias Laborales, MINEDUC-DIVESUP

Además del Análisis Funcional, existen otros métodos para la identificación de competencias y que también facilitan la elaboración de currículum. Entre estos es posible señalar: [54]

B. DACUM ("Elaboración de un curriculum" o programa de formación)

Es un método originario de Canadá impulsado y desarrollado en el Centro de Educación y Formación para el Empleo de la Universidad del Estado de Ohio en Estados Unidos. Su nombre corresponde a la abreviación en ingles de "developing a curriculum", es decir elaboración de curriculum o programa de formación, utilizándose, generalmente para orientar el diseño rápido de programas de formación. Mediante el DACUM es posible analizar ocupaciones en los diferentes niveles, desde el profesional y directivo, hasta el técnico y profesional. Presenta gran utilidad para ser aplicado en instituciones de formación debido a que acerca la distancia entre la formación y las necesidades de las empresas.

Se caracteriza principalmente por que:

- Se realiza un análisis ocupacional en forma rápida y con costos bajos.
- El análisis esta a cargo de grupos de trabajadores, trabajadoras y supervisores (entre 5 y 12) con experiencia en la ocupación que se investiga, quienes trabajan con un facilitador que conoce la metodología.
- El resultado del trabajo de los grupos se traslada a una carta DACUM o mapa DACUM, en laque constan: la descripción del puesto, las competencias y subcompetencias.
- Realiza una descripción exhaustiva de las funciones y tareas que se vinculan con la construcción de un programa de formación.
- La metodología es altamente participativa, pues el grupo de trabajadores y trabajadoras y supervisores define los contenidos, identifica los procesos de las tareas, las funciones y los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para su desempeño, así como os equipos, herramientas y materiales necesarios. En lo posible, se debería incluir las tendencias y perspectivas del trabajo para el futuro.

[54] Fuente: "Manual: El enfoque de Competencia Laboral", O.I.T.

- Una vez elaborada la carta o mapa defunciones, se definen los contenidos de capacitación y de evaluación (criterios e instrumentos) así como la metodología y los recursos pedagógicos.

Esta metodología se fundamenta en los siguientes principios:

1. Quienes conocen las funciones son los que están en mejores condiciones de describir y definir su trabajo.
2. Una manera de definir una función es describir las tareas que se realizan.
3. Todas las tareas requieren para su ejecución adecuada el uso de determinados conocimientos, habilidades, destrezas, herramientas y actitudes. Estas últimas son el medio o los elementos facilitadores que permiten un desempeño exitoso.

La diferencia entre el DACUM y el Análisis Funcional radica en que este último no describe tareas solo identifica funciones que es necesario alcanzar para lograr el propósito clave, mientras que para el DACUM la competencia esta conformada por la descripción de grandes tareas llamadas subcompetencias. La totalidad de las competencias es la descripción total de las tareas de un puesto de trabajo.

- *FASES PARA LA REALIZACION DEL ANALISIS POR MEDIO DEL DACUM*

1. Diagnostico Inicial
2. Conformación de los equipos de trabajo para el análisis del área identificada en la fase anterior.
3. Realización del taller DACUM

   3.1Inicio del taller DACUM

   3.2 Identificación y descripción de la competencia, de la ocupación o de la principal función de un determinado proceso.
4. Se identifican las funciones
5. Se identifican las tareas y se las ubica en las funciones que han sido definidas en el paso anterior

6. Elaboración de una lista de conocimientos, habilidades, actitudes, conductas y herramientas, equipo y materiales. En lo posible se agregaran las tendencias del área elegida para el futuro
7. Revisión general.

C. AMOD ("Un modelo")

Este método atiende especialmente a una metodología centrada en el "autoaprendizaje". Permite elaborar rápidamente programas de formación, a partir del mapa DACUM.

El mapa AMOD es una especie de mapa DACUM, ordenado secuencialmente con sentido pedagógico para facilitar la formación del trabajador y guiar al instructor .

Características.

- Nació en Canadá como complemento del DACUM
- Parte de los mismos principios que el DACUM: quienes conocen las funciones son quienes están en mejores condiciones de responder acerca de las competencias que se requieren.
- Su objetivo es relacionar los componentes del programa de formación integrados en el mapa DACUM, con la secuencia de la formación y la evaluación del proceso de aprendizaje
- Enfatiza la autoevaluación del capacitando con la evaluación efectuada por el supervisor de acuerdo a la escala de calificación que puede variar entre 3 y 6 niveles. La autocalificación y la calificación del instructor se acompañan de nuevos aprendizajes.
- La certificación es realizada por un consejo de expertos (trabajadores y supervisores) con el apoyo de otra persona ajena al proceso.

Fases para su realización

1. Construcción del mapa DACUM
2. Con la presencia de un facilitador se analizan los desempeños esperados
3. Identificación de las áreas generales de competencia
4. Identificación y definición de habilidades o subcompetencias
5. Se compara el orden de las subcompetencias
6. El resultado es el mapa AMOD que se verifica y se prueba en la práctica, de manera de corroborar que cubre todos los aspectos importantes de la competencia.
7. Proceso de autoevaluación y evaluación del aprendizaje

D. El Modelo ISFOL[55]

Toma su nombre del *Instituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori* (ISFOL), que es una entidad publica, asociada al Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social, que realiza investigaciones, estudios y documentos sobre el desarrollo de la formación en Italia.

Este modelo define las competencias como *un conjunto de conocimientos tecnicoespecificos, requisitos de base para la ocupabilidad y comportamientos laborales del sujeto*, articulándolos en tres grandes bloques:

- Competencias tecnicoprofesionales: recogen en conjunto de conocimientos y las técnicas necesarias para el desarrollo de una determinada actividad laboral
- Competencia de base: son los conocimientos que se reconocen como prerrequisitos necesarios para favorecer el acceso a la formación y al trabajo.

[55] "Competencias Transversales: Un reto para la formación profesional", Aurora Mazariegos y otros. FORCEM 1998

- Competencias transversales: son un conjunto de habilidades de amplio alcance que afectan a distintas clases de tareas, desde las más elementales a las más complejas, y que se desarrollan en situaciones distintas, por lo que son ampliamente generalizables. Se adquieren a partir de las experiencias tanto profesionales como personales y son esenciales para transferir las capacidades individuales al ámbito laboral, convirtiéndolas en habilidades que produzcan un comportamiento profesional eficaz.

A partir del análisis que hace del sujeto con relación al trabajo, el ISFOL define tres macrocompetencias caracterizadas por un alto grado de transferibilidad a tareas y contextos distintos: *Diagnosticar, Relacionarse y Afrontar*.

Cada una de estas macrocompetencias se articula en competencias más simples. Las competencias transversales hacen referencia a operaciones fundamentales propias de cualquier sujeto situado ante una tarea laboral. A partir de ahí se pueden establecer estas tres grandes operaciones del sujeto, que parten de procesos internos de diferente naturaleza(cognitiva, emotiva y motora).

En el modelo ISFOL, las competencias transversales se abordan fundamentalmente como un reto con relación al individuo (con sus recursos individuales) y con relación al lugar de trabajo que se está transfiriendo. Es un reto, por lo tanto, que implica un cambio de enfoque, consistente en poner el acento de la formación en las competencias transversales para, a partir de aquí, poder evaluar cómo el sujeto está en mejor disposición de aprender las competencias técnicas que cada lugar de trabajo le exige en cada momento.

E.- SCANS[56]

En el marco de las competencias transversales, el informe SCANS(1992) identifico cinco categorías generales de competencias: gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión de información, comprensión sistémica y dominio tecnológico. Dicho informe también aportó la desagregación para las competencias de cada categoría.

- *Gestión de recursos:* tiempo, dinero, materiales y distribución, personal.
- *Relaciones interpersonales*: trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio a clientes, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas.
- *Gestión de información:* buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores.
- *Comprensión sistémica:* comprender interrrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeños, mejorar o diseñar sistemas.
- *Dominio tecnológico:* seleccionar tecnología, aplicarlas en la tarea, dar mantenimiento o repara equipos.

[56] "Manual: El enfoque de Competencia Laboral", O.I.T.

2.8 FORMACIÒN BASADA EN COMPETENCIAS

Según la OIT[57] los procesos tradicionales de formación pueden verse afectados por uno o más de los siguientes aspectos críticos:

- Que se orienten por la capacidad de oferta de la institución oferente. Esta capacidad se desarrolla y consolida con el tiempo y se expresa en su capacidad instalada en maquinas, equipos, materiales didácticos y en el estado de formación, conocimientos y actualización de sus docentes;
- Que ofrezcan formación en especialidades o áreas de trabajo en los cuales no exista una demanda cierta o cuyos contenidos no coincidan con las rápidamente cambiantes características de los empleos;
- Que no permitan el reingreso y la actualización de los trabajadores de acuerdo con los cambios en tecnología y aplicación de conocimientos que se van dando; y
- Que no faciliten el acceso por razones de tiempo o ubicación física.

Frente a este escenario, la introducción del enfoque de competencias laboral ha significado para la formación una vía para la actualización y el acercamiento a las necesidades del ambiente empresarial, ya que una de las críticas más usuales a los sistemas de formación radica en su alejamiento de las de las reales y cambiantes necesidades de trabajo. Esto le impone a la formación el desafió de ser capaz de superar un papel preponderantemente transmisor de conocimientos y habilidades para asumir el de generar competencias, capacidades laborales, adaptación al cambio, raciocinio, comprensión y solución de situaciones complejas, en definitiva una formación que se ajuste a la generación de competencias.

Cuando la formación se orienta no solo con base en perfiles de competencias previamente identificados, sino que también organiza procesos de enseñanza/aprendizaje orientados a la generación de saber, saber hacer y saber ser, y su movilización para enfrentar nuevas situaciones, entonces se estará ante un proceso de formación basada en competencias.

[57] Manual: El Enfoque de Competencias Laboral, OIT

Existen dos conceptos, formación profesional y capacitación profesional, los cuales se usan, generalmente, de manera indistintiva. La OIT define ***Formación Profesional*** como *"las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica"*, y ***Capacitación Profesional*** como " *dar un suplemento de conocimientos teóricos y prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacionales de un trabajador o mejorar su desempeño en el puesto de trabajo, u obteniendo la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria de la que posee*[58]"

La formación basada en competencias permite que exista una relación directa entre las competencias requeridas y los contenidos de los programas de formación. De esta manera quienes ejecuten la formación tendrán un referente para adecuar sus programas y quienes demandan sus servicios tendrán la seguridad que se adaptan a las necesidades.

El enfoque de competencias obliga a superar los métodos de formación tradicionales, orientándolos hacia una pedagogía diferente, tal como se expresa en el cuadro siguiente

[58] Glosario, OIT 1993

Cuadro Nº 5

Comparación entre Formación Tradicional y Formación en Competencias

FORMACIÓN TRADICIONAL	*FORMACIÓN PARA LA EMPLEABILIDAD*
▪ Larga duración ▪ Curriculos desactualizados ▪ Estructura rigida ▪ Se basa en el saber del docente ▪ El alumno es pasivo, memoriza y repite. Recepciona información ▪ Formación para un puesto ▪ Formación de habilidades y destrezas.	▪ Formación flexible y personalizada de acuerdo a los requerimientos del alumno ▪ Contenidos y estrategias en entorno flexible. ▪ Rescata el saber del trabajador ▪ El alumno es activo, analiza, investiga y aporta su saber. ▪ Formación para la empleabilidad. ▪ Formación integral
Pedagogía Directiva	***Proceso Enseñanza/Aprendizaje***

Por otra parte, la traslación al mundo educativo-formativo de las nuevas tendencias y conceptos no ha resultado, obviamente, inmediata. La asunción por parte del ámbito educador-formador de los cambios y nuevas demandas del tejido productivo ha requerido la ruptura de inercias y la superación de reticencias hacia propuestas e iniciativas que, viniendo desde el ámbito productivo y/o gubernamental, han podido generar en parte del sistema educativo temores sobre pérdida de influencia y control en el mismo. [59]

El debate sobre el significado, alcance y limitaciones de este nuevo enfoque ha sido y sigue siendo vivo e intenso. Pero es un hecho que, en este marco de discusión, el concepto de competencia como superador de limitaciones de aproximaciones educativo-formativas precedentes se ha ido afirmando progresivamente hasta constituirse en el pivote de la transformación de los sistemas de formación profesional.

[59] Citado en Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

Algunos autores enfatizan este rol superador señalando que el valor tradicionalmente atribuido por la sociedad a las diversas cualificaciones, ha sido en gran medida, resultado de factores relacionados con las divisiones sociales, y no del valor intrínseco de las mismas. Así, las cualificaciones que enfatizaban lo abstracto y general han recibido valoraciones más elevadas que las que enfatizan lo práctico. Baker[60] sostiene que esta dicotomía general-abstracta/ profesional- práctica ha llevado a "una división binaria de las cualificaciones, consolidando sectores binarios de aprendizaje y una división binaria de las recompensas sociales y económicas". Esta polaridad ha creado extremos que perturban las estructuras socioeconómicas y educativas, generando efectos perversos. En este sentido los elementos progresistas de los sistemas basados en competencias vienen a abordar de forma pertinente los importantes problemas educativos- formativos en torno a los cuales los sistemas tradicionales, durante demasiado tiempo, no han podido ofrecer soluciones satisfactorias.

Los nuevos procesos formativos basados en competencias no sólo transmiten saberes y destrezas manuales, sino que toman en cuenta otras dimensiones y contemplan los aspectos culturales, sociales y actitudinales que tienen relación con las capacidades de las personas.

Así mismo, abandonan la construcción de programas centrados en la capacitación para determinados puestos de trabajo, concretos y cerrados, contribuyendo a crear una nueva cultura del trabajo y de la producción que integra la modernización productiva basada en criterios de calidad, productividad, eficiencia y competitividad desde cursos, programas, contenidos curriculares y metodologías que plantean crear un ámbito y clima productivo intrínseco en el que se enmarca al propio proceso formativo. La razón es simple, las competencias no se adquieren exclusivamente desde la transferencia educativa de un curso, sino que son el reflejo de un ambiente productivo impregnado de la atmósfera que viven las empresas, de los códigos de conducta y funcionamiento que operan en la realidad productiva, y en la incorporación de las pautas de trabajo y de producción empresarial.

[60] Citado en Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEC www.cinterfor.org.uy.htm

En última instancia solo las propuestas que articulan educación/formación, con trabajo y tecnología, en un ambiente adecuado, puede ser el mecanismo por el cual se transmitan los valores, hábitos y los comportamientos inherentes a las nuevas competencias requeridas a la población activa.

La noción de competencia implica, por tanto, una forma distinta de establecer y abordar los objetivos de la formación relacionándolos íntimamente con las necesidades de desarrollo económico y social y, más concretamente, con los requerimientos del mundo productivo; planteamiento que conlleva toda una serie de cambios e implicaciones pedagógicas. El desempeño profesional como eje central: Partiendo de que ésta es una característica esencial de la Competencia Profesional, se desprende que el foco de atención, de la formación basada en competencias, también debe ser el desempeño profesional.

Entendido como la posibilidad de que el individuo enfrente y resuelva situaciones concretas mediante la puesta en juego de los recursos que dispone; lo que traslada la adquisición de conocimientos a un plano meramente instrumental, entendidos como un recurso y no como un fin en sí mismo.

a) Lo importante es que el valor que se atribuye a los conocimientos, *no es poseerlos sino hacer uso de ellos*. En términos pedagógicos, implica un nuevo tipo de diseño curricular, teórico-práctico, y su correspondiente evaluación. La compartimentación saber y saber hacer desaparece, para lograr una integración de ambos que deberá trasladarse a esquemas de diversificación de las situaciones de aprendizaje.

b) *Condiciones de desempeño relevantes*: Las condiciones en que se promueve y se requiere que los formandos pongan en juego sus recursos, debe producirse en un contexto que facilite esta movilización y que le otorgue un verdadero sentido.

Esta concepción demanda la identificación de lo que se espera obtener de las personas, a partir de situaciones por sí mismas relevantes en función de un rol determinado. Con implicaciones muy importantes en los esquemas de formación. En particular, en lo relativo al reconocimiento de la práctica, en su sentido más amplio, experiencias de aprendizaje, como recurso didáctico. Su diseño debe permitir que el alumnado consolide lo que sabe, lo ponga en juego y aprenda.

c) *La Competencia Profesional como unidad y punto de convergencia:*
Los elementos de una determinada competencia tienen sentido en su conjunto. Como elementos aislados pueden tener su razón de ser, pero por sí solos pierden su valor. Esto exige que se les otorgue significado en la unidad de competencia de que se trate, y su correspondiente traslación a la currícula. Por ejemplo, la información que se maneja, los procesos de organización y análisis que se aplican, las destrezas y habilidades o las actitudes que se deben poner en juego son exclusivas de cada actividad concreta. Sin embargo, muchos de los elementos citados se aplican o convergen de forma distinta en un gran número de actividades. Esto plantea un tipo de relación entre elementos generalizables y contenidos específicos. En el plano pedagógico implica aplicaciones a situaciones distintas en las que convergen varios elementos.

d) *Favorecer la autonomía:* La formación que permite a las personas poner en juego sus potencialidades está favoreciendo su autonomía y reconociendo desde una perspectiva pedagógica la capacidad del individuo para organizar y dirigir su aprendizaje, otorgando un papel activo al alumnado.

e) *Apertura, flexibilidad y continuidad:* Los modelos de formación basados en competencias introducen características propias en línea con sus objetivos y de acuerdo a los cambios que se han impuesto en los sistemas productivos.

Ante los procesos productivos flexibles, los modelos tradicionales han perdido su eficacia. Como alternativa los nuevos modelos reconocen que cada individuo tiene capacidades distintas y necesidades de aprendizaje particulares, lo que implica no sólo que su estructura se flexibilice sino su capacidad para incorporar diversas formas de aprendizaje, diseñando esquemas que faciliten el acceso de todos. En este sentido los centros de formación amplían su perspectiva, de acuerdo a la necesidad de las personas de formarse a lo largo de toda la vida, y en una perspectiva de apertura que dé continuidad a la formación/ capacitación de diferentes públicos usuarios.

III.- TRABAJO SOCIAL CHILENO: HISTORIA Y COMPETENCIAS

El Trabajo Social, en tanto profesión que comparte habilidades especializadas y responde a un proceso de formación sistemática dentro del contexto definido anteriormente como en constante cambio y enfrentado a continuas tensiones producto de las transformaciones a nivel estructural, debe buscar alternativas que le permitan estar sintonizados con el escenario y responder a las demandas de la sociedad de una manera atingente a los procesos que actualmente se vivencian.

Desde ese punto de vista el tema de las competencias profesionales hace sentido en la medida en que la profesión se revalida dentro del este escenario y ha generado a lo largo se su historia competencias que han marcado el ejercicio de la misma.

En nuestro país el desarrollo de la historia de Trabajo Social se inicia con la creación de la Escuela "Dr. Alejandro del Río", en año 1925, considerada como el primer centro especializado de profesional en Chile y América Latina, desde lo cual pueden identificarse cuatro etapas[61], visiblemente influenciadas por las condiciones sociales, históricas y políticas del país y de América Latina.

[61]Castañeda ,Patricia Salame, Ana Maria; Cuadernos de Trabajo Social N°1, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Universidad de Valparaíso

❖ Primera Etapa: Del voluntariado a la Profesionalización.

Comprende el período 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 currículum 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 al periodo. Las tradiciones de competencias que emergen de estos años son:

- Competencias técnicas en salud pública y legislación social vigente en esa época;
- Competencias metodológicas en intervención profesional dimensiones Caso Social y Familia y Grupos;
- Competencias participativas desarrolladas en complementariedad y subordinación a las prácticas médicas y jurídicas en las que se inserta; y, competencias personales de caridad y ayuda al necesitado, fundad en los principios cristianos de ayuda al prójimo.

❖ Segunda Etapa: Del Asistencialismo a la Promoción

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 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, 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 en 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 Comunitario, 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 explicita; 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

Este periodo se inicia con el Golpe de Estado y se extiende desde Septiembre de 1973 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 rediseñan los currículo, incluyendo e redefiniciones de los objetivos, objeto 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 la atención individual de en desmedro de la atención grupal y comunitaria. Dado el contexto socio político represivo, el campo profesional sufre una fuerte contracción, disminuyendo el número de cargos y desestimándose nuevas contrataciones. Paralelamente, en el contexto no oficial, se consolida un grupo de profesionales que comienzan a construir un trabajo social ligado al respeto por 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 período pueden desagragarse en ámbitos oficial y alternativo, según el siguiente detalle:

TRADICIONES/ AMBITOS	TRABAJO SOCIAL OFICIAL	TRABAJO SOCIAL ALTERNATIVO
Competencias Técnicas	▪ Ciencias Sociales en la tradición positivista ▪ Investigación Social en la tradición positivista ▪ Estadísticas ▪ Políticas y Programas Sociales sectoriales y subsidiarios	▪ Ciencias Sociales en la tradición naturalista ▪ Investigación Cualitativa ▪ Sistematización ▪ Programas Sociales financiados por la Cooperación Internacional
Competencias Metodológicas	▪ Énfasis en Nivel de Intervención Caso Social y Familia en la tradición asistencialista ▪ Desarrollo y Aplicación de instrumentos y estándares de medición y focalización de pobreza	▪ Niveles de Intervención Caso Social y Familia; Grupos y Comunidad en la tradición de Promoción y Educación, a la que se integra Promoción de los Derechos Humanos y Educación Cívica, en el contexto de recuperación de la democracia.
Competencias Participativas	▪ Implementación de Políticas Sociales	▪ Reconstitución del tejido social y fortalecimiento de la organización
Competencias Personales	▪ Neutralidad valórica en la intervención	▪ Reconocimiento de la subjetividad y los valores en la intervención

❖ **Cuarta Etapa: Continuidad y Cambios en búsqueda de una síntesis.**

Período 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 nuevo conocimiento profesional y la resignificación de las metodologías de intervención. Los temas centrales de este período están enfocados a 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. 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 período son:

- Competencias técnicas: Ciencias Sociales Positivista y Naturalista e Investigación Social cualitativa y cuantitativa. Políticas y Programas Sociales intersectoriales, focalizados, por medio de fondos públicos concursables y con participación de la sociedad civil.
- Competencias metodológicas: Diseño, Implementación de Proyectos Sociales; Niveles de Intervención de Caso Social y Familia; Grupo y Comunidad consolidados y con opciones de modelos de intervención que buscan adecuarse a los nuevos requerimientos sociales.
- Competencias participativas: Trabajo en Equipos disciplinarios y multidisciplinarios, administración de recursos humanos, capacidad de comunicación y liderazgo; y,
- Competencias personales: Manejo de incertidumbre y toma de decisiones, manejo de la frustración y autocuidado, autoactualización.

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

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

Las competencias tradicionales del Trabajo Social, deben adecuarse a las nuevas demandas que les impone el nuevo escenario transformado. Esto implica nuevas demandas del mercado laboral hacia todos los sectores del trabajo, siendo así Trabajo Social no es la excepción y también le son requeridos procesos de constante adaptación al mismo.

IV.- MERCADO LABORAL

4.1.- Características del Mercado Laboral Contemporáneo.

En términos generales el mercado laboral es un sitio real o abstracto donde la demanda por servicios laborales por parte de las empresas y organizaciones productivas y no-productivas se encuentra con la oferta de destrezas y habilidades de producción adquiridas y acumuladas por las personas en una economía o región[62].

Hoy en día el contexto laboral ha sufrido grandes transformaciones que han sido influenciadas significativamente por el devenir de los cambios planteados en las estructuras económicas y sociales por lo que actualmente se presenta con matices diferentes, los que se resumen de la siguiente manera:[63]

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

- La reducción del sector público-y todo el sistema sociocultural asociado- y el crecimiento y consolidación del sector privado como actor fundamental de la actividad económica;

- El debilitamiento del modelo *empleado de compañía* como carrera y forma de organización laboral, y el incremento del modelo de empleo informal;

- El cambio vertiginoso de la estructura laboral y el tipo de requerimientos que estaban asociados a ésta;

- La transformación del concepto de estabilidad laboral y el incremento del desempleo como experiencia cotidiana;

[62] Fuente: "El Mercado Laboral en Puerto Rico: Fundamentos Básicos Análisis e Interpretación" José I. Alameda.
[63] Fuente: "La Educación Superior y el Mundo laboral", Revista nº 16, Julio 2002, Rodrigo Alarcón.

- Los cambios en la organización laboral, fundamentalmente en la polarización y horizontalidad de las jerarquías;

- La necesidad de nuevos conocimientos computacionales y científicos en una amplia gama de labores productivas;

- El incremento de trabajos que requieren de alto nivel de conocimientos.

A nivel nacional, un estudio realizado por Entrepreneur Consultores Ltda, denominado Estudio al Mercado Laboral Chileno 2003 da cuenta del escenario actual a través de las siguientes conclusiones[64]:

- *Lo que las empresas tienen ahora son proyectos*, ya que no poseen más clientes fieles que les aseguren un ingreso permanente. Para mantener su competitividad están dejando de lado el contrato social que las enmarcaba y las obligaba a dar empleo fijo y "seguro". Las empresas están rápidamente reconociendo a los participantes flexibles y exigiéndole nuevos requisitos a los empleados fijos.

- *El empleo, como expresión de trabajo fijo, disminuye en el mundo.* En la década pasada en el continente se perdieron muchos empleos fijos, mientras que los empresarios crearon más de miles de nuevas organizaciones de servicios, educación, comercio, finanzas, internet y otras, que han estado absorbiendo a los desvinculados, bajo otras formas de trabajo.

- De alguna manera las empresas están siguiendo el siguiente camino:

- Un 50% de ellas están decidiendo tener la mitad de la gente con que trabajan ahora y haciendo Outsourcing de sus medios
- Otra mayoría reducen los sueldos y aumentan las obligaciones a los que se quedan.
- Esperan que los sobrevivientes produzcan mucho más que todos los que operaban antes la empresa.

[64] Fuente: www.emprendedores.cl

- Cambian trabajo rutinario, que es la mayoría, por tecnologías computaciones, software de gestión, etc.

- Mientras en 1982 *los servicios temporales o part-time* respondían por pocos reemplazos en funciones de secretaría y similares, transcurridos 19 años dan trabajo temporal a cerca de 300.000 personas al mes en Chile, incluyendo las más variadas áreas profesionales. Personal de diversos niveles que no posee un empleo fijo, todo lo contrario, y que constituyen motivo de discusión en la determinación de los índices oficiales de cesantía, que miden cantidad pero no calidad. Una de las mayores manifestaciones está en el propio Estado, donde las contrataciones a honorarios ha aumentado en más de un 500% en los últimos tiempos. Hay empresas estatales en que más de la mitad de su personal no es empleado sino trabajadores subcontratados a través de empresas externas, sistema conocido con el nombre de Outsourcing.

4.2.- Mercado Laboral y Trabajo Social[65]

Para el Trabajo Social, propiamente tal, el escenario no es muy distinto 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, mas que a actividades predefinidas, además se presenta una variación en los campos de desempeño profesional.

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

[65] Cuadernos de Trabajo Social N°1, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Universidad de Valparaíso

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

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

MATRIZ TRADICIONES DE COMPETENCIAS EN TRABAJO SOCIAL[66]

COMPETENCIAS TÉCNICAS	▪ *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS DERIVADOS DE PROYECTOS SOCIALES* ▪ *CIENCIAS SOCIALES POSITIVISTAS Y NATURALISTAS* ▪ *INVESTIGACIÓN SOCIAL CUALITATIVA Y CUANTITATIVA* ▪ *POLÍTICAS Y PROGRAMAS SOCIALES ASISTENCIALES, SUBSIDIADOS Y PROMOCIONALES*
COMPETENCIAS METODOLÓGICAS	▪ *DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES.* ▪ *INTERVENCIÓN SOCIAL EN CASO SOCIAL Y FAMILIA, GRUPOS Y COMUNIDADES* ▪ *PLANIFICACIÓN SOCIAL*
COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	▪ *ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS* ▪ *ASISTENCIALIDAD Y PROMOCIÓN SOCIAL COMO FORMAS DE ESTABLECER RELACIÓN PROFESIONAL CON LOS USUARIOS* ▪ *TRABAJO EN EQUIPOS DISCIPLINARIOS Y MULTIDISCIPLINARIOS* ▪ *CAPACIDADES COMUNICACIONALES* ▪ *LIDERAZGO* ▪ *CRITICA SOCIAL*
COMPETENCIAS PERSONALES	▪ *VOCACIÓN DE SERVICIO* ▪ *SENSIBILIDAD SOCIAL* ▪ *AYUDA AL NECESITADO* ▪ *COMPROMISO CON LOS OPRIMIDOS* ▪ *AUTO ACTUALIZACIÓN*

[66] Castañeda P y Salamé A.M. op. cit

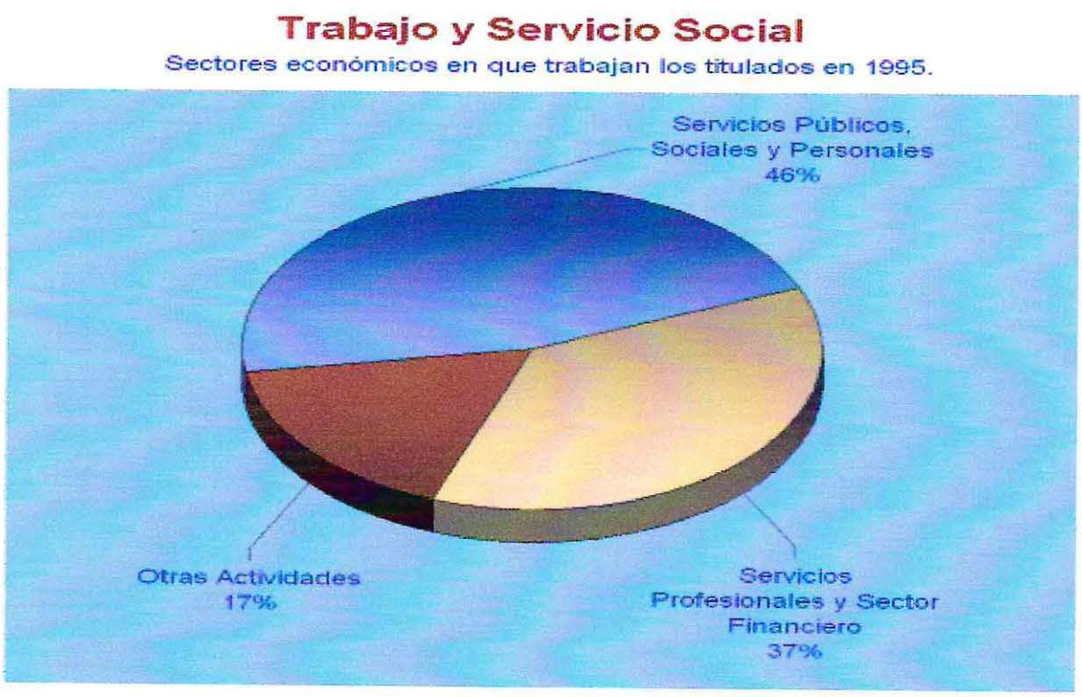
Esta situación genera condiciones de inestabilidad laboral y por otro lado requiere un proceso de formación y actualización constante de parte de los profesionales que en ningún caso termina tras la formación académica.

Según el Observatorio del Empleo realizado por MINEDUC[67] el mercado laboral para el/la Asistente Social estaría conformado de la siguiente manera:

CAMPO LABORAL EN EMPRESAS U ORGANISMOS	***AREAS DE DESEMPEÑO Y/O ESPECIALIDAD***
▪ *Corporaciones y fundaciones* ▪ *Instituciones del sector público, privado y organizaciones no gubernamentales*	▪ *Área administrativa* ▪ *Área laboral* ▪ *Área Social*

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

Grafico Nº 1



[67] www.futurolaboral.cl

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

- El ingreso promedio de los/las asistentes sociales titulados en 1995 fue de $361.397 al alcanzar el 2 año de trabajo tras la titulación

- Al llegar al séptimo año de trabajo el ingreso alcanza los $510.278 mensuales.

El estudio no declara si el ingreso de referencia corresponde al sueldo imponible o el sueldo liquido

4.3.- Oferta de Formación en Trabajo Social y Situación Actual

Actualmente la oferta de formación en Trabajo Social esta conformada por tres estamentos que son las Universidades Tradicionales, las Universidades Privadas y los Institutos Profesionales. La duración de la carrera oscila entre los 8 y 10 semestres.

Los cuadros 6,7 y 8 indican el número de vacantes ofrecidas para la carrera de trabajo social por las universidades tradicionales, privadas e institutos profesionales al año 2003[68]

[68] Fuentes www.universidades.cl

Cuadro Nº 6

Vacantes Ofrecidas para la carrera de Trabajo Social por Universidades Tradicionales

UNIVERSIDAD	*CUPOS*
Universidad Arturo Prat*	200
Universidad de Antofagasta	40
Universidad de Valparaíso**	160
Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	30
Pontificia Universidad Católica de Chile	40
Universidad Tecnológica Metropolitana	40
Universidad Católica del Maule	60
Universidad de la Frontera	45
Universidad del Bio-Bio	45
Universidad de Los Lagos	40
Universidad de Magallanes	36
Universidad Católica de Temuco	65
TOTAL	***801***

*En sus sedes de Arica, Iquique y Calama
**En sus sedes de Valparaiso y Melipilla

Fuente: Deptos de Admisión Universidades Mencionadas

Cuadro Nº 7

Vacantes ofrecidas para la carrera de Trabajo Social por Universidades Privadas

UNIVERSIDAD	*CUPOS*
Universidad Arcis	•
Universidad Adventista de Chile	35
Universidad Finis Térrea	•
Universidad Autónoma del Sur	120
Universidad Santo Tomas	•
Universidad Andrés Bello	120
Universidad Católica Cardenal Silva Henriquez	•
Universidad del Pacifico	40
Universidad Mayor*	40
Universidad Central	•
Universidad Alberto Hurtado	25
Universidad José Santos Ossa	•
Universidad Academia de Humanismo Cristiano	•
Universidad de Rancagua	60
TOTAL	**440**

* Por determinar
* En la novena región

Fuente: Deptos. de Admisión Universidades Mencionadas

Cuadro Nº 8

Vacantes ofrecidas para la carrera de Trabajo Social por Institutos Profesionales

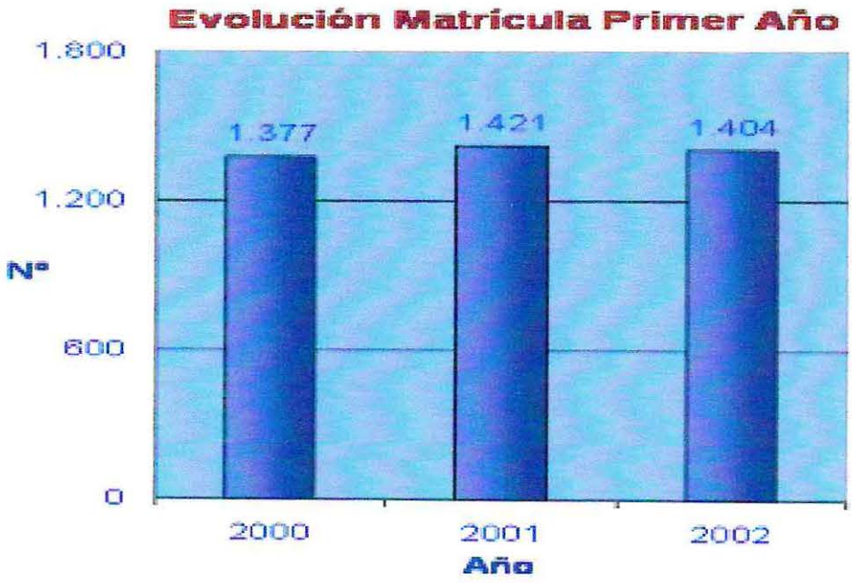
INSTITUTO	*CUPOS*
Instituto Profesional de Chile	•
AIEP	120
INACAP	510
TOTAL	**630**

* Por determinar

Fuente Deptos de Admisión Institutos Mencionados

La oferta de matricula nacional para primer año en universidades tradicionales y privadas alcanzaría a los 1.404 alumnos[69], cuya cifra ha evolucionado en los últimos dos años de la siguiente manera:

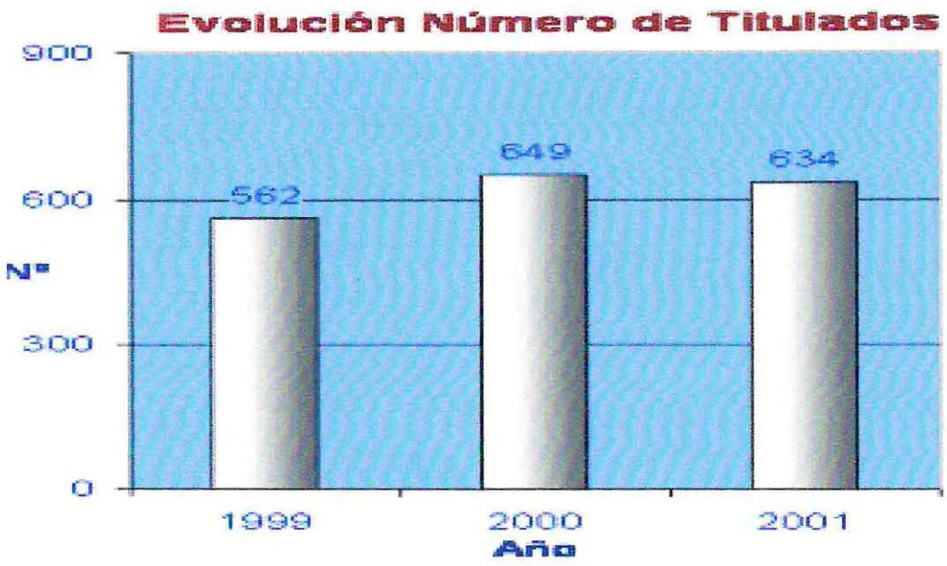
Grafico Nº 2



[69] Según Primer Observatorio del Empleo, Ministerio de Educación, www.futurolaboral.cl

En cuanto al numero de titulados en el año 2001 se titularon 634 asistentes sociales, alcanzándose una estimación del numero total de profesionales en ejercicio de 11.261.

Grafico Nº 3



La misma fuente nos señala que la proyección de matriculados y titulados de la carrera de servicio social al año 2002 evoluciona de la siguiente manera:

- De la cantidad de alumnos de la carrera en los diferentes estamentos de la educación superior, el porcentaje de retención de parte de las principales instituciones formadoras seria el siguiente:

Cuadro Nª 9

Porcentaje De Alumnos Retenidos Por Universidades E Institutos Profesionales Por Sede. Año 2001 [70] (%)

INSTITUCIÓN	*PORCENTAJE RETENCIÓN*
Pontificia Universidad Católica de Chile	S/Ant
Universidad de Concepción	S/Ant
Universidad de Valparaíso	78,33
Universidad Católica de Valparaíso	100
Universidad Tecnológica Metropolitana	80,00
Universidad de Antofagasta	74,4
Universidad del Bio-Bio (Chillan)	88,00
Universidad de la Frontera	90,00
Universidad de Los Lagos (Osorno)	88,64
Universidad de Magallanes	93,33
Universidad Católica del Maule (Talca)	87,5
Universidad Católica de Temuco	94,29
Instituto Profesional INACAP (Arica)	S/Ant.
Instituto profesional INACAP (Iquique)	S/Ant
Universidad José Santos Ossa (Antofagasta)	70,83
Instituto Profesional José Santos Ossa (Antofagasta)	S/Ant
Instituto Profesional INACAP (La Serena)	S/Ant
Instituto Profesional Santo Tomas (La Serena)	91,84
Instituto Profesional INACAP (Viña del Mar)	S/Ant
Instituto Profesional Santo Tomas (Viña del Mar)	80,00
Universidad Academia de Humanismo Cristiano	70,31
Universidad Católica Blas Cañas	73,33
Universidad de Arte y Ciencias Sociales – ARCIS	S/Ant
Universidad del Pacifico	71,43
Universidad Santo Tomas	85,19
Instituto Profesional INACAP (Sede Centrum)	74,14
Instituto Profesional INACAP (Maipu)	84,00
Instituto Profesional del Valle Central (Talca)	76,9
Universidad San Sebastián (Concepción)	76,92
Instituto Profesional Diego Portales (Concepción)	69,57
Universidad Autónoma del Sur (Temuco)	73,96
Universidad de Temuco	94,29
Instituto Profesional INACAP (Temuco)	68,75
Instituto Profesional del Sur (Osorno)	83,33
Instituto Profesional INACAP (Valdivia)	73,79
Instituto Profesional INACAP (Pto. Montt)	70,27
Instituto Profesional Santo Tomás (Pto. Montt)	84,62
Instituto Profesional del Sur	53.33
TOTAL Porcentaje Promedio de Retención	***79.77%***

[70] "Un modelo curricular para la formación del Licenciado en Trabajo Social basado en las competencias profesionales, Universidad Tecnológica Metropolitana, Proyecto Mece Superior Ministerio de Educación, Julio 2002

- Hasta el año 2003, se estimaba que 12.885[71] alumnos y alumnas estudian la carrera de Trabajo Social en los Institutos Profesionales, Universidades Privadas y Universidades Tradicionales.

- Se estima que del total de estudiantes de Trabajo Social, 85% corresponderían a mujeres y un 15% corresponderían a varones.

V- LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN PERMANENTE[72]

En un estudio realizado por el Departamento de Consejería Académica del Instituto Chileno Norteamericano se señala que un 98,7% de los estudiantes universitarios encuestados considera como "muy necesario" o "deseable" el realizar estudios de postgrado. Esta respuesta marca el hito más importante del Análisis de Percepción sobre las Necesidades de Especialización en Áreas Prioritarias del Desarrollo para Chile, efectuado por la entidad señalada con la supervisión de Market Opinion Research International-Chile S.A (MORI). Otro aspecto relevante es que un 75 % prefería cursar esos estudios en el exterior, porque consideraba que le entregaba mayores ventajas que hacerlo en Chile. Además, para un 45,8 % la razón principal para estudiar un postgrado era satisfacer una demanda del mercado laboral. Tal interés surge, básicamente por la desregulación económica, lo que se manifiesta en cambios en los sistemas económico, educacional y laboral.

➢ *Cambios profundos en el sistema económico*

La desregulación económica de los países de América latina en la década de los 80 significó en la práctica, tres cosas:

1. La venta masiva de empresas estatales, proceso que través de las licitaciones internacionales, atrajo a muchas empresas extranjeras.

[71] www.indices.cl
[72] Alejandro B. Beltre.Economista-MBADirector del Centro de Preparación para Postgrados en España (C.P.E) y de Master&becas España.com www.masterybecasespana.com

2. Un cambio legal profundo que permitió a muchas empresas incursionar en sectores anteriormente vedados. En la mayoría de los países el Estado controlaba entre el 50 y el 70% de la economía, lo cual significaba monopolio en muchos sectores claves (agua, luz, teléfonos, carreteras, transporte, pensiones y en muchos sectores industriales)

3. La baja de aranceles e impuestos a las importaciones, lo que agudizó la competencia interna entre empresas y de estas con empresas importadoras.

La apertura de las economías de América Latina (desregulaciones) en las décadas de los ´80 y ´90 implicó muchos cambios en muchos ámbitos, y uno de ellos fue el educativo. La apertura implicó negociar intensamente con empresas y países extranjeros de mayor desarrollo, por lo que se hizo necesario un bagaje cultural, social y educativo mucho más desarrollado que el existente hasta entonces. Para adecuar los cambios a la realidad de cada país, eran necesarios profesionales altamente especializados en los gobiernos. Para ocupar puestos en las empresas extranjeras que llegaron a la región y en las nuevas empresas nacionales que las desregulaciones permitieron crear, se necesitaban también buenos profesionales para enfrentar una fuerte competencia.

Por otra parte, las economías se fueron especializando, razón por la cual, los conocimientos genéricos no servían para un desempeño mínimamente aceptable.

- *Cambios en los sistemas educativos*

Las desregulaciones de los ´80 permitieron crear una serie de instituciones que antes no estaban permitidas o que carecían de perfil social. Se permitió el surgimiento de universidades privadas, las cuales se masificaron rapidamente Las universidades tradicionales (públicas y privadas), vieron mermadas las solicitudes de admisión y/o las posibilidades de expansión. Pero también necesitaban diferenciarse de las nuevas.

La prosperidad económica y social de la región en los '90 atrajo no sólo empresas sino también a universidades extranjeras que llegaron a ofrecer, en forma masiva, sus postgrados a los nuevos profesionales. Ello permitió que las tradicionales, aprovechando el interés en los postgrados crearan sus propios programas, hicieran convenios de intercambios y académicos, y desarrollaran programas conjuntos. En cierto sentido, era un cambio natural que las desregulaciones apresuraron.

Por otra parte, la creación de postgrados permitía a las universidades un ingreso necesario para modernizaciones, ampliaciones y el pago de profesores llegados desde el exterior con postgrados que cobraban altas tarifas por sus servicios.

- *Cambios en las perspectivas laborales*

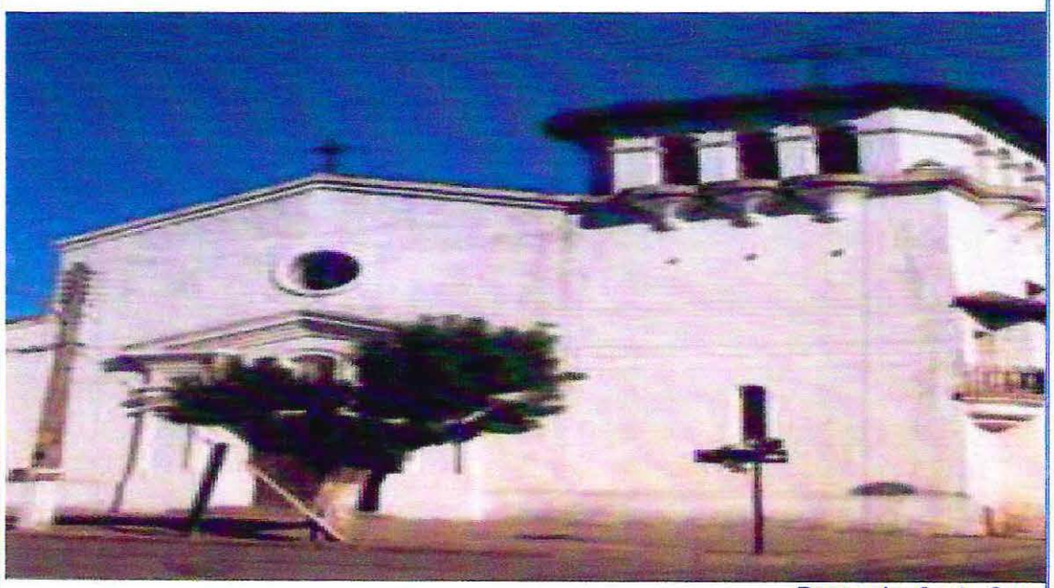
La de los 80 fue la década de la desregulación económica, realizadas en medio de "la crisis de la deuda externa". La de los 90, hasta 1997, fue el período en que florecieron las economías de América Latina al estabilizarse las crónicas inflaciones y regresar los flujos de capital extranjero. En 1998 empezó la " crisis asiática" hasta nuestros días, reduciendo a la mitad la tasa de crecimiento económico de la región.

Poco se ha reparado en que la crisis asiática" coincidió en América Latina con el auge explosivo de Internet y la llamada " nueva economía". La conjunción de ambos hechos provocó que muchos profesionales se convirtieran en simples "analfabetos funcionales" al quedar completamente obsoletos en su preparación para el mundo laboral. Otros se encontraron descolocados ante una realidad súbita, altamente incierta y tremendamente dinámica. El currículo de asignaturas de la mayoría de las carreras de la segunda mitad de los 90, es absolutamente distinto de todo lo estudiado hasta entonces.

La presión que generó la necesidad de una buena preparación para el mundo laboral se tradujo en un interés masivo en hacer un curso de postgrado o un curso de actualización.

La nueva realidad económica exigía en las empresas, desde los planos medios, profesionales con una preparación mayor que la obtenida en las licenciaturas.

Las posibilidades de ascender en las empresas podrían ser interrumpidas si el aspirante no tenía un postgrado o si competía con otros que sí lo tenían. Los nuevos profesionales observaron la preferencia que los postgraduados tenían en el mercado laboral. Y si llegaban del exterior aún más. La diferencia de ingresos y las ofertas laborales entre unos y otros eran notorias. Por otra parte, la rapidez con que los conocimientos quedaban obsoletos por el rápido cambio tecnológico, científico, académico y social, unido a la especialización de las ciencias y la economía y la gran cantidad de egresados de las nuevas universidades, hizo comprender la necesidad de estudios avanzados.



Parroquia, Santa Cruz

CAPITULO III

INFORME DE INVESTIGACION

INFORME DE INVESTIGACIÓN

1.- FUNDAMENTACIÓN TEMÁTICA

El tema de las competencias profesionales en Chile, ha sido impulsado, centralmente, por el Ministerio de Trabajo, congruente con las Políticas Internacionales en torno al tema, lideradas por la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T.). El estudio y desarrollo de experiencias piloto en el tema de competencias en el país, se ha focalizado en las áreas de Turismo, Construcción y Minería. Paralelamente, en el ámbito de formación de profesionales, se han realizado experiencias de Formación por Competencias e innovación curricular asociada, en el campo de la Ingeniería y de la Educación.

Dentro de este marco, Trabajo Social desarrolla experiencias de investigación en el tema de Competencias (Universidad de Valparaíso y Universidad de La Frontera) y experiencias de innovación de la formación (Proyecto MECESUP, Universidad Tecnológica Metropolitana) los que otorgan los primeros referentes específicos de los aportes del enfoque de Competencias a la formación en Trabajo Social.

Coherente con lo anterior, se formula la presente investigación, la que permitirá explorar información relevante respecto a las condiciones del mercado laboral para Trabajo Social, desde la perspectiva de las Competencias Profesionales. La localización territorial – Sexta Región – permite, por una parte, revisar una zona de influencia de formación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y, por otra parte, hace posible pesquisar las lógicas de valoración y contratación de profesionales en un medio regional que es receptor de múltiples estilos de formación.

2.- DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

A.-Objetivo de la Investigación:

Configurar el repertorio de competencias que actualmente poseen los/las Asistentes Sociales que se desempeñan en la Sexta Región, generadas por su formación profesional y requeridas por el mercado laboral, desde la percepción de los/las propios/as profesionales,

B.-Preguntas de Investigación

a) ¿Cuáles son las competencias que los/las profesionales reconocen haber recibido a través de su formación académica y que les han sido útiles para insertarse en el mercado laboral de la Sexta Región?

b) ¿Cómo perciben los/las profesionales que incide el centro de formación de origen en la constitución de un profesional competente que pueda insertarse exitosamente en el mercado laboral?

c) ¿Qué competencias reconocen los/las Asistentes Sociales de la Sexta Región que es necesario poseer para desempeñarse exitosamente en el mercado laboral?

d) ¿Cuáles son las necesidades de formación y los mecanismos de actualización que los/las Asistentes Sociales perciben como pertinentes para constituirse en profesionales competentes en el mercado laboral?

e) ¿Qué características asume la inserción profesional de los/ las Asistentes Sociales egresados/as de la Universidad de Valparaíso en el mercado laboral de la Sexta Región?

C.- Enfoque Metodológico

Para efectos de la presente investigación se utilizará el enfoque de investigación cualitativo, mediante el cual se persigue la comprensión de los fenómenos en estudio a partir de la visión o subjetividad de los participantes.

En cuanto al tipo de investigación, esta se define como Exploratoria – Descriptiva. Su carácter exploratorio se define en tanto el colectivo abordado no ha sido objeto de investigaciones anteriores. Su carácter descriptivo se define, en tanto se pretende obtener conocimientos relevantes y en profundidad acerca de la temática planteada, que permitan una configuración pertinente de la realidad profesional.

D.-Dimensiones del Estudio.

- Competencias Profesionales de Trabajo Social.
- Mercado Laboral Sexta Región
- Necesidad de Formación del colectivo profesional de Trabajo Social.

E.-Colectivo y Muestra

a. Delimitación del Colectivo: Profesionales Asistentes Sociales titulados/as de Universidades Públicas y Privadas e Institutos Profesionales que ejercen profesionalmente en la Sexta Región en el año 2003.

b. Selección de la muestra: Está constituida por Asistentes Sociales titulados/as de Universidades Publicas, Privadas e Institutos Profesionales que se desempeñan profesionalmente en la Sexta Región. El procedimiento de selección corresponde al Muestreo Teórico, específicamente al muestreo por tipo de casos.

c. Criterios de Inclusión: Profesionales Asistentes Sociales que ejercen profesionalmente en Instituciones públicas, y privadas de la Sexta Región, con una antigüedad de al menos 6 meses en su cargo, poseen tiempo y expresan abiertamente su disposición por participar.

F.- Instrumento de Recolección de Información:

La recolección de la información se realizará a través de la Entrevista Semi Estructurada. En este tipo de entrevista las temáticas y asuntos abordados se especifican con anticipación, siendo el/la entrevistador/a quien decide la secuencia y operación de las preguntas, permitiendo anticipar y cerrar brechas lógicas de información.

Características

- Ayuda a generar información más comparable.
- Permite al entrevistador adaptar la fraseología de la pregunta y la ocasión para formularla, según el contexto personal y social de cada entrevista.
- Permite emplear el tiempo limitado de cada entrevista con la mayor eficiencia posible, debido a la estructura de las preguntas.
- El entrevistador puede indagar o sondear más profundamente las respuestas interesantes que desee ampliar o esclarecer.

Este tipo de entrevista presenta como desventaja que temas prominentes o importantes se omitirían inadvertidamente, por otro lado, la flexibilidad del entrevistador para ordenar y redactar las preguntas puede resultar en respuestas sustancialmente diferentes, reduciendo de este modo la comparabilidad de las respuestas[73]

[73] Andrade Sally , Documento de Trabajo " Metodos Cualitativos para la Evaluación de Programas

G.-Análisis de la Información

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

H.-Criterios de Rigor

ASPECTO	*CRITERIO DE RIGOR*	*PROCEDIMIENTO*
Valor de Verdad	Credibilidad	Triangulación de Fuentes (Asistentes Sociales y Empleadores)
Aplicabilidad	Transferibilidad	Muestreo Teórico. Análisis de Casos Tipo
Consistencia	Dependencia	Juicio de Expertos
Neutralidad	Confirmabilidad	Proceso de Reflexión

I.- Propuesta de Trabajo

TIEMPO ESTIMADO	*ACTIVIDADES*
Marzo – Abril 2003	• Elaboración Pauta Entrevista. • Elaboración Catastro Inicial de Profesionales • Prueba en Terreno del Instrumento
Abril – Agosto 2003	• Levantamiento de Información • Revisión Bibliográfica
Septiembre – Octubre 2003	• Análisis de la Información
Octubre – Noviembre 2003	• Elaboración Informe Final

3. ANÁLISIS DE LAS PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

El trabajo presentado es producto del análisis de la información obtenida por medio de la aplicación de entrevistas, al colectivo de profesionales Asistentes Sociales participantes del estudio. El análisis se estructura en torno a las siguientes categorías de análisis inferidas desde las preguntas de investigación:

- *Referentes Históricos de Trabajo Social y sus implicancias en la configuración de Competencias Profesionales y la inserción en el Mercado Laboral*

- *Caracterización General del Mercado Laboral de Trabajo Social en la Sexta Región.*

- *Competencias Profesionales, Formación Profesional de Pregrado y Mercado Laboral*

- *Competencias Profesionales de Trabajo Social demandadas por el Mercado Laboral en la VI Región*

- *Competencias Profesionales, Necesidad de Formación Profesional Mecanismos de Actualización y Mercado Laboral.*

- *Competencias Profesionales y Mercado Laboral de la VI Región para los/las Asistentes Sociales titulados/as de la Universidad de Valparaíso*

- ***Referentes Históricos de Trabajo Social y sus implicancias en la configuración de Competencias Profesionales y la inserción en el Mercado Laboral***

La historia de Trabajo Social se ha configurado y ha evolucionado paralelamente con los cambios tecnológicos, económicos y sociales ocurridos en cada época, pasando desde el asistencialismo hasta nuestros días.

Cada etapa del desarrollo histórico de la profesión, formula y valida determinadas formas de enfrentar los problemas sociales. A pesar de ello, las habilidades, contenidos y métodos de cada etapa son enfrentados a una rápida obsolescencia, por lo que, los referentes válidos para un determinado contexto, pasan a ser cuestionados y son desplazados por otros nuevos que otorguen sentido a las necesidades o requerimientos laborales.

Indudablemente frente a este contexto, los contenidos y referentes que históricamente han sustentado a la profesión han debido modificarse y/o resignificarse para asegurarse un lugar dentro del competitivo y complejo mercado laboral actual.

"...nosotros tenemos que caminar junto a la modernización, junto a todos estos cambios, a todo el progreso...".(V.R.).

Coherente con lo anterior, el discurso profesional evidencia la influencia de las distintas etapas históricas del Trabajo Social:

ETAPAS	FRAGMENTO
• ***Primera etapa: Del Voluntariado a la Profesionalización***	*"...servicio social nació de la caridad... ...antes era de caridad, la Elvira Matte creó la escuela de la católica de Servicio Social...".(M.C.).*
• ***Segunda etapa: Del Asistencialismo a la Promoción***	*"...yo egresé en el 72 ¿ya?, cuando todo era revolución y después me tocó el cambio en el 73...cuando nosotros entramos había que cambiar el mundo, éramos transformadores de la sociedad los Trabajadores Sociales...".(B.Y.).*
• ***Tercera etapa: Trabajo Social y Gobierno Militar***	*"...estuve en la universidad en los momentos "peak", cuando más conflicto político y todo eso y nosotros no nos podíamos enajenar de ...entonces todo eso permitió que uno tuviese acceso a una formación distinta, a que se te abrieran los ojitos y vieras más allá de lo que hasta eso momento tu conocías, uno empezaba a darse cuenta de las desigualdades y la universidad es un espacio, la escuela era un espacio para poder hablar de esas cosas, a pesar de todo lo terrorífico que pudiera parecer y amenazante, pero en la escuela podíamos hablar de eso y en ese sentido yo siento que yo crecí mucho...".(A.M.).*
• ***Cuarta Etapa : Continuidad y Cambios en busca de una Síntesis***	*"...a mi me gusta mucho más lo que es la, el trabajo con gente pero, la promoción, la promoción social y por lo tanto lo que tiene que ver con políticas públicas, focalizar bien, crear bien políticas públicas para focalizarlas bien y a partir de eso la gente pueda salir de su condición de pobreza...".(O.V.).*
• ***Quinta etapa : De la Tradición Profesional a la Transformación de la Profesionalidad***	*"...yo creo que la mayor competencia que requerimos es esa capacidad de análisis, nosotros debemos ser capaces de poder analizar el momento que estamos, a dónde vamos, qué queremos... ...creo que también tenemos que manejar algunos aspectos económicos, nos hace falta mejorar las competencias económicas también, hoy día el mercado no se si afortunada o desgraciadamente y entre más manejo de las nuevas herramientas tecnológicas creo que es súper importante también...".(C.G.).*

Como lo demuestra la matriz anterior, la profesión - desde sus inicios hasta nuestros días - es influenciada fuertemente por el contexto social, económico y político en el cual se encuentra inserta. Los principios y lineamientos que la orientan demuestran su gran permeabilidad a los cambios y transformaciones tanto económicas, políticas y sociales característicos de cada época.

Universidad de Valparaíso CHILE ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL BIBLIOTECA

Dentro del actual quehacer laboral de la profesión, convergen simultáneamente dos realidades que dicen relación con los lineamientos tanto tradicionales como actuales que hoy en día la caracterizan:

- A pesar del proceso de evolución de la profesión, aún imperan los referentes que le dieron origen y que han sido heredados como parte de su identidad, reconociéndose como válidos y necesarios, aún cuando no se constituyen actualmente en el eje central que orienta a la profesión.

"...no descarto la parte asistencial, que de repente se necesita, no descarto esa parte que siempre nos caracterizo, tanto así que nos decían visitadoras sociales porque nacimos de un grupo de señoras que visitaba a la gente y les llevaba cosas, de ahí nuestro concepto...".(R.C.).

- La tendencia actual es a considerar que la profesión debe adaptarse a los cambios y contextos dentro de los cuales se desarrolla. La mirada clásica se enfrenta a la necesidad de desarrollar nuevas capacidades y habilidades para actuar como profesionales competentes de manera integral.

"...un Asistente Social tradicional debiera tener buen corazón, debiera ser generoso, debiera ser, gustarle resolver los problemas ajenos, ser una buena persona, yo creo que con eso es la pasta para ser un buen Asistente Social clásico ¿ya? Y todos dirían ¡uy!, ¡ que buena la señorita!, ¡uy!, ¡que bueno este caballero mire, me regaló esto, me regaló lo otro!, eso yo creo que es para seguir manteniendo a la gente en las mismas condiciones en que están, pero yo creo que un Asistente Social debe ser, característica para ser un buen Asistente Social debe ser innovador, debe entender, tener un sentido social de la pobreza, un sentido social real, o sea, de compromiso con la pobreza, de hacer más promoción, de colocarle puentes, escaleras a las personas para que puedan salir de su situación...".(O.V.).

Junto con adaptarse a los cambios en curso, Trabajo Social, ha debido actualizarse y paulatinamente ir generando competencias profesionales que se configuren en medios que le permitan dar respuesta a las demandas emanadas desde el mercado de trabajo.

Desde la perspectiva del modelo planteado por Bunk, las competencias profesionales se analizarán, considerando los referentes históricos, de acuerdo con la siguiente matriz:

COMPETENCIAS	COMPETENCIAS EMANADAS DESDE LA TRADICIÓN HISTÓRICA DE TRABAJO SOCIAL	COMPETENCIAS REQUERIDAS ACTUALMENTE A LOS/LAS PROFESIONALES SEGÚN SU PERCEPCIÓN	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL SEGÚN EMPLEADORES
Técnicas	*"...yo soy la que llevo a cargo los programas asistenciales y todos los subsidios y las pensiones, todos los beneficios sociales que canaliza el Estado a través de los municipios, estoy en esa área ahora...".(M.T.).*	*"...yo creo que por un lado esta todo el tema de los conocimientos, o sea... todo el aspecto como conceptual del trabajo...".(G.F.).*	*"...con un buen bagaje también técnico ¿ya?, en términos de manejar instrumentos que permitan innovar en la gestión social, innovar técnicamente...".(Instancia Empleadora Prodemu).*
Metodológicas	*"...en un principio de hecho nosotros salimos como Asistentes Sociales era básicamente relacionado con la asistencialidad, o sea, era la atención, en principio tu sabes más antiguos que el caso mío eran los visitadores, era la visita domiciliaria...".(H.Y.).*	*"...una gran capacidad para la elaboración de proyectos sociales, evaluación de estos, lo que estamos deficiente en términos generales...".(C.G.).*	❖
Participativas	*"...no es como los años que yo recién egresé, el trabajo era individual, prácticamente individual porque eran muy pocos los profesionales que había...".(V.R.).*	*"...capacidad de liderazgo, capacidad de trabajo en equipo, eso básicamente...".(R.M.).*	*"...aptitud para trabajar en equipo es una ruta que se sondea fuertemente en el Sename porque esa es una habilidad que tiene que tener la gente que entre acá...".(Instancia Empleadora Sename).*
Personales	*"...pero para mí lo fundamental es tener la vocación, el querer ayudar al prójimo, el querer ayudar a la gente más necesitada y en eso como te digo tu vas a ser una persona muy frustrada en este trabajo...".(M.L.).*	*"...hay que tener como harto espíritu crítico e iniciativa porque hay mucha, y también creatividad porque tu no puedes trabajar solamente en casos que se te den porque en algún momento te van a ser monótonos...".(C.B.).*	*"...yo diría como en una palabra presencia, no achicarse por nada, tampoco en ese sentido ser creerse la muerte...".(Instancia Empleadora Empresa Privada).*

Desde el terreno de las competencias técnicas, la mirada tradicional se encuentra fuertemente superada por las competencias profesionales requeridas actualmente tanto desde la perspectiva de los/las profesionales como del mercado laboral. La evolución da cuenta de la profesionalización de Trabajo Social, en que las competencias tradicionales – asistencialismo y promoción - se desdibujan, para dar paso a competencias que permitan innovar en la gestión y prácticas sociales y técnicas, porque así lo demanda el mercado laboral.

Coherentemente con el actual escenario laboral, en el plano de las competencias metodológicas, las tradiciones de competencias se han visto superadas y ampliado su ámbito de acción profesional. Hoy en día, las necesidades laborales son claramente precisables, con una fuerte tendencia hacia el dominio y expertizaje de nuevas estrategias de intervención en que se prioriza el trabajo en torno a proyectos sociales., reconociéndose como una competencia técnica de gran convocatoria.

Las competencias participativas se constituyen en un aspecto fundamental en el repertorio de competencias profesionales de los/las Asistentes Sociales. Junto con los actuales procesos de transformación, las competencias dadas desde la tradición, que en su momento demostraron ser válidas, dan paso al reconocimiento de nuevas competencias ampliamente relacionadas con el trabajo en equipo y en redes y con capacidades comunicativas que se constituyen en elementos decisorios dentro del mercado laboral.

Las competencias personales no son la excepción en este mundo de transformaciones. Los nuevos requerimientos tanto en la práctica laboral misma como desde la mirada de las instancias empleadoras se resitúan. Sin embargo, aún en la actualidad coexisten y se validan competencias dadas desde la tradición que otorgan un grado de identidad histórica a la profesión.

En concordancia con lo anterior, las competencias tradicionales han sido superadas por las competencias que se requieren en el sistema laboral actual. Puntualmente, la atención se centra en el dominio de un variado repertorio de competencias ligado al plano participativo y personal complementándose armónicamente con el dominio de áreas técnicas y metodológicas, acordes con las actuales necesidades.

Desde el análisis que precede, es posible sintetizar y precisar las competencias profesionales necesarias para el desempeño laboral de los/las profesionales, desde la opinión de los propios participantes del estudio:

COMPETENCIAS TÉCNICAS	• CONOCIMIENTO DE PROGRAMAS Y POLÍTICAS SOCIALES • FOCALIZACIÓN DE RECURSOS A TRAVÉS DE FONDOS CONCURSABLES • CONOCIMIENTO EN CIENCIAS SOCIALES
COMPETENCIAS METODOLÓGICAS	• DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES • MODELOS DE INTERVENCIÓN DE CASO, GRUPO Y COMUNIDAD ACORDES CON LAS DEMANDAS ACTUALES
COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	• TRABAJO EN EQUIPO • CAPACIDAD DE LIDERAZGO • CAPACIDAD DE COMUNICACIÓN
COMPETENCIAS PERSONALES	• CREATIVIDAD • INICIATIVA • TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN • AUTOACTUALIZACIÓN • PROACTIVIDAD

Desde la mirada de las competencias profesionales, es posible analizarlas utilizando el modelo propuesto por Mertens, quien se centra en competencias básicas, genéricas y específicas, como lo demuestra la siguiente matriz:

COMPETENCIAS	COMPETENCIAS EMANADAS DESDE LA TRADICIÓN HISTÓRICA DE TRABAJO SOCIAL	COMPETENCIAS REQUERIDAS ACTUALMENTE A LOS/LAS PROFESIONALES SEGÚN SU PERCEPCIÓN	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL SEGÚN EMPLEADORES
Básicas	*"...ahora que leen, nada, por eso yo me felicito de haber vivido en el tiempo que yo viví, en el tiempo que me eduque que era bueno, por eso yo tengo fundamento para decir que no saben nada y a mi que siempre me ha gustado el estudio...".(M.C.).*	*"...en cosas básicas, como redacto, como escribo, como me expreso, como me visto, o sea, como hago una carta, si la carta esta bien presentada sin faltas de ortografía, para mi eso es básico...".(R.C.).*	❖
Genéricas	*"...la suerte mía sortee Derecho Penal entonces yo me aprendí el código penal entero... ...nos hacían a nosotros derecho procesal, derecho del trabajo, doctrina social... ...también tuvimos ramos como puericultura, higiene mental...".(M.C.).*	*"...un buen manejo de las tecnologías y función de la comunicación, si bien hubo alguna brecha social que, una cosa que se está dando y que es alarmante y sobre el cual trabajamos para un poco mitigar, también hay una brecha digital...".(C.G.).*	*"...capacidad de trabajo en equipo...".(Instancia Empleadora Sename).*
Específicas	*"...la entrega directa de un beneficio que te reporta una necesidad, una satisfacción de una necesidad transitoria, eso yo creo es lo que tradicionalmente ha hecho Servicio Social...".(O.V.).*	*"...una cosa que la practica me ha beneficiado bastante diría que, y le agradezco a la universidad eso, es el tema técnico... ...acá la elaboración de informes sociales...".(V.M).*	❖

❖ No se mencionan competencias para este ítem.

Refiriéndose a las competencias básicas, el escenario se construye en torno a dos realidades:

- Por un lado, son claramente reconocidas y validada su importancia desde la tradición y desde el terreno práctico de los/las Asistentes Sociales, pero con escasa claridad sobre la intencionalidad dada desde la formación académica; y,

- Por otra parte, desde las instancias empleadoras no hay un reconocimiento explícito como factores determinantes de inserción laboral.

Dados los cambios del sistema social, las competencias genéricas requeridas actualmente superan claramente a las provenientes desde la tradición. La mirada profesional y la mirada empleadora centran su atención sobre competencias de orden participativo y personal que superan las competencias básicas y son parte de la generalidad de las profesiones, las que cobran gran relevancia como competencias emergentes y coherentes con las demandas laborales.

Al centrarse en las competencias específicas, éstas cobran importancia por la diferenciación y el grado de particularidad que otorgan a la profesión. En este sentido, en la realidad actual, confluyen tanto las dadas por la tradición – asistencialidad - como las que se reconocen como requisitos actuales – elaboración de informes técnicos- . En consecuencia, ambas miradas se constituyen en referentes que caracterizan históricamente a la profesión.

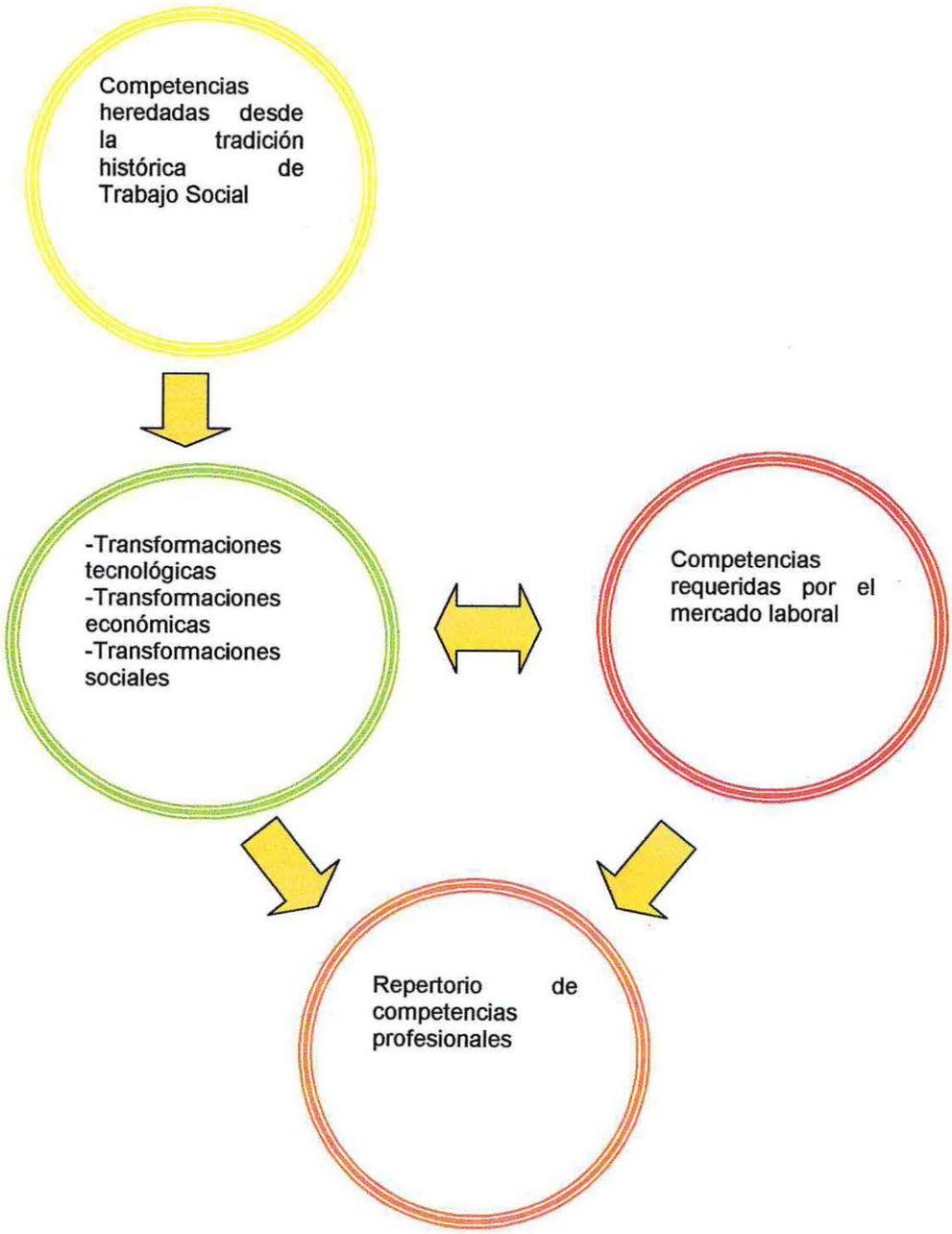
Dado el anterior análisis, es posible sintetizar y precisar las competencias profesionales necesarias para el desempeño laboral de los/las profesionales, considerando la opinión de los propios participantes del estudio:

Competencias Básicas	• Responsabilidad • Ortografía y redacción • Asistencia y puntualidad • Normas de buen trato • Lectura y escritura
Competencias Genéricas	• Trabajo en equipo • Manejo computacional • Capacidad de liderazgo • Capacidad de comunicación • Iniciativa • Creatividad • Proactividad • Manejo de la frustración • Autoactualización
Competencias Específicas	• Elaboración de Informes Técnicos • Asistencialidad

De tal manera, la inserción al mercado de trabajo tiene una directa relación con las competencias requeridas a los/las profesionales. En este sentido, la atención de las instancias empleadoras se centra y otorga una particular importancia sobre capacidades participativas y personales para enfrentar el mundo laboral como factores que marcan diferencia entre los/las profesionales.

"...ser empático, es fundamental el buen carácter, la disponibilidad, el espíritu de servicio, eso no hay que perder nunca de vista, aunque la persona sea gerente de recursos humanos el día de mañana, pero si pierde esa cualidad no le sirve trabajar en el área, eso es lo fundamental, el poder compatibilizar con diferentes personas, diferentes caracteres...".(C.V.). Instancia Empleadora, Empresa Privada).

Paralelamente al análisis realizado, la situación se puede esquematizar y graficar con referentes validos que emanan de las lógicas y resultados obtenidos con anterioridad. Así, modo de complementación se detalla lo siguiente:



➢ ***Caracterización General del Mercado Laboral de Trabajo Social en la Sexta Región***

Dadas las actuales necesidades y condiciones laborales existentes en el mercado laboral de la VI región, se estima, según la percepción de los propios profesionales, que aproximadamente desarrollan su trabajo aquí unos 400 Asistentes Sociales, los que se distribuyen en todas las áreas del quehacer laboral.

De acuerdo con los cambios manifiestos durante las últimas décadas y con la escasa oferta académica que ofrece la región, las plazas de trabajo para los/las Asistentes Sociales han sido cubiertas por profesionales provenientes de otras regiones del país, tanto de universidades tradicionales, privadas e institutos profesionales

La realidad demuestra que, se reconocen dos tipos de inserción laboral:

- Inserción Tradicional: se relaciona con ámbitos o áreas de intervención profesional y modalidades de contratación tradicionales para la profesión.

- Inserción no tradicional: se relaciona con nuevos espacios de intervención profesional y modalidades de contratación.

Dentro del marco anterior y de acuerdo al tipo de institución formadora, se observa que tanto en la inserción tradicional como la no tradicional, lideran los/las profesionales titulados/as de universidades públicas, quedando ejemplificado en la siguiente matriz:

TIPO DE INSERCIÓN	UNIVERSIDAD PÚBLICA	UNIVERSIDAD PRIVADA	INSTITUTO PROFESIONAL
Inserción tradicional	• *Justicia* • *Municipio* • *Gobierno Regional* • *Gobernación* • *Intendencia* • *Salud* • *Educación* • *Vivienda* • *Seguridad Social* • *Empresa Privada* • *Fuerzas Armadas*	• *Gobernación* • *Seguridad Social* • *Salud* • *Municipio* • *Menores* • *Justicia*	• *Justicia* • *Hogar de Cristo*
Inserción no tradicional	• *Consultora* • *Salud Privada* • *O.N.G.*		

A pesar de la fuerte presencia y posesionamiento dentro del mercado laboral de profesionales titulados/as de Universidades Públicas, el número de Asistentes Sociales formados/as en instituciones privadas se ha multiplicado, factor que se relaciona con el aumento de la oferta de pregrado, especialmente en el sector privado. No obstante lo anterior, la inserción no tradicional se particulariza para las instituciones tradicionales., representando nuevos campos de ocupación.

Si se consideran las transformaciones estructurales actualmente en curso, éstas dan cuenta de una diversificación de campos ocupacionales, en los que se reconocen escenarios laborales tanto en el ámbito público como privado.

"...yo caracterizaría el mercado laboral como bastante amplio y diverso. Veo que hay hartas áreas que se han abierto, organismos públicos, organismos privados, líneas de proyectos, organismos que antes no trabajaban con profesionales se han ido profesionalizando, tenemos dos ejemplos, instituciones que nunca habían tenido profesionales han abierto una línea a profesionales...".

Sin lugar a dudas, y de acuerdo a la tradición histórica de Trabajo Social, los campos ocupacionales están fuertemente representados en la región por el ámbito público, en las áreas municipales y salud concentrando un gran número de profesionales. Es decir, se mantiene la inserción laboral clásica o tradicional. Como consecuencia el Estado sigue siendo el principal empleador para los Asistentes Sociales.

"...veo el desempeño de las colegas y de los colegas, nuestros compañeros básicamente en el sector público, en salud, es decir, hospitales, consultorios, en municipalidades, dentro de las municipalidades en departamentos sociales, Dideco, también en salud, en departamentos de salud en las municipalidades más grandes...".(H.Y.).

Sin embargo, desde el ámbito privado, aunque en menor medida, se han generado algunos puestos de trabajo, y la inserción laboral está ligada fundamentalmente a los servicios de bienestar de las empresas existentes en la región y a servicios de salud privados.

"...pero yo creo que debe ser ínfimo, no creo que sea relevante, yo creo que lo fuerte acá es en municipalidades, el sector privado debe ser seguramente la Fusat, podría ahí haber algo, en Isapres, en AFP, claro, en algunas empresas puntuales...".(H.Y.).

Por otro lado, los campos de ocupación para Trabajo Social en la región se construyen y configuran en torno a dos realidades:

- Se han ampliado los campos ocupacionales y actualmente existen nuevas áreas de desempeño que se constituyen en áreas no tradicionales para la profesión.

"...hay hartas colegas trabajando en ámbitos que no eran los usuales, cuando yo egresé tanto en lo que es atención privada, hacer hasta informes sociales de tipo privado a colegas que trabajan haciendo proyectos, trabajan en la elaboración de proyectos...".(B.Y.).

- Se reconoce que algunas áreas propias de Trabajo Social están siendo paulatinamente ocupadas por otras profesiones.

"...yo percibo que la carrera ya no es valorada como antes, hay ciertos campos que lo están cubriendo otros profesionales, por ejemplo, en el Poder Judicial bien recientemente llamaron a concurso y los cargos de recurso humano, el requisito principal era que fueran contadores auditores, o sea los ámbitos que antes eran exclusivos del Asistente Social están siendo invadidos por contadores auditores, por ingenieros comerciales, o por psicólogos laborales o algo así...".(M.V.).

Dada la realidad descrita anteriormente, dentro de este escenario, se movilizan factores que inciden o condicionan la inserción laboral de los/las profesionales y que se configuran de acuerdo a los siguientes aspectos:

FACTORES QUE CONDICIONAN LA INSERCIÓN LABORAL	*FRAGMENTO*
• Experiencia previa	*"...si vienes recién saliendo no tienes experiencia, si no tienes experiencia no puedes optar a un trabajo y tampoco vas a tener experiencia si no te dan la posibilidad de trabajar...".(C.N.).*
• Institución de formación de pregrado	*"...ahora igual el hecho que uno salga de una universidad ya más tradicional te da más peso...".(M.P.).*
• Tipo de relaciones	*"...ahora casi todo es por "pitutos", o sea, cuesta mucho encontrar un trabajo por tus capacidades profesionales, es súper difícil, generalmente tenis que tener un "pituto" para entrar a trabajar y eso igual te desilusiona un poco...".(A.M.).*
• Edad	*"...como requisito básico la edad, ser joven, en algunas áreas de trabajo es lo que te da mayor puntaje para poder acceder a un trabajo...".(C.N.).*
• Tendencia política	*"...lo asocio a un cuento más político, de tendencia política, pero de alguna u otra manera siento yo que es la dinámica que tiene la región...".(C.T.).*
• Recursos económicos disponibles en las instituciones empleadoras	*"...siento que somos súper insuficientes, pasamos por un tema plata, que no se contratan más, pero trabajo hay harto, por lo menos en salud...".(E.C.).*

De lo anterior, la inserción laboral se vincula no solo con la adquisición de conocimientos, sino que, claramente la dinámica laboral se encuentra condicionada por factores externos que sobrepasan el dominio de competencias profesionales y que muchas veces son decisivos en las contrataciones.

Asimismo, las transformaciones estructurales han modificado las relaciones contractuales dadas en la región han variado y han generado consecuencias importantes para la profesión. Estas se configuran de la siguiente manera:

TIPOS DE CONTRATOS	DURACIÓN	fRAGMENTO
• **Planta**	*Indefinida*	*"...soy de planta, yo trabajo hace muchos años atrás, desde el año 80...".(C.V.).*
• **Contrata**	*Un año*	*"...quedé como delegado de libertad vigilada a contrata...".(C.G.).*
• **Honorarios**	*Duración del Proyecto*	*"...acá yo trabajo a honorarios, por proyecto, o sea, se acaba el proyecto y yo, hay una, hay un desfase...".(A.M.).*

Desde una primera mirada, coexisten paralelamente modalidades de contratación que generan condiciones opuestas de estabilidad laboral. Gradualmente el contrato de planta, de mayor estabilidad, ha perdido fuerza y ha sido desplazado por un nuevo escenario que otorga condiciones de estabilidad relativas. Estas corresponden a las modalidades contrata y honorarios, a través de la elaboración e implementación de proyectos sociales emanados tanto de instancias públicas como privadas. Se suma a lo anterior la disminución de las plantas de trabajo que el Estado generaba como principal oferente de empleo.

Lo anterior tiene fundamentación en la opinión dada por los/las propios profesionales:

"...pero igual es complicado porque en esto, para esta área es súper difícil trabajar, tienes que trabajar a proyectos, es difícil que tengas un contrato indefinido a no ser que te consigas un trabajo de planta en algún servicio público, en una municipalidad...".(A.M.).

"...hay una renovación del Estado todos los años .El Estado tiene una planta que es muy difícil de aumentar, no es elástica, entonces, para que el Estado pueda llevar a cabo sus necesidades tiene que mantener gente a contrata...".(C.G.).

Los proyectos sociales han emergido notablemente y se constituyen en una tendencia que genera mayores posibilidades de empleabilidad para los/las profesionales. Sin embargo, esta alternativa laboral genera condiciones poco seguras de estabilidad por cuanto su duración es temporal y los ingresos económicos no satisfacen los requerimientos de los/las Asistentes Sociales.

"...hay mucho profesional que está trabajando solamente en proyectos, es decir, que no te da ninguna estabilidad ¿ya?, y además, los ingresos, o sea, la remuneración tampoco es buena porque hay mucha demanda...".(C.A.).

Dentro de este escenario regional, los/las profesionales ponen en práctica una gran diversidad de funciones dentro de su quehacer cotidiano. De lo anterior se desprende lo siguiente:

- Dependencia del área o tipo de institución en la que se insertan laboralmente

"...pero yo diría que es tanta la multiplicidad de funciones que tenemos nosotros los Asistentes Sociales que dependiendo del lugar donde este uno y del trabajo que desarrolla al final tiene que irse adecuando a esas condiciones, entonces claro, hay algunas herramientas que a veces son mucho más útiles o mucho más pertinentes para un trabajo y que en otro tipo de trabajo no tienen nada que ver...".(H.Y.).

- Complementariedad en el desempeño profesional siendo transversales en cualquier área de desempeño.

"...que tengo una multiplicidad de funciones de diferente tipo. Yo atiendo público, yo trabajo con grupos de repente, por ejemplo con los adultos mayores, trabajo con grupos, salgo a comunidades, presido reuniones de tipo provincial, me relaciono con gente de otros servicios, me relaciono con Secretarios Regionales Ministeriales...".(V.R.).

Estas funciones son reconocidas por los/las profesionales y se señalan en la siguiente matriz:

FUNCIONES	FRAGMENTO
Asistencialista	*"...se trabaja con programas que ha impartido la Municipalidad como la beca municipal y entregamos asistencialidad...".(C.B.).*
Coordinadora	*"...a mi me corresponde coordinar y dirigir lo que corresponde, la parte comunal pero que dice relación con los directores de departamentos, me corresponde dirigir el programa, para eso coordino para que ejecuten. ...".(O.V.).*
Administrativa	*"...comparto más o menos el 50% de mi trabajo con las funciones administrativas del hospital, yo soy subdirectora administrativa, tengo una delegación de funciones pero, yo en mi, mi contrato es de Asistente Social...".(M.A.).*
Planificadora	*"...es un trabajo digamos en esta primera etapa, este mes y el mes pasado nos abocamos a todo lo que es el trabajo de elaboración, diseño y elaboración de módulos de trabajo...".(C.N.).*
Educativa	*"...además lo que estamos haciendo ahora que son charlas que se hace labor educativa grupal sobre diferentes temas, el tema que por ejemplo este año trabajando con diferentes grupos es sexualidad responsable...".(E.Y.).*
Gestionadora	*"...se crean nuevos beneficios, convenios, hay bueno convenios de salud que uno tiene que administrar, convenios colectivos con isapres...".(M.S.).*

Durante las décadas anteriores, el mercado laboral de la sexta región, representó un campo poco explotado para la profesión. Lo anterior se modificó paulatinamente en la medida en que fueron ingresando más profesionales y comenzaron a ocupar rápidamente los puestos de trabajo existentes.

"...durante la década del ochenta diría yo fue, esta zona fue de mucha oportunidad laboral para los Asistentes Sociales, de hecho hubo mucha gente de otras regiones que llegaron a trabajar acá, aquí hay hartos profesionales que vinieron de otros lados...".(E.Y).

Sin embargo, hoy en día esta realidad ha cambiado. Desde la perspectiva de los/las Asistentes Sociales, el mercado laboral regional se encuentra saturado y con menores posibilidades de obtener un empleo que satisfaga sus necesidades.

"...acá, está súper saturado, así es que alguien que está recién buscando pega, yo no sé cuanto se demorará en encontrarlo, yo diría que hay mas profesionales de lo que se necesitan para la realidad de hoy en día...".(M.J.).

"...el mundo laboral, para el Asistente Social está saturado como para otros profesionales está saturado...".(C.N.).

Así entonces, lo antes mencionado tiene fundamentación en:

- Los puestos de trabajo con condiciones laborales estables son ocupados por profesionales que han ejercido la mayor parte de su vida laboral en ellos, existe escasa movilidad laboral y por lo tanto, las oportunidades para los nuevos profesionales se ven minimizadas.

"...los colegas que están en sus pegas están "apitutados" y "apernados" y de ahí no los sacas pero ni con nada del mundo, hasta que se jubilan...".(R.M.).

- El mercado ofrece mayores oportunidades laborales, en empleos estacionales, menor remunerados y por ende, con menos condiciones de estabilidad laboral.

"...pero el mercado laboral que no te da ninguna estabilidad digamos, boleteando en proyectos y programas ya, pero eso no te da ninguna estabilidad y no te da posibilidades de proyectarte hacia el futuro ya...".(R.M.).

- La demanda de Asistentes Sociales es variable, por lo cual, se presentan períodos de cesantía.

"...cuando la demanda no siempre es lo que los colegas quieren porque por lo general ahora se está trabajando en base a proyectos, y los proyectos tienen duración que son deficientes y cortas por lo general, entonces el colega o la colega vuelven a quedar cesantes, es como una cesantía cíclica, es por ciclos, de repente hay un boom de demanda de trabajo para Asistentes Sociales y de repente nos estancamos, nadie necesita Asistentes Sociales y yo empiezo a ver que desfilan colegas...".(V.R.).

- La oferta de Asistentes Sociales titulados que buscan empleo sobrepasa la oferta de puestos de trabajo existentes.

"...la oferta digamos de trabajo es pero altísima ¿ya? y todos con muy buenos currículum, diplomados, diplomados en el extranjero inclusive pero las posibilidades de trabajo cada vez se reducen más...".(M.P.).

- Surgen como una importante fuente laboral los reemplazos, constituyéndose a su vez, en un medio de inserción laboral para los/las profesionales recién egresados/as.

"...yo hace poquito que salí pero estaba sumamente asustada porque sabes que claro recorrí pero por todas partes, público, privado, pero no me había salido nada pues y por suerte toqué este reemplazo que fue súper espontáneo, fue algo que yo no me lo esperaba tampoco..."(P.R.).

- Reducción progresiva del mercado laboral debido a la oferta proyectada de profesionales que egresan en los años venideros de Institutos Profesionales y Universidades Privadas que ofrecen la carrera en la región.

"...la cuestión es como bastante reñida la cosa y más aún que aquí está Inacap que realiza digamos, tienen la carrera de Trabajo Socia...l
...y eso obviamente que va a generar una mayor oferta ya y por lo tanto las plazas de trabajo se van a ver más, más con mayores dificultades para poder acceder..."(M.P).

- Dentro de este contexto, la gran oferta existente y el aumento de profesionales titulados/as de Institutos Profesionales, que acceden a ofertas de empleo de menor rango y remuneración, incide considerablemente en la disminución del nivel de remuneraciones para el colectivo de Asistentes Sociales.

"...de hecho ya la carrera de Servicio Social no es meramente profesional, también la dictan los Institutos. Yo te dije que hice clases en el Inacap y si tu me dices, tu veías la malla curricular y no tenía nada que ver con la malla curricular de una Universidad, entonces, pero, sin embargo, esa gente sale y también encuentra trabajo y es un profesional que si además es joven, es mano de obra barata..."(C.N.).

- Dentro de la generalidad del contingente de profesionales existe un nivel de remuneraciones que no entrega garantías laborales.

"...me están pagando por una jefatura de programa una asignación ¿no es cierto? y que eso aumenta un poco el ingreso pero no es tanto tampoco..."(R.M.).

- Inexistencia de organización gremial lo que se traduce en falta de consenso y de voz en la defensa de los derechos laborales de los/las profesionales y de una instancia que regule el ejercicio de la profesión.

"...nosotros no estamos un gremio, ni en colegio, entonces no tenemos fuerza y eso es lo malo, lo que pasa acá a nivel de la sexta región es eso, no tenemos fuerza como para venir a exigir que se aumente el cupo de profesionales Asistentes Sociales..."(K.V.).

- Existencia de un considerable contingente de profesionales realizando labores de docencia en Universidades Privadas e Institutos Profesionales de la región.

"...yo también he hecho clases en Trabajo Social en Inacap en Políticas Sociales y Metodología también, estoy postulando ahora en el Santo Tomás...".(C.N.).

"...realizo eventualmente labores de docencia, es muy básico lo que hago en el ramo de introducción al trabajo social en el Aiep...".(C.G.).

- Debido a las características de su economía – principalmente en relación con el sector agrícola – presenta campos de acción poco abordados por la profesión, aún cuando posee un gran capital productivo y humano.

"...ahí existe una agricultura que permite ocupar la mano de obra durante una gran temporada del año, existen grandes empresas y yo creo que es interesante, creo que la sexta región es un campo por abordar...".(C.G.).

➢ ***Competencias Profesionales, Formación Profesional de Pregrado y Mercado Laboral***

Los inicios de la formación profesional en Trabajo Social datan desde la creación de la primera escuela "Dr. Alejandro del Río", en 1925. Desde ahí en adelante, el número de instituciones, a nivel nacional, ha crecido considerablemente, encontrándose en la actualidad dentro de la oferta académica universidades públicas, privadas e institutos profesionales que imparten la carrera.

Cada centro de formación entrega una diversidad de contenidos, herramientas técnicas y repertorio profesional, que tiende a diferenciar a sus titulados/as, otorgando un sello distintivo en el quehacer laboral de cada profesional. Sin embargo, presentan características comunes:

- Entregan una visión global de la realidad y un conjunto determinado de competencias aplicables dependiendo del ámbito de inserción laboral.

"...esa visión macro es un poco lo que hace la diferencia porque uno de repente eso hace que no te pierdas en lo "chiquitito", tienes una visión como más global, yo creo que esa es la principal característica de la educación superior o debería serlo, el poder ubicarse rápidamente uno en cualquier lugar, el saber hacer opiniones...".(B.Y.).

- Mediante el proceso educativo que imparten, construyen y otorgan conocimientos y habilidades básicas para desenvolverse en el medio laboral. Por consiguiente, las contingencias y demandas del contexto profesional obligan a la autoactualización permanente que asegure la permanencia y la inserción en el mercado laboral.

"...uno va aprendiendo en el mismo trabajo, porque la universidad, como que te enseñan un barniz general de los temas, pero tu no profundizas en nada...".(M.A.).

"...sales de la Escuela y ves que en realidad lo que aprendiste te sirve, es como un pequeño piso no más, pero te vas perfeccionando afuera, aprendes más afuera y en un mes de trabajo aprendes todo lo que en realidad pudiste haber aprendido en cuanto, en 5, 4 años de universidad, es mi opinión muy personal...".(R.M.).

- Otorga una gran diversidad de saber de múltiples áreas de desempeño laboral y no da lugar a la especialización.

"...es que es demasiado amplia la carrera de Trabajo Social, de repente uno se angustia y dice pero no se, se un poquito de cada cosa , se un poquito de vivienda, se un poquito de salud, se un poquito de justicia, el área legal, se un poquito de cada cosa y no soy especialista en nada, de repente viene como la angustia pero, hay que ir de a poco informándose, es demasiado importante la formación...".(M.S.).

Considerando lo anterior, el análisis se centrará en el modelo de Bunk, que se platea en la siguiente matriz.

COMPETENCIAS	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL SEGÚN EMPLEADORES	COMPETENCIAS ENTREGADAS POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL
Técnicas	*"...que sea experta en algunos temas y para eso hay que estarse perfeccionando permanentemente, porque esta cosa es bastante dinámica...".(Instancia Empleadora Empresa Privada).*	*"...todo lo que tuve de psicología, sociología, que fueron varios años dentro de la carrera que tuve ramos asociados al tema, también, muy, muy interesante y que además me dejaron muy bien motivada como para seguir después haciendo cursos...".(M.M.).*
Metodológicas	❖	*"...en el tiempo que trabaje en organizaciones comunitarias, me sirvió bastante el trabajo que hice con grupos y todo lo que estudie en el nivel de grupos en la universidad, porque ahí tuve que trabajar con todas las organizaciones comunitarias de la comuna... ...y en la atención de caso en todo lo que tiene que ver con las técnicas de apoyo, y en lo que tiene que ver con la confección de proyectos...".(M.F.).*
Participativas	*"...aptitud para trabajar en equipo es una ruta que se sondea fuertemente en el Sename porque esa es una habilidad que tiene que tener la gente que entre acá...".(Instancia Empleadora Sename).*	*"...mi práctica fue fundamental, en donde yo me contacté mucho con la gente, donde aprendí a tratar con la gente, sobre todo con jóvenes y con niños, y ha sido bastante ayuda para mi trabajo...".(M.R.).*
Personales	*"...tener esa capacidad de decir mire yo no conozco esto, quiero aprenderlo y es un poco eso, de repente encuentro que la gente se apoca rápidamente y su perfil se gasta demasiado...".(Instancia Empleadora Empresa Privada).*	*"...todos estos elementos que nos entregan los talleres de desarrollo personal, es súper bueno, súper bueno, ¿ya?. El desarrollar todas estas capacidades, de entender un poco al otro, la asertividad...".(X.R.).*

❖ No se mencionan competencias para este ítem.

Las competencias técnicas son necesarias y reconocidas para desempeñarse exitosamente en el mercado laboral, en términos de manejar y dominar ciertos conocimientos que facilitan la inserción dentro del escenario del trabajo. Estas competencias resultan recurrentes e indispensables dentro de la formación académica, por cuanto, constituyen uno de los pilares de la formación de pregrado en la actualidad. Sin embargo, el énfasis dado varía de una institución a otra, siendo el núcleo central el saber basado en las ciencias sociales.

Diferente es el escenario de las competencias metodológicas en que no son reconocidas como requisitos para el mercado laboral. La realidad laboral actual centra su interés en la necesidad de contar con profesionales flexibles y estrategias de intervención menos estructuradas, que sean aplicables y se adapten a cada realidad en particular, lo que refleja la dinamicidad con que se mueve el mercado laboral. Por su parte, estas competencias dan sentido al quehacer profesional de los/las Asistentes Sociales en la medida en que permiten o facilitan la intervención social, de ahí su importancia dentro del currículum académico.

Las competencias participativas son trascendentales dentro del quehacer de Trabajo Social. Cada día el mercado laboral apuesta por profesionales que se manejen en ésta área. No obstante lo anterior, desde la mirada académica la formación profesional de los/las Asistentes Sociales centra sus mayores apuestas en competencias de orden técnico y metodológico, sin intencionar explícitamente las competencias participativas. En este sentido, estas competencias se potencian desde las prácticas profesionales o desde las prácticas laborales mismas.

La evidencia demuestra que las competencias personales, si bien es cierto, su naturaleza está constituida por la personalidad misma del sujeto, los esfuerzos por entregar herramientas que intencionen estas competencias desde las instituciones de formación profesional son esporádicos, salvo algunos talleres de desarrollo personal, y al parecer existiría un vacío sobre este aspecto. En consecuencia, los/las profesionales que se enfrentan al mundo laboral deben desarrollarlas, practicarlas y en definitiva potenciarlas desde el propio ámbito de trabajo, si se considera que se constituyen en repertorio básico para el desempeño profesional.

De esta manera, las competencias dadas por la formación profesional de pregado se señalan en la matriz siguiente:

Competencias Técnicas	• Ciencias sociales
Competencias Metodológicas	• Metodología de intervención de caso, grupo y comunidad acordes con las actuales necesidades • Diseño, implementación y evaluación de proyectos sociales
Competencias Participativas	• Manejo de relaciones interpersonales
Competencias Personales	• Empatía • Asertividad

En tal sentido, hoy en día, la inserción al mercado laboral otorga primacía a competencias participativas y personales en que dentro del currículum de la formación de pregrado no se encuentran ampliamente abarcadas, más bien ligada a la realización de las prácticas profesionales de los/las Asistentes Sociales. El énfasis está dado hacia competencias técnicas y metodológicas que otorguen un gran expertizaje en el dominio del conocimiento y de estrategias apropiadas de intervención.

"...el tema del manejo con los lideres, todo ese tipo de situaciones, es casi una cuestión inersica, tu manejas todo esto con la gente, una cuestión de sentido común, no tienes nada de información, nada que te haya formado y te de como seguridad de que lo estas haciendo bien, que te indique como un camino...".(V.M.).

A pesar de lo anterior, la formación de pregrado, si bien es cierto, sitúa su interés más bien dentro del espectro de competencias técnicas y metodológicas, también presenta carencias en este sentido. La evidencia señala que estas competencias muchas veces no son enfatizadas desde la formación académica, lo que obliga a los/las profesionales a adquirir estas competencias desde el terreno o por medio de capacitaciones profesionales. Lo anterior se fundamenta en los siguientes discursos:

COMPETENCIAS	ÁREAS O TEMAS	FRAGMENTO
• Técnicas	• Políticas Sociales	*"...yo creo que eso es una cosa que hace falta, tener, centrarse más en lo que son las políticas públicas, investigar más, hacer más estudios, no se pues, debiera haber un cambio, especializar por lo menos 2 semestres en lo que corresponde a la políticas públicas de manera que Asistente Social entienda de donde vienen los fondos...".(O.V.).*
• Técnicas	• Elaboración Informes Técnicos	*"...yo lo que me acuerdo de mis años cuando salí que aprendí a hacer informes sociales en la práctica profesional, a mí en mis años de estudio nunca nos enseñaron a hacer un informe social...".(P.R.).*

Sin desmerecer los elementos teóricos conceptuales y metodológicos que entrega la formación de pregrado, dentro de la formación profesional un elemento clave está constituido por el proceso de prácticas profesionales integradas dentro del currículum académico en la medida en que permiten posesionarse de una visión más global al ser un espacio de integración directa de teoría y realidad social.

"...yo creo que la formación es un apoyo súper importante, pero es como el cincuenta por ciento y el otro cincuenta por ciento es lo que tú vas aprendiendo en la práctica, por que en realidad ahí una va puliendo las técnicas aprendidas, y las va poniendo en práctica, y vas viendo lo que te acomoda mas, lo que te acomoda menos...".(N.B.).

Desde la revisión de las competencias, tanto requeridas por el mercado laboral como las entregadas por la formación profesional, el análisis se centrará considerando el modelo de Mertens:

COMPETENCIAS	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL SEGÚN EMPLEADORES	COMPETENCIAS ENTREGADAS POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL
Básicas	❖	❖
Genéricas	*"...tener algunas características de líder...".(Instancia Empleadora Empresa Privada).*	*"...la parte teórica es un gran aporte para entrar a trabajar, o sea, tú no puedes entrar a trabajar de la nada, tienes que tener algún conocimiento teórico, algo que en el fondo te fundamente lo que tú vas a ejecutar, tu trabajo con la gente, las técnicas que te enseñan obviamente son necesarias para el trabajo...".(M.R.).*
Específicas	❖	*"...diría yo, no incide mucho la formación profesional en el trabajo, salvo unas cosas como los informes sociales...".(M.A.).*

❖ No se mencionan competencias para este ítem.

Coherentemente con las nuevas necesidades y demandas laborales, las competencias básicas no se reconocen dentro de la formación profesional. Particularmente solo se admitirían como potenciadas las habilidades de lectura, adquiridas en etapas previas, como parte del necesario proceso de constante búsqueda de conocimientos en el pregrado, en contrariedad con el punto de vista de los empleadores en que no se mencionan y por lo tanto, se encuentran ampliamente superadas. Así, dentro de este contexto – intensa búsqueda de mayor y de más amplia competencia socio profesional – éstas han perdido protagonismo, aún cuando son la base del conocimiento. En tal sentido, el dominio de competencias de orden genérico y específico, dentro del repertorio profesional, supondría el manejo de competencias como la lectura, escritura y ortografía, quedando ligadas a la preparación previa del/la profesional dentro del ámbito académico.

Dentro de las competencias genéricas, si bien es cierto que, traspasan las fronteras de la profesión, en el actual contexto los discursos se orientan por rutas distintas. Por un lado, y como ha sucedido tradicionalmente, la formación de pregrado manifiesta su excelencia académica construyendo competencias desde la lógica conceptual o teórica, es decir, desde el conocimiento, mientras que, por otra parte, el mercado laboral condiciona sus requerimientos bajo el parámetro de competencias emergentes, ligadas especialmente a habilidades de participación y puesta en práctica de destrezas de índole personal.

Desde otra lógica de análisis, la visión desde el mercado laboral deja ausentes a las competencias específicas dentro de los requerimientos actuales. Se suma a ello la importancia otorgada por la formación profesional sobre habilidades propias del devenir histórico de la profesión y que marcan un sello distintivo específicamente ligado a la elaboración de informes sociales y como elemento que además validad a la profesión.

Desde el análisis que precede, las competencias entregadas por la formación profesional se sintetizan y agrupan en la matriz que se presenta a continuación:

Competencias Básicas	• No se mencionan explícitamente
Competencias Genéricas	• Conocimiento teórico en ciencias sociales
Competencias Específicas	• Elaboración de Informes Técnicos

- ***Competencias Profesionales de Trabajo Social demandadas por el Mercado Laboral en la VI región***

De acuerdo a las características del mercado laboral de la VI región, éste platea para los/las profesionales la necesidad de poseer un amplio repertorio de competencias profesionales para enfrentar las demandas que emergen dentro de este contexto. Es así como en este escenario, la convocatoria se centra en profesionales expertos y que dominan de manera exitosa las particularidades de su quehacer laboral.

"...pero si se ve que en términos concretos lo que requiere y precisa son buenos profesionales, buenos profesionales no en el sentido de iluminados de aula, si no, que en el sentido del ejercicio y en la disposición que se tiene que tener frente a la digamos, a tu pega y al mismo trabajo que de alguna u otra manera estás desarrollando..."

Indudablemente, estas exigencias emanan tanto desde el ámbito público como privado, y se manifiestan y adquieren dinamicidad en la medida en que surgen nuevas necesidades y demandas desde el mercado laboral.

Así entonces, considerando el modelo de Bunk, las competencias actualmente requeridas por el mercado laboral de la VI región se precisan y analizan a continuación:

COMPETENCIAS	INSTANCIA EMPLEADORA SECTOR PÚBLICO	INSTANCIA EMPLEADORA SECTOR PRIVADO
Técnicas	*"...si es un supervisor que va a supervisar por ejemplo programas ligados a adolescentes inculpados de infringir la ley esa persona tendrá que tener experiencia en esa área, capacitación...".(Sename).*	*"...términos de gestión, y yo creo que falta, falta bastante en términos de administración, conocimientos contables que sean básicos, entonces esas herramientas para administración yo creo que todavía están muy por debajo de las exigencias que requiere hoy en día el mercado, ya sea público o privado, porque nosotros a lomejor el día de mañana nos va a reemplazar un ingeniero...".(C.V.).*
Metodológicas	❖	❖
Participativas	*"...capacidad de liderazgo ...".(Sename).*	*"...el poder compatibilizar con diferentes personas, diferentes caracteres... C.V.).*
Personales	*"...empatía... ...alta tolerancia a la frustración...".(Sename).*	*"...ser una persona dinámica...".(C.V.).*

❖ No se mencionan competencias para este ítem.

Coincidentemente, tanto desde el punto de vista público como privado, los requerimientos de competencias técnicas se sitúan en la incorporación y manejo de conocimiento como factor central que respalde y avale el buen desempeño laboral. No obstante lo anterior, la atención actual supera los conocimientos en ciencias sociales y se desplaza hacia nuevas áreas, que en la medida en que se dominan, abren nuevas alternativas o campos de trabajo para los/las Asistentes Sociales.

En términos de competencias metodológicas, explícitamente no se mencionan, es decir, no hay un reconocimiento, quedando superadas por las demás competencias.

La tendencia actual, sitúa a las competencias participativas y personales como indispensables para los/las Asistentes Sociales. Fuertemente, la realidad señala que junto con poseer y demostrar el dominio de un conjunto de conocimientos, factores participativos y personales hacen del desempeño de los/las profesionales una labor integral, aún cuando no se reconocen como intencionados por la formación de pregrado.

De esta manera, que el mercado laboral – público como privado - ha resignificado competencias técnicas plantea y valida nuevas exigencias y competencias que no sólo pertenecen a los/las Trabajadores Sociales y que surgen para dar respuesta a un mundo en transformación.

Desde este punto de vista, considerando el análisis basado en el modelo de Bunk, las actuales demandas del mercado laboral se sitúan en los siguientes ámbitos:

Competencias Técnicas	• Conocimiento en ciencias sociales • Conocimiento en administración y aspectos contables • Conocimiento en tecnología y computación
Competencias Metodológicas	• No se mencionan
Competencias Participativas	• Capacidad de liderazgo • Trabajo en equipo interdisciplinario y multiprofesional • Habilidades comunicacionales
Competencias Personales	• Capacidad de adaptación a los cambios • Proactividad • Iniciativa • Creatividad

De acuerdo con lo anterior, hoy en día el mercado laboral, exige nuevas competencias las cuales trascienden las fronteras de la profesión, por lo tanto, deben ser adquiridas. Así, en consecuencia, las competencias profesionales reconocidas por las instancias empleadoras se conforman en factores diferenciadores dentro del gran espectro de profesionales que intentan insertarse en el mercado laboral.

Otro punto de vista es el que plantea el análisis desde la perspectiva del modelo de análisis de Mertens que se presenta en la siguiente matriz:

COMPETENCIAS	INSTANCIA EMPLEADORA SECTOR PÚBLICO	INSTANCIA EMPLEADORA SECTOR PRIVADO
Básicas	❖	❖
Genéricas	*"...se requiere un profesional Asistente Social comprometido también, comprometido con estas, con esta línea digamos...".(Prodemu).*	*"...yo encuentro que hoy en día todos los Asistentes Sociales deben trabajar como pequeños empresarios... ...por eso tenemos que tener algunas herramientas básicas de administración y en eso hemos sido autodidactas la mayoría que estamos trabajando en las empresas...".(C.V.).*
Específicas	❖	❖

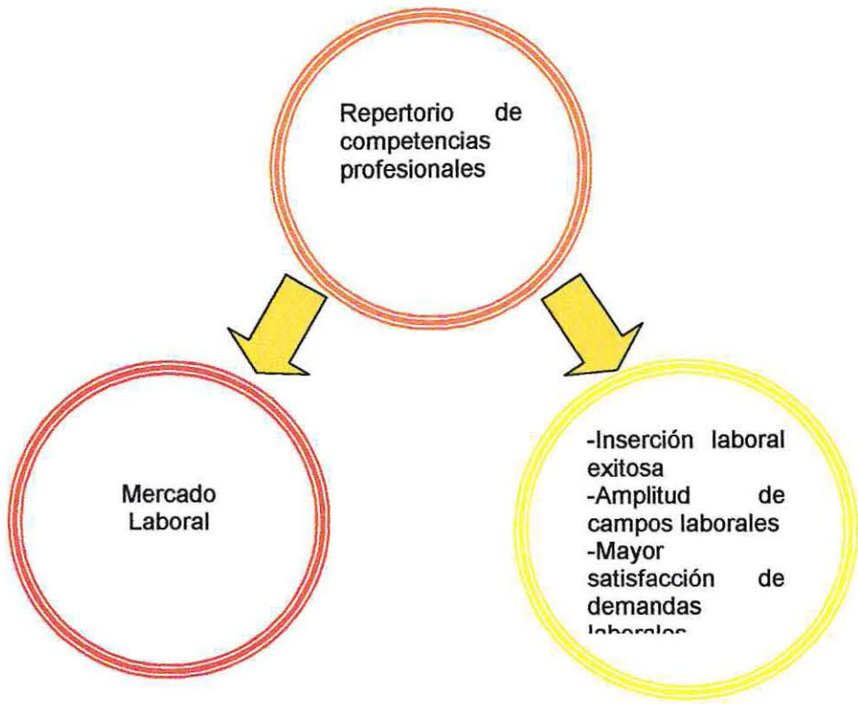
❖ No se mencionan competencias para este ítem.

Bajo esta lógica de análisis, la mirada empleadora se centra dentro de las competencias genéricas. La evidencia señala crecientes requerimientos en las áreas del conocimiento, pero, además de un amplio saber en ciencias sociales, la atención se desplaza también a conocimientos tecnológicos, de administración y contables, conjugado con habilidades participativas y personales. Por lo tanto, en la medida en que éstos conocimientos pasan a formar parte del repertorio de competencias profesionales de los/las Asistentes Sociales, esto, facilita y asegura su inserción laboral.

En síntesis, considerando en análisis obtenido a través del modelo planteado por Mertens, las demandas requeridas para los/las Asistentes Sociales de la VI región son las siguientes:

Competencias Básicas	• No se mencionan
Competencias Genéricas	• Conocimiento en ciencias sociales • Conocimiento en administración y aspectos contables • Dominio de habilidades comunicacionales • Compromiso • Asertividad • Liderazgo • Trabajo en equipo
Competencias Específicas	• No se mencionan

Así entonces, lo anterior se puede graficar en el mapa conceptual que aquí se da a conocer:



- ***Competencias Profesionales, Necesidad de Formación Profesional, Mecanismos de Actualización y Mercado Laboral***

La actual realidad de los/las profesionales que en estos momentos se desempeñan en los diferentes ámbitos del quehacer laboral en la VI región señala que existe una necesidad sentida de formación profesional en diferentes niveles de especialización. Cada contexto laboral va demandando una permanente actualización de los conocimientos, debido a la rápida obsolescencia de estos últimos, lo que dice relación con la velocidad de cambios y transformaciones estructurales constantes que se manifiestan en la sociedad.

"... eso es súper importante porque las necesidades de formación son permanentes, yo creo que el mundo está cambiando tan rápidamente que si tu te dejas de formar y de actualizar derechamente te quedas en el montón...".(C.G.).

Dado lo anterior, básicamente las necesidades de formación profesional de los/las Asistentes Sociales presentan tendencias claras y apuntan a capacitarse en las siguientes áreas o temáticas específicas:

Áreas de desempeño profesional	Áreas o temáticas	Fragmento
Intendencia	*Mediación / Planificación Social*	*"...me encantaría ver algo de mediación y algo de proyectos, evaluación y elaboración de proyectos, porque tengo algo, pero, no es lo que yo practiqué, yo tengo un trabajo como súper esquematizado...".(B.Y.).*
Gobernación	*Planificación Social / Desarrollo Local*	*"...el tema que yo creo que es re importante es el de formulación y evaluación de proyectos sociales, yo creo que en eso varios de los colegas de los que estamos acá al menos estamos en déficit...* *"...el tema de gestión en desarrollo local, eso es como bien atingente acá a la zona..."(H.Y.). Gob. Pichilemu.*
	Informática	*"...la necesidad de capacitarnos en algunas áreas que yo personalmente me siento como deficitaria, por ejemplo, en la informática...".(V.R.)*
	Sistematización	*"...lo que tenga que ver con sistematización...".(B.G.).*
Municipios	*Legislación Familiar*	*"...a mi me encantaría justicia, en todo lo que es la ley de filiación, bueno, lo que es la ley de violencia intrafamiliar, lo que tiene que ver, lo que tiene que ver con los derechos del niño...".(MF). Municip. San Fernando.*
Salud	*Trabajo Social Grupo y Comunidad*	*"...a mí me gustaría en área familiar, si, me gusta en general, me gusta más el trabajo de grupo, de grupo, con la familia, reunir redes...".(P.R.). Hosp. Nancagua.*
Educación	*Planificación Social*	*"...fijate que se necesita fuerte una formación en hacer proyectos...".(R.C.). Corp. Educ. San Fernando.*
Fuerzas Armadas	*Mediación / Trabajo Social con Familias*	*"...me gusta mucho el área de tratamiento de Caso, el tema familia...* *...me gusta mucho la mediación familiar, así es que en eso si me capacité los últimos años, en familia, derecho de familia, mediación, ahora voy a hacer algo de programación neurolinguística...".(E.Y.).* *Carabineros Rancagua.*
Empresas	*Administración de Bienestar / Gestión*	*"...todo lo que es gestión y herramientas de bienestar...".(C.V.).* *Empresas Agrosuper.*
Vivienda	*Desarrollo Regional / Desarrollo Local / Participación Social*	*"...me interesa el tema del desarrollo local, desarrollo regional, participación, ciudadanía, podría ser en administración pública...".(M.A.).*
Justicia	*Legislación Familiar*	*"...en lo que tiene que ver con relaciones de pareja...".(M.P.). Corp. Asist. Judicial Rancagua.*
Prodemu	*Trabajo Social Comunitario / Planificación Social / Reforma Procesal Penal*	*"...a mi me interesa más que nada el área planificación, a mi me gusta el tema comunitario y el otro tema que me interesa es el tema reforma procesal penal...".(A.M). Rancagua.*

Servicio Impuestos Internos	*Políticas Sociales / Legislación Familiar*	*"...los cambios que hay en vivienda, la nueva ley de vivienda que implica harto cambio, de la mediación que ahora, que con los tribunales de familia se va a requerir harto, qué pasa con la reforma a la justicia...".(M.S).*
Hogar de Cristo	*Mediación / Legislación Familiar*	*"...a mí me gusta el área menores, me gusta el área menores... ...todo lo que es mediación, por tuiciones, el tema de maltrato, pero no el maltrato...".C.G.). San Fernando.*
Instituto de Normalización Provisional	*Seguridad Social*	*"...la parte mía es seguridad social, que eso es lo que más me gusta...".(C.V.). Rancagua.*
Consultoría	*Intervención Profesional*	*"...lo que más falta hace es intervención, es metodología de intervención en el ámbito social...".(A.M).*
O.N.G.s	*Trabajo en red / Recursos Humanos / Gestión*	*"...bueno mi áreas en este minuto es el fortalecimiento de redes, que un poco hace el desarrollo comunitario, algo también sobre recurso humano, el tema de gestión en el ámbito profesional...".(C.V.).*

Dentro de las áreas de interés, en cuanto a formación profesional se refiere, confluyen dos escenarios distintos:

- Necesidades dependientes de las demandas que plantea el área en la cual se desenvuelven laboralmente

"...yo creo que todo depende un poco de las demandas de cada empresa...".)C.V.).

- Motivación ligada a necesidades, intereses o gustos personales de cada profesional.

"...de hecho yo estoy siempre buscando por mi cuenta, por una cuestión personal...".(E.Y.).

Sumado a lo anterior, otro importante elemento es el que señala que estas necesidades no son momentáneas, sino dinámicas, en tanto, se van dando, durante el transcurso de la vida laboral. Esto indica una estrecha relación "formación profesional-competencia profesional", en la medida en que al estar mejor capacitado el/la profesional, debería, por consiguiente, ser más competente en su desarrollo posterior dentro de su puesto de trabajo.

"... en realidad nunca terminas de aprender, necesariamente te tienes que ir actualizando en todo ámbito permanentemente...". (A.M.).

Si bien es cierto que las necesidades de formación son una realidad en el contexto laboral en que se desarrollan los/las profesionales, también es cierto que junto con ellas coexisten también obstáculos que dificultan en gran medida las oportunidades de capacitación. La disminución de las posibilidades de realizar un trabajo de mejor calidad, está asociada a obstáculos relativos a factores de índole académico, económico, geográfico y laboral que superan la disposición y el deseo de capacitación de los/las Asistentes Sociales.

Tipo de obstáculos	*Fragmentos*
Académico	*"...pero no nos resultó, el problema de nosotros es que como no hay Universidades..."(P.C.).*
Económico	"...yo *creo que es necesario pero, a la vez complicado de implementar, tal vez por un tema de costos...". (A.M.).*
Geográfico	*"...veo que en Rancagua hay súper pocas posibilidades de especialización, nada, ahora hay una universidad que tiene la escuela de Trabajo Social, la universidad de Rancagua, pero no he visto que hayan, hayan cursos de capacitación y lo otro es ir a Santiago pero no queda al lado...". (M.S.)*
Laboral	*"...es complicado además participar en capacitaciones porque, por ejemplo, yo trabajo solo acá en el departamento, no tengo secretaria, ni nada, y salir a una capacitación por más de dos o tres días ya se transforma en complicado y todo el trabajo que hago yo queda ahí no más, no hay nadie que me subrogue...". (H.Y.).*

El acceso frecuente a las instancias de capacitación, conllevan a que se desarrollen y complementen mayores competencias profesionales por lo que los/las Asistentes Sociales se hacen más *competentes* en las áreas y temas abordados. Sin embargo, los programas tradicionales de perfeccionamiento tienden a potenciar las competencias técnicas y metodológicas, siendo las competencias participativas y personales potenciadas desde la experiencia laboral de terreno o desde la práctica misma. A pesar de ello, éstas últimas no son certificadas formalmente desde el terreno y muchas veces el horizonte que guía a los profesionales para capacitarse es el que les permite apegarse a una instancia que certifique efectivamente la capacitación realizada.

Ahora bien, las ofertas de capacitación existentes son escasas y obedecen, más bien a lógicas o líneas de capacitación de las instituciones de educación superior que ofrecen el servicio, lo que muchas veces, no satisface plenamente los requerimientos del mercado laboral, por lo que la búsqueda en otras ciudades es una alternativa muy recurrente. Por consiguiente, a juicio de los/las profesionales de la zona, la oferta existente en la región no contribuye a ampliar o enriquecer sus posibilidades de capacitación.

"... lo mío es seguridad social, y que lamentablemente no se da, por que este ultimo tiempo los cursos que han llegado son en torno a mediación familiar, y metodologías de trabajo social, con todo el cuento de la reforma judicial, entonces se capaci5aron profesionales en esas áreas, pero a mí no me llama la atención., la parte mía es seguridad social, que eso es lo que mas me gusta...".(C.V.).

En este sentido, las posibilidades de capacitación generalmente están dirigidas o enfocadas hacia otras profesiones sin contar con cursos especializados para Trabajo Social.

"...siempre hay un magíster en educación, que lo pueden hacer los Asistentes Sociales, pero no hay un magíster en Trabajo social propiamente tal...".(P.C.).

Por su parte, a la par con el proceso de modernización de la sociedad, la tecnología es una vía recurrente para adquirir perfeccionamiento unido con la participación en cursos otorgados por las casas de estudios.

"...ahora de una u otra forma se ha ido supliendo esa necesidad con el internet, pero no es lo mismo cierto que asistir a capacitación en aula...".(H.Y.).

Las vías de actualización más recurrentes para los/las profesionales de la región dicen relación con lo siguiente:

MECANÍSMOS DE ACTUALIZACIÓN
• Uso de Internet • Capacitación entregada por la Institución donde trabaja • Participación en programas de diplomados o magíster

Desde la perspectiva de los/las propias profesionales, las necesidades se articulan fundamentalmente en la incorporación de conocimientos, de metodologías y de técnicas, las que dependen de las dinámicas laborales, otorgando especial énfasis al ámbito del saber como forma de entregar una atención de calidad.

"...yo creo que todo, todo, la elaboración, hasta la ejecución, la evaluación, seguimiento, etc. son fundamentales para poder moverse como profesional, la metodología principalmente de intervención profesional. Yo creo que eso es como lo más importante, lo demás se va dando no solo en la adquisición de conocimientos en la carrera, sino que también la adquisición de conocimientos o co construyendo conocimientos con las personas que tu trabajas, llámese otros profesionales o pobladores...".(C.N.).

Considerando el modelo planteado por Bunk, se pueden especificar y posteriormente analizar las necesidades v/s competencias profesionales tomando en cuenta el siguiente esquema:

Competencias	***Necesidades de capacitación sentidas actualmente entre los/las profesionales***	***Competencias requeridas actualmente a los/las profesionales según su percepción***	***Competencias requeridas por el mercado laboral según empleadores***
Técnicas	*"...yo creo que actualización en la parte de, en materias legales, digamos, ya sea de menores, todo lo que es familia y laboral... ...en lo que es adulto mayor...".(E.V.).*	*"...en los aspectos más bien técnicos, por ejemplo, una gran capacidad para la elaboración de proyectos sociales, evaluación de estos, lo que estamos deficiente en términos generales...".(C.G.).*	*"...nosotros acá en la dirección regional solemos hacer pruebas de conocimientos...".(Se name).*
Metodológicas	*"...hay una básica, que tiene que ver con lo que te mencionaba recién, todo lo que tiene que ver con metodología de intervención yo creo que es fundamental para moverse en cualquier área que tu luego trabajes...".(C.N.).*	*"...manejar harto la parte metodológica, harto la parte metodológica para poder aplicarla en proyectos por ejemplo, por que en cualquier trabajo que uno está la mandan a hacer proyectos...".(B.G.)*	❖
Participativas	*"...yo creo que ponte tu el trabajo en equipo, de cómo trabajar el clima laboral, de cómo generar ambientes adecuados...".(A.M.).*	*"...ser flexible para trabajar en equipos, también es súper importante saber integrarse para trabajar en equipos...".(P.C.).*	*"...nos interesa un profesional competente en el área de la relación con la gente...".(Instancia Empleadora Prodemu).*
Personales	❖	*"...hay que desarrollar la capacidad de critica, de cuestionamiento... ...además esa capacidad de investigar, de meterse... ...de ser "metiches" , es*	*"...con los valores como súper claros...".(Instancia Empleadora Prodemu).*

		indagar, es estar en el límite de la incertidumbre…".(M.E.)	

- No se mencionan competencias para este ítem.

Se infiere, que sin lugar a dudas, las competencias técnicas son reconocidas y evaluadas como fundamentales tanto para los/las profesionales como para las instancias empleadoras. Dado lo anterior, esta necesidad de dominio de áreas técnicas está fuertemente relacionada con los actuales requerimientos y contextos laborales que se desarrollan dentro del mercado laboral en que los proyectos sociales de corto y mediano plazo se constituyen en la principal herramienta de prestación de servicios, tanto en el sector público como privado. Por consiguiente, esto último genera dentro de los/las profesionales una necesidad por cuanto actualmente el/la profesional debe conocer y manejar el tema a fin de estar actualizado con las demandas que se les plantean.

Contrariamente a lo anterior, desde la mirada de los/las Asistentes Sociales, las competencias metodológicas son una necesidad permanente y un área que el/la profesional no debe desconocer, pero, desde los requerimientos del empleador no se constituyen en elementos centrales. Ello dice relación con la necesidad que se plantea hoy en día desde el mercado laboral, de contar con profesionales flexibles y que demuestren capacidad de ser menos estructurados en su desempeño profesional para adaptarse a cada realidad.

Las competencias participativas y personales se ubican bajo lógicas distintas. Tanto para los/las Asistentes Sociales se constituyen en competencias imprescindibles para desenvolverse con éxito laboralmente, sin embargo, muy precariamente representan una necesidad de capacitación para los propios profesionales (opinión de un profesional). En este sentido, la lógica de la realidad sugiere que el énfasis está puesto en las necesidades de tipo técnico y metodológico, aún cuando las competencias participativas se constituyen en los principales requisitos para optar a un determinado puesto de trabajo.

Necesariamente surge con especial relevancia la evidencia de que las competencias participativas y personales no son realmente intencionadas desde el mundo académico. Por lo tanto, su importancia dentro de la formación profesional queda relegada a un segundo plano en el que los propios profesionales deben potenciarlas dentro de su rutina diaria de trabajo y muchas veces estas competencias no quedan resueltas ni siquiera en este último escenario y tampoco serían sentidas como necesidades reales.

Las prioridades en lo que a competencias se refiere no son las mismas tanto para los/las profesionales como para las instituciones empleadoras. Se corrobora la tesis analizada en la reflexión anterior en el sentido de que para los/las profesionales las necesidades de orden técnico y metodológico se superponen a las de orden participativo y personal y en el caso de los empleadores ocurre lo contrario. Esto en cierto modo tendría que ver con la importancia asignada desde las casas de estudio a tales tipos de competencias desde los inicios de la formación profesional, es decir, desde la formación académica.

Como contrapartida a las necesidades de capacitación sentidas por los/las profesionales la visión o mirada desde el plano de las instancias empleadoras ha evolucionado e incorporado elementos que emergen como consecuencia de las demandas de un mundo en transformación. Ya no sólo es necesario demostrar dominio en áreas técnicas y metodológicas, sino que, junto con ellas los nuevos requerimientos plantean el dominio o expertizaje en ámbitos participativos y personales, evidenciando, que estas últimas conforman el núcleo central de los nuevos perfiles sin los cuales el profesional no es integralmente óptimo para insertarse con éxito en el mundo laboral.

Lo anterior queda evidenciado en la opinión de una instancia empleadora de Asistentes Sociales en la VI Región:

"...nos interesa un profesional competente en el área de la relación con la gente digamos, un profesional con una formación humanista, muy humanista, con los valores, yo estoy hablando desde la personalidad del individuo ¿ya?, con los valores como súper claros, sano, directo, espontáneo, no tan estructurado...".(Prodemu).

A pesar de que las competencias de orden técnico y metodológico representan una prioridad a la hora de adquirir capacitación, no es menos cierto que la experiencia práctica evidencia que éstas sólo son eficaces y aplicables a la realidad en la medida en que existe una justa complementariedad con las competencias participativas y metodológicas. Es decir, que no tiene sentido ser competente desde el punto de vista de los conocimientos y las metodologías existentes, sino, que un buen profesional debe ser sabio también en las áreas participativas y metodológicas.

"...en nuestra área puntual yo creo que tener interés por las personas, o sea, si tu te desvinculas de las personas, te quedas solamente con la parte como técnica de la profesión no vas a ser competente...".(E.Y.).

Desde la perspectiva del Modelo de Competencias de Mertens el análisis de las competencias profesionales, toma como referentes las competencias básicas, genéricas y específicas, las que se detallan a continuación:

Competencias	*Necesidades de capacitación requeridas actualmente a los/las profesionales*	*Competencias requeridas actualmente a los/las profesionales según su percepción*	*Competencias requeridas por el mercado laboral según empleadores*
Básicas	❖	*"...mira, cuestiones formales también como la redacción, la ortografía que en eso yo detecto un montón de fallas...".(E.Y.).*	❖
Genéricas	*"...uno tiene que tener la facilidad y la facultad de poder coordinar bien, la gestión en ese sentido, todo lo que son coordinaciones, ser ágil... ...la posibilidad de desarrollar cosas a través de internet, lo que requiere también algunas habilidades especiales, específicas de manejo de softwear, de computador...".(H.Y.).*	*"...esas herramientas para administración yo creo que todavía están muy por debajo de las exigencias que requiere hoy en día el mercado...".(C.V.).*	*"...ser una persona proactiva...".(Instancia Empleadora Empresa Privada).*
Específicas	❖	*"...cuando yo trabajé, mi en primer trabajo tenía que hacer puros informes sociales y tuve que aprender, o sea, lo aprendí y es algo que no es difícil de aprender...".(A.M.).*	❖

❖ No se mencionan competencias para este ítem.

Concordante con los discursos analizados, las competencias básicas, si bien es cierto, son necesarias en el ámbito laboral desde la mirada de los/las profesionales y de las instituciones empleadoras, no se constituyen en necesidades ni requisitos básicos. Lo señalado podría interpretarse como un reconocimiento de su adquisición a través del proceso educativo adquirido por los/las profesionales a lo largo de su vida académica, vinculándose a la tenencia de un título profesional.

La revisión de la matriz que precede, destaca que las mayores competencias y necesidades planteadas para los/las profesionales se sitúan dentro del ámbito de las competencias genéricas. Estas se constituyen en habilidades y destrezas "transversales" que trascenderían a la profesión, es decir, que no devienen de la tradición histórica de Trabajo Social propiamente tal, y que de acuerdo con las demandas provenientes del mercado laboral actual, más competitivo y exigente, poseen una marcada tendencia al desarrollo de un trabajo de calidad orientado hacia aspectos colaborativos, de coordinación y con destrezas personales acordes a un mundo en transformación. En relación a esto último, emerge como necesidad de la era de las transformaciones tecnológicas el manejo de conocimientos y habilidades para el uso de tecnologías de la información y las comunicaciones.

Las competencias específicas, si bien es cierto, no son las más mencionadas, se encuentran centralmente relacionadas con el dominio de habilidades técnicas para la elaboración de Informes Sociales. Aún cuando tradicionalmente se constituye en una herramienta indispensable para los/las Asistentes Sociales y un elemento que otorga exclusividad e identidad para la profesión, no representa una necesidad de capacitación ni un requisito desde la visión del empleador. Emergerían como respuesta a la formación de pregrado y a la tradición histórica de la profesión, es decir, como parte interiorizada dentro del repertorio de competencias profesionales de los/las Asistentes Sociales y se transforman en un elemento clave para la profesión en la medida que permiten diferenciar a los Asistentes Sociales del colectivo de profesionales del área social.

- ***Competencias Profesionales y Mercado Laboral de la VI región para los/las Asistentes Sociales titulados/das de la Universidad de Valparaíso***

Dentro de la actual estructura laboral de la región – mayor diversidad y dinamicidad del trabajo – se desempeñan profesionales formados de instituciones de educación de pregrado tan diversas como áreas y campos laborales en los que éstos se insertan. Dentro de este marco, un importante contingente de profesionales son Asistentes Sociales formados profesionalmente en la Universidad de Valparaíso.

Particularmente, la inserción laboral de estos profesionales se relaciona en diferentes grados directamente con la tendencia o curso del mercado laboral regional, por lo que, no están exentos de los cambios y transformaciones que actualmente se reconocen.

ÁREAS DE DESEMPEÑO	*SITUACIÓN CONTRACTUAL*
• Justicia	Contrata
• Justicia	Planta
• Salud	Contrata
• Municipio	Planta
• Salud	Planta
• Consultoría	Independiente
• Justicia y Menores	Honorarios y Planta
• Justicia	Planta
• Justicia	Planta
• Municipio y Salud	Contrata y Honorarios
• Municipio	Planta
• Justicia	Honorarios
• Salud y Educación Privada	Honorarios
• Salud	Contrata
• Municipio	Planta
• Municipio	Planta
• Hogar de Cristo	Planta
• O.N.G.	Honorarios

Sin lugar a dudas, los matices que adquiere la inserción laboral de los/las egresados de la Universidad de Valparaíso, permiten precisar el actual escenario laboral en el que se encuentran:

- Los puestos de trabajo que ocupan mayoritariamente se vinculan a áreas laborales tradicionales para Trabajo Social, en que el Estado es el principal empleador.

- Paralelamente, aunque en menor medida, se insertan en nuevas áreas de intervención, abriendo campos ocupacionales que no pertenecen a la tradición de la profesión, pero, que a su vez hacen que el escenario sea inestable en la medida en que se insertan en áreas de desempeño con modalidades de contratación temporales o de corto plazo.

- La realidad sugiere que se ocupan en empleos que ofrecen las tres modalidades de contratación. No obstante lo anterior, aún cuando la tendencia se sitúa en torno a las modalidades de contratación contrata y honorarios (sumando ambos tipos de contratos), los contratos de planta representan un significativo número, por lo que, una gran parte de los/las profesionales mantiene un nivel de estabilidad mejor que el de sus pares.

Sin lugar a dudas, que el proceso de formación recibido ha sido la base para su posterior desempeño laboral. Al tenor de lo anterior – considerando las características y demandas del mercado laboral - se desarrollará el análisis de las competencias profesionales bajo la óptica de Bunk, el que se precisará en la matriz que se presenta más adelante:

COMPETENCIAS	COMPETENCIAS ENTREGADAS POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL	COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL
Técnicas	*"...la conceptualización que hay en el ramo de familia es súper valido para el tema de elaborar los informes sociales acá...".(V.M.).*	*"...además de las aptitudes psicológicas, en el área de menores tiene que ser gente que sepa de qué se trata..."(Instancia Empleadora Sename).*
Metodológicas	*"...el tema de la intervención de caso, grupo y comunidad, han sido como súper buenos...".(M.J.).*	❖
Participativas	❖	*"...yo diría que va más por la línea formativa desde capacitación, de habilitar, de acompañar a las mujeres o a los sectores en situación de pobreza para, para que adquieran herramientas...* *...y para eso se necesita un profesional de ese tipo...".(Instancia Empleadora Prodemu).*
Personales	❖	*"...fundamentalmente no paternalista porque nosotros trabajamos por lograr que las mujeres se empoderen digamos, en términos de que adquieran mayores herramientas para ser más autónomas...".(Instancia Empleadora Prodemu).*

❖ No se mencionan competencias para este ítem.

Como se señala en la matriz, tanto empleadores como Asistentes Sociales encuentran un punto de coincidencia en el plano de las competencias técnicas. Se configuran como demandas del mercado laboral y estas demandas a su vez son cubiertas por los profesionales en la medida en que se constituyen en un elemento de fundamental importancia dentro del currículum de formación de pregrado de la Universidad de Valparaíso.

El mercado laboral, bajo el parámetro de mayor flexibilidad e innovación metodológica, no hace mención explícita respecto de metodologías específicas de intervención. Como contrapartida, la formación de pregrado canaliza el mayor potencial entre sus egresados en el marco de las competencias metodológicas. Esto último, otorga un elemento distintivo a la formación profesional de tal forma que los/las egresados/das se caracterizan por la sólida base metodológica ligada a los niveles de intervención de caso, grupo y comunidad emanada de la formación de pregrado.

Como ocurre con la tendencia del mercado laboral regional, la mayor demanda se sitúa en los planos participativos y personales, dentro de los cuales, se reconoce que los/las profesionales, salvo durante las prácticas profesionales, no tienen instancias que intencionan las competencias desde esta perspectiva lo cual genera recurrentes vacíos y dificultades en el marco de la inserción laboral.

Desde esta perspectiva, en definitiva los/las profesionales egresados/das de la Universidad de Valparaíso se ven enfrentados a los mismos parámetros laborales, en que durante el desempeño del trabajo propiamente tal adquieren o potencian competencias que al momento de insertarse laboralmente reconocen como necesarias y no intencionadas desde la formación de pregrado.

En términos prácticos, las competencias profesionales que reconocen haber adquirido desde la formación académica se esquematizan así:

Competencias Técnicas	• Conocimiento teórico conceptual en ciencias sociales • Elaboración de informes técnicos
Competencias Metodológicas	• Metodologías de intervención niveles de caso, grupo y comunidad
Competencias Participativas	• No se mencionan
Competencias Personales	• No se mencionan

Ahora bien, para complementar el análisis desde una lógica distinta se considerará el modelo de Mertens. De esta manera se desarrollará desde las competencias básicas, genéricas y específicas.

COMPETENCIAS	*COMPETENCIAS ENTREGADAS POR LA FORMACIÓN PROFESIONAL*	*COMPETENCIAS REQUERIDAS POR EL MERCADO LABORAL*
Básicas	❖	❖
Genéricas	*"...entonces esas herramientas por ejemplo te puede dar la universidad lo que tiene que ver con la formación valórica...".(O.V.).*	*"...sano, directo, espontáneo...".(Instancia Empleadora Prodemu).*

Específicas	*"...una cosa que la practica me ha beneficiado bastante diría que, y le agradezco a la universidad eso, es el tema técnico...* *...mira, acá la elaboración de informes, lejos la universidad de Valparaíso es la que lo hace mejor...".(V.M.).*	❖

❖ No se mencionan competencias para este ítem.

Tal como ocurre a nivel general en la región, el plano de las competencias básicas no se menciona desde ninguno de los dos ámbitos de análisis. Si bien es cierto, hay una ausencia de reconocimiento a nivel académico entre los/las profesionales, estas competencias se potenciarían y fortalecerían en la formación de pregrado asumiendo que fueron interiorizadas en las etapas previas de formación.

Las competencias genéricas son las más recurrentes tanto para los/las profesionales como desde las demandas planteadas por el mercado laboral. En este sentido, cabe mencionar el aporte de la Universidad en cuanto a valores éticos que orientan el quehacer laboral posterior de los/las egresados/das y que en cierta forma pasan a ser factores potenciadores de los atributos personales de cada alumno. Esto último, generaría mayores fortalezas para enfrentar en mejor medida las demandas del mercado laboral.

Las competencias específicas reconocidas por los/las profesionales se encuentran fuertemente relacionadas con la elaboración de informes técnicos.

En tal sentido, la Universidad de Valparaíso se encuentra muy bien posesionada como generadora de competencias técnicas entre sus egresados. En contraposición, desde la perspectiva del mercado laboral no se asumen explícitamente como demandas.

En síntesis, las competencias entregadas por la formación de pregrado bajo el alero del modelo de Mertens son:

Competencias Básicas	• No se mencionan
Competencias Genéricas	• Ciencias sociales • Valores éticos
Competencias Específicas	• Elaboración de Informes Técnicos

Sin lugar a dudas, la mayor fortaleza de competencias reconocida por los/las profesionales se encuentra en el terreno metodológico de la formación profesional, lo que en tal sentido, les otorga un grado de diferenciación importante con respecto al colectivo de Asistentes Sociales.

"...la formación tiene un nivel de excelencia en relación a otros profesionales en la aplicación del método, un trabajo sistemático, estamos ya enseñados para trabajar así y me ha servido mucho, me ha otorgado muchas recompensas porque frente a otros profesionales dado que puedes desarrollar otras habilidades y otras capacidades nos asignan tareas más difíciles siempre, con mayor responsabilidad...".(M.L.).

En general, existe unanimidad en considerar la satisfacción o conformidad con la formación recibida. Sin embargo, un discurso en común, sugiere que durante el proceso de inserción laboral de los/las egresados/das de la Universidad de Valparaíso emergieron competencias no intencionadas desde la formación profesional y que en definitiva se configuraron en necesidades al momento de ocupar un determinado puesto de trabajo. En tal sentido, estas necesidades se precisan así:

TEMAS O ÁREAS	*FRAGMENTO*
• Planificación Social	*"...si talvez pudiera darse digamos una mayor capacitación en lo que es la labor de planificación... ...siempre me sentía como un poco más en desventaja en relación a los psicólogos que ellos tienen la parte planificación como mejor manejada...".(M.P.).*
• Economía	*"...creo que también tenemos que manejar algunos aspectos económicos, nos hace falta mejorar las competencias económicas también...".(C.G.).*
• Tecnología y información y comunicaciones	*"...entre más manejo de las nuevas herramientas tecnológicas creo que es súper importante también...".(C.G.).*
• Políticas Sociales	*"...debiera haber un cambio, especializar por lo menos 2 semestres en lo que corresponde a la políticas públicas de manera que Asistente Social entienda de donde vienen los fondos...".(O.V.).*
• Relaciones públicas	*"...a ti te toca preparar muchos eventos de repente y no tienes nada de formación protocolar... ...entonces de repente tenemos que hacer discursos y nadie nos enseñó a hacer un discurso...".(E.V.).*

• Discusión y análisis	*"...la universidad se ve casi como una prolongación del colegio, yo vengo a estudiar, estudia y dar la prueba, sacarse la nota y cuando tu sales te demandan a ti una opinión, te demandan una evaluación o un análisis simplemente de la situación y no, ese ejercicio no está presente...".(A.M.).*
• Liderazgo	*"...de partida debieran formar en capacidad de liderazgo, o sea, yo en lo personal todavía me cuesta mucho el manejo de un grupo y es una falencia el tema del liderazgo...".(V.M.).*
• Administración y gestión	*"...también en áreas de administración, de gestión...".(M.L.).*
• Trabajo en redes	*"...el trabajo en redes tampoco lo tuvimos, nosotros escasamente aprendimos instituciones, supimos lo que eran, pero trabajar en redes lo aprendimos acá en terreno...".(M.Z.).*
• Prácticas profesionales	*"...una mayor variedad en la experiencia de práctica... ...conocer a cabalidad la experiencia de mis compañeros de práctica en esos ámbitos y no conocer la institución, ni cono funciona la institución, sino que, conocer que es lo que realmente hace el Asistente Social en esa área...".(M.Z.).*

A la luz de lo anterior, las necesidades mencionadas se perfilan dentro del ámbito de las nuevas o emergentes competencias que demanda el medio laboral en la actualidad, relacionadas directamente con los cambios constantes que suceden en la sociedad.

Desde esta perspectiva, surgen necesariamente demandas de capacitación y perfeccionamiento de post título, como es la tendencia regional, que generan entre los/las profesionales constantes angustias en la medida en que la región no ofrece mayores oportunidades en tal sentido. Así entonces, esta necesidad se particulariza entre los/las profesionales hacia la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso en relación a la entrega de oportunidades de capacitación para sus egresados.

"...que la Universidad dicte diplomados, dicte magíster pero que estén a tu alcance, que te den facilidades de que sea semi presencial, por ejemplo, porque de aquí a Valparaíso es demasiado lejos, si embargo yo no soy partidaria de los que son a distancia en forma absoluta, pero si que te de posibilidades de que sea semi presencial y de que te este informando permanentemente de lo que hayo...
...que exista a lo mejor un informativo de la universidad, a si como las revistas de trabajo social que te estén llegando continuamente...".(M.L.).

4.- MERCADO LABORAL DE TRABAJO SOCIAL EN LA SEXTA REGIÓN: CONFLICTOS Y OPORTUNIDADES

- **Conflictos**

A la luz de una nueva lógica de análisis se evidencia que las dinámicas que experimenta el mercado laboral de la sexta región permiten reconocer que el desempeño laboral de los/las profesionales se asume en la cotidianeidad laboral enfrentando una serie de conflictos. En tal sentido, para el autor Guy Le Boterf, se identifican estos conflictos dentro de los niveles saber hacer, querer hacer y poder hacer. Es así, como los conflictos referentes a cada nivel señalado condicionan el quehacer laboral y se relacionan tanto desde el contexto del proceso educativo formativo pre y post titulación como desde el desempeño laboral mismo dentro del propio mercado de trabajo.

Dentro de este contexto, se plantea una dicotomía entre lo que el mercado laboral requiere y lo que los/las profesionales son capaces de entregar, asumiendo el carácter de contextualidad de las competencias profesionales. Por su parte, se establece una relación directa entre el repertorio de competencias de los/las profesionales y las condiciones académicas y laborales que obstaculizan en ese sentido la tarea y dan lugar a desequilibrios constantes. Respecto de esto, los desequilibrios se manifiestan al presentarse obstáculos entre el saber hacer/querer hacer, querer hacer/poder hacer y poder hacer/saber hacer.

Asumiendo la realidad antes descrita y basándose en los referentes aportados por el autor, el marco que guiará el análisis se construye a partir del esquema que se señala:

-Contenidos de la formación de pregrado no se relacionan con las cambiantes necesidades y características del empleo
-Desactualización de conocimientos
-Desactualización equipo de docente que imparten docencia sin poseer experiencia de terreno
-Reducidos espacios de prácticas profesionales y discusión grupal en la formación de pregrado
-Instituciones de educación profesional no focalizan esfuerzos en potenciar competencias básicas
-Desvinculación entre los contenidos de capacitaciones de post título y necesidades de capacitación reales
-Mayores ofertas de capacitación regionales hacia otras profesiones
-Formación de pregrado focalizada en competencias de conocimiento teórico y metodológico
-Formación de pregrado promueve escasos espacios de desarrollo de destrezas participativas y personales
-Reducidos acceso a capacitación de post título por razones económicas, tiempo y ubicación física
-Excesiva generalidad de la profesión
-Falta de entrega de visión holística de la sociedad desde la formación de pregrado
-Rigidez metodológica
-Escasa oferta regional de capacitación profesional
-Falta de información sobre campos ocupacionales para la inserción laboral

-Falta de consenso, compromiso y participación en la organización gremial de la profesión en la región
-Despreocupación por la defensa de los campos ocupacionales propios de Trabajo Social gradualmente ocupados por otros profesionales
-Sectores del mercado laboral no otorgan espacios para la innovación y trabajo en equipo
-Falta de acompañamiento de políticas sociales en el accionar profesional
-Limitado desempeño laboral de los/las profesionales contratados debido al aumento de la cobertura de trabajo y la no contratación de nuevos profesionales que asuman las nuevas tareas

Indudablemente, que de acuerdo con la realidad del empleo en la región, los/las profesionales se insertan en el mercado laboral debiendo ajustarse en ese momento a las reales demandas del medio considerando que la formación recibida y en definitiva el repertorio de competencias de que disponen dista de lo requerido. Es por ello que, los mayores obstáculos se concentran en el saber hacer/poder hacer.

En definitiva, lo anterior, permite concluir que la formación de pregrado no considera las necesidades y demandas del mercado laboral de la sexta región. En este sentido, no se produce una integración efectiva entre el saber y saber hacer y están ausentes las condiciones que faciliten un adecuado ingreso o inserción en el mercado laboral. De acuerdo con la formación basada en competencias (citada en cinda), el proceso enseñanza/aprendizaje se desvincula sustancialmente de aspectos tales como los espacios prácticos durante la formación de pregrado, en que se ponen en juego y potencian habilidades y destrezas participativas y personales así como conocimientos, unido a temas de tal relevancia y demanda actual como es el manejo de la información y tecnología, lo que se aleja de la experiencia concreta de trabajo.

Como las competencias profesionales se vinculan con el contexto en el que se encuentran inmersas, la realidad señala que adquieren escaso sentido de unidad o conjunto lo que dificulta la movilización de éstas en el mercado laboral, Así entonces, es que se producen los quiebres entre los tres ejes saber hacer, querer hacer y poder hacer.

- **Oportunidades**

Por otro lado, la región también presenta oportunidades para los/las profesionales que allí se desempeñan. Esta gama de oportunidades es claramente inferior con respecto a los obstáculos y están fuertemente representadas por el querer hacer y el poder hacer como herramientas para poder prevalecer dentro del mercado laboral. Éstas también pueden agruparse de acuerdo al esquema saber hacer/querer hacer, querer hacer/poder hacer y poder hacer/saber hacer. Lo anterior se demuestra en el esquema como se presenta:

Universidad de Valparaíso
CHILE
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

Playa Las Terrazas, Pichilemu

CAPITULO IV

PROPUESTAS PARA TRABAJO SOCIAL EN LA SEXTA REGIÓN

PROPUESTAS PARA TRABAJO SOCIAL EN LA SEXTA REGIÓN

1. PERFIL PROFESIONAL

A. Definición de Trabajo Social desde el Mercado Laboral

La definición de Trabajo Social se configura en torno a dos aspectos relevantes. Por un lado da cuenta de una evolución – fuertemente influida 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 – desde la perspectiva de los/las propios/as profesionales - es visto como una profesión cuyo objetivo es servir como un *nexo o herramienta que facilite cambios* y cuyos principales referentes son:

- 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 autoactualización 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.

B. Propuesta de Perfil profesional para los/las Asistentes Sociales requerido por el mercado laboral de la Sexta Región

Para definir el perfil profesional para los/las Asistentes Sociales se consideraron dos ejes fundamentales como son: los elementos que caracterizan a la región y las demandas emanadas desde el mercado laboral. Por su parte, a fin de estructurar el perfil se considerarán como referentes los ámbitos que se señalan y definen:

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

Características regionales:

- ***Territorialidad:*** Concentración y predominancia poblacional en sectores urbanos

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	***PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO TEÓRICO***	***PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO INTERVENCIÓN***	***PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO PERSONAL***
Pertinencia en la acción profesional Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad Adecuación de líneas innovadoras de intervención profesional Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes	*-Conocer e interiorizar referentes teórico conceptuales de las Ciencias Sociales actualizados que le permitan conocer y comprender los contextos social y cultural de las personas considerando las características territoriales presentes en la región*	*<u>En relación con la metodología:</u>* *-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región* *-Elaborar informes técnicos según las necesidades emergentes* *-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías de innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género* *-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales* *-Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención* *<u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u>* *-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones* *-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario* *-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención*	*-Iniciativa* *-Creatividad* *-Autoactualización* *-Autocontrol* *-Proactividad* *-Asertividad* *-Empatía* *-Capacidad de adaptación al cambio* *-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento* *-Compromiso* *-Capacidad de reflexión y análisis* *-Seguridad personal* *-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos* *-Vocación de servicio* *-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos* *-Espontaneidad* *-Flexibilidad* *-Capacidad propositiva* *-Capacidad de negociación* *-Objetividad* *-Carácter* *-Capacidad de atreverse* *-Tolerancia* *-Respeto a la diversidad*

- ***Ruralidad:*** Dispersión poblacional en sectores rurales

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	*PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO TEÓRICO*	*PERFIL PROFESIONAL DE LOS/LAS ASISTENTES SOCIALES ÁMBITO INTERVENCIÓN*	*PERFIL PROFESIONAL DE LOS/ LAS ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO PERSONAL*
Pertinencia en la acción profesional Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad Adecuación de líneas innovadoras de intervención profesional Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes	*-Conocer e interiorizar referentes teórico conceptuales de las Ciencias Sociales actualizados que le permitan conocer y comprender los contextos social y cultural de las personas considerando las características territoriales presentes en la región* *-Conocer los planes, programas y políticas sociales intersectoriales vigentes*	*<u>En relación con la metodología:</u>* *-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región* *-Elaborar informes técnicos según las necesidades emergentes* *-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías de innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género* *-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales* *-Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención* *<u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u>* *-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones* *-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario* *-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención*	*-Iniciativa* *-Creatividad* *-Autoactualización* *-Autocontrol* *-Proactividad* *-Asertividad* *-Empatía* *-Capacidad de adaptación al cambio* *-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento* *-Compromiso* *-Capacidad de reflexión y análisis* *-Seguridad personal* *-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos* *-Vocación de servicio* *-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos* *-Espontaneidad* *-Flexibilidad* *-Capacidad propositiva* *-Capacidad de negociación* *-Objetividad* *-Carácter* *-Capacidad de atreverse* *-Tolerancia* *-Respeto a la diversidad*

- ***Economía***: Concentración sector minería
  Concentración sector agrícola

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

- ***Género***: Predominancia población femenina urbana

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO*	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN*	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO PERSONAL*
Pertinencia en la acción profesional Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad Acción profesional en búsqueda de autonomía comunitaria Adecuación de líneas innovadoras de intervención profesión Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes	*-Conocer e interiorizar referentes teórico conceptuales en ciencias sociales actualizados que le permitan conocer y comprender los contextos social y cultural de las personas considerando las características territoriales presentes en la región*	*<u>En relación con la metodología:</u>* *-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región* *-intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género* *-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales* *-Desarrollar trabajo en redes y de coordinación intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención* *<u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u>* *-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones* *-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario* *-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención*	*-Iniciativa* *-Creatividad* *-Autoactualización* *-Autocontrol* *-Proactividad* *-Asertividad* *-Empatía* *-Capacidad de adaptación al cambio* *-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento* *-Compromiso* *-Capacidad de reflexión y análisis* *-Seguridad personal* *-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos* *-Vocación de servicio* *-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos* *-Espontaneidad* *-Flexibilidad* *-Capacidad propositiva* *-Capacidad de negociación* *-Objetividad* *-Carácter* *-Capacidad de atreverse* *-Tolerancia* *-Respeto a la diversidad*

- ***Empleo:*** Crecimiento fuerza de trabajo femenina
  Importante volumen de fuerza de trabajo femenina en sector agrícola de temporada
  Fuerza de trabajo ligada a la pesca artesanal
  Leve disminución de la tasa de desempleo regional
  Tasa de desempleo regional inferior al promedio nacional

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	***PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO***	***PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN***	***PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO PERSONAL***
Adecuación de la acción profesional en consideración con las diferencias propias de cada comunidad Acción profesional en búsqueda de autonomía comunitaria Adecuación de líneas innovadoras en la intervención profesional Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes	*-Conocer e interiorizar referentes teórico conceptuales en ciencias sociales actualizados que le permitan conocer y comprender los contextos social y cultural de las personas considerando las características territoriales presentes en la región* *-Conocer e interiorizar referentes teórico conceptuales actualizados en administración y bienestar, recursos humanos, economía y contabilidad de acuerdo a las características regionales* *-Conocer los planes, programas y políticas sociales intersectoriales vigentes*	*<u>En relación con la metodología:</u>* *-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región* *-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género* *-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar Políticas Sociales* *-Desarrollar trabajo de redes y de coordinación intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención* *<u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u>* *-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones* *-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario* *-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención*	*-Iniciativa* *-Creatividad* *-Autoactualización* *-Autocontrol* *-Proactividad* *-Asertividad* *-Empatía* *-Capacidad de adaptación al cambio* *-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento* *-Compromiso* *-Capacidad de reflexión y análisis* *-Seguridad personal* *-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos* *-Vocación de servicio* *-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos* *-Espontaneidad* *-Flexibilidad* *-Capacidad propositiva* *-Capacidad de negociación* *-Objetividad* *-Carácter* *-Capacidad de atreverse* *-Tolerancia* *-Respeto a la diversidad*

- ***Instrucción:*** Crecimiento tasa de alfabetismo urbano y rural

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO*	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN*	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO PERSONAL*
No se mencionan explícitamente	*-Conocer e interiorizar referentes teórico conceptuales en ciencias sociales actualizados que le permitan conocer y comprender los contextos social y cultural de las personas considerando las características territoriales presentes en la región*	*<u>En relación con la metodología:</u>* *-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región* *-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género* *-Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención* *<u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u>* *-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones* *-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario* *-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención*	*-Iniciativa* *-Creatividad* *-Autoactualización* *-Autocontrol* *-Proactividad* *-Asertividad* *-Empatía* *-Capacidad de adaptación al cambio* *-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento* *-Compromiso* *-Capacidad de reflexión y análisis* *-Seguridad personal* *-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos* *-Vocación de servicio* *-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos* *-Espontaneidad* *-Flexibilidad* *-Capacidad propositiva* *-Capacidad de negociación* *-Objetividad* *-Carácter* *-Capacidad de atreverse* *-Tolerancia* *-Respeto a la diversidad*

- ***Sociales:*** Población pobre regional supera al promedio nacional
  Población indigente regional levemente inferior al promedio nacional

DEMANDAS DEL MERCADO LABORAL	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO TEÓRICO*	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO INTERVENCIÓN*	*PERFIL PROFESIONAL DEL/DE LA ASISTENTES SOCIAL ÁMBITO PERSONAL*
Pertinencia en la acción profesional con impronta asistencialista Modernización del estado Intervención profesional con impronta asistencialista Acción profesional basada en aptitudes personales acordes con las necesidades comunitarias y laborales presentes	*-Conocer los planes, programas y políticas sociales intersectoriales vigentes*	*<u>En relación con la metodología:</u>* *-Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales considerando las características presentes en la región* *-Elaborar informes técnicos según las necesidades emergentes* *-Intervenir en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modelos y metodologías innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género* *-Aplicar tecnologías de información y comunicación vigentes que faciliten su accionar profesional y que le permitan dar paso a la autoactualización de conocimientos y de perfeccionamiento de post grado y la gestión social* *-Formular, ejecutar, evaluar y focalizar políticas sociales* *-Desarrollar trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención* *<u>En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención:</u>* *-Demostrar habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones* *-Demostrar capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario* *-Establecer relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención*	*-Iniciativa* *-Creatividad* *-Autoactualización* *-Autocontrol* *-Proactividad* *-Asertividad* *-Empatía* *-Capacidad de adaptación al cambio* *-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento* *-Compromiso* *-Capacidad de reflexión y análisis* *-Seguridad personal* *-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos* *-Vocación de servicio* *-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos* *-Espontaneidad* *-Flexibilidad* *-Capacidad propositiva* *-Capacidad de negociación* *-Objetividad* *-Carácter* *-Capacidad de atreverse* *-Tolerancia* *-Respeto a la diversidad*

C. Perfil Profesional Ideal v/s Perfil Profesional Real

A partir del análisis realizado acerca de las competencias profesionales, los/las profesionales presentan un repertorio determinado de competencias o perfil real, las que integran y dan sentido a su quehacer laboral. En otro sentido, hay competencias que no forman parte de esta lógica, razón por la cual, se confrontarán, tanto el perfil ideal de los/las Asistentes Sociales con el perfil ideal o propuesta de perfil profesional. De esta forma, lo anterior se presenta en la matriz considerando la siguiente categorización:

Categorías:

- *Presente*: La competencia forma parte del repertorio de la totalidad de los/las profesionales participantes del estudio
- *Emergente*: La competencia forma parte del repertorio de algunos/nas profesionales participantes del estudio y/o es demandada desde el mercado laboral de manera anticipada a las percepciones de los profesionales
- *Ausente*: La competencia no forma parte del repertorio de los/las profesionales participantes del estudio

Ámbito teórico

COMPETENCIAS PROFESIONALES	*EXISTENCIA DE COMPETENCIAS EN EL REPERTORIO DE LOS/LAS PROFESIONALES*
-Conocimientos teóricos en Ciencias Sociales actualizados que le permitan conocer y comprender los contextos social y cultural de las personas considerando las características territoriales presentes en la región	*Presente*
-Conocimientos teóricos conceptuales actualizados en administración y bienestar, recursos humanos, economía y contabilidad de acuerdo a las características regionales	*Emergente*
-Conocimientos vigentes sobre tecnologías de información y comunicaciones propios de una sociedad globalizada y en constante intercambio de comunicación	*Emergente*
-Conocimiento de los Planes, Programas y Políticas Sociales intersectoriales vigentes	*Presente*
-Conocimiento y manejo de segundo idioma	*Ausente*
-Conocimiento y manejo adecuado de lectura, escritura, redacción y cálculo	*Presente*

Ámbito intervención

COMPETENCIAS PROFESIONALES	*EXISTENCIA DE COMPETENCIAS EN EL REPERTORIO DE LOS/LAS PROFESIONALES*
• *En relación con la metodología* *-Diseño, implementación y evaluación proyectos sociales considerando las características presentes en la región*	*Emergente*
-Elaboración de informes técnicos según las necesidades emergentes	*Presente*
-Metodologías de intervención en los niveles de Caso, Grupo y Comunidad con modalidades innovadoras que se adapten al contexto económico, social, cultural y de género	*Emergente*
-Formulación, ejecución, evaluación y focalización de las Políticas Sociales	*Emergente*
-Trabajo en redes y de coordinación y gestión intersectorial y orientación pertinente a los sujetos de atención	*Presente*
-Manejo de tecnologías de información y comunicación vigentes que faciliten su accionar profesional y que le permitan dar paso a la autoactualización de conocimientos y de perfeccionamiento de post grado y la gestión social	*Emergente*
• *En relación con el equipo de trabajo y sujetos de atención* *-Habilidades de liderazgo para con las comunidades, equipo de trabajo e instituciones*	*Emergente*
-Capacidad de trabajo en equipo disciplinario y multidisciplinario	*Emergente*
-Relaciones armónicas y de cooperación hacia la institución, equipo de trabajo y sujetos de atención	*Emergente*
-Administración de recursos humanos	*Emergente*

Ámbito personal

COMPETENCIAS PROFESIONALES	*EXISTENCIA DE COMPETENCIAS EN EL REPERTORIO DE LOS/LAS PROFESIONALES*
-Iniciativa	*Emergente*
-Creatividad	*Emergente*
-Autoactualización	*Emergente*
-Autocontrol	*Presente*
-Proactividad	*Emergente*
-Asertividad	*Emergente*
-Empatía	*Presente*
-Capacidad de adaptación al cambio	*Emergente*
-Espíritu crítico y capacidad de cuestionamiento	*Emergente*
-Compromiso	*Presente*
-Capacidad de reflexión y análisis	*Emergente*
-Seguridad personal	*Emergente*
-Honestidad y comportamiento basado en principios éticos	*Presente*
-Vocación de servicio	*Presente*
-Capacidad de sistematización para la construcción de nuevos conocimientos	*Emergente*
-Espontaneidad	*Emergente*
-Flexibilidad	*Emergente*
-Capacidad propositiva	*Emergente*
-Capacidad de negociación	*Emergente*
-Objetividad	*Emergente*
-Carácter	*Emergente*
-Capacidad de atreverse	*Emergente*
-Tolerancia	*Emergente*
-Respeto a la diversidad	*Presente*

Las competencias profesionales presentes dentro del repertorio de los/las profesionales, son aquellas que forman parte del repertorio clásico y básico para el/la Asistente Social. Así entonces, aquellas emergentes y/o ausentes corresponden a competencias demandadas por el mercado laboral condicionado por los cambios imperantes en el sistema en que se inserta el/la profesional y que cobran relevancia por constituirse en requisitos que cada vez en mayor medida harán más fácil y exitosa, tanto la inserción laboral, como la permanencia dentro del mercado de trabajo.

2.- MAPA FUNCIONAL DE TRABAJO SOCIAL SEGÚN MERCADO LABORAL

A.- Implicancias de la formulación del Mapa Funcional

La temática de las competencias profesionales cobra mayor relevancia al considerar los cambios que han afectado a diversas áreas de la sociedad, a causa de procesos tales como la globalización, abriendo de esta manera las fronteras de los países a través de intercambios económicos y convenios de cooperación. Esto, sumado a la rápida obsolescencia de los conocimientos, ha llevado a las instituciones de formación y instituciones empleadoras a replantear lo que cada uno ofrece o demanda, dependiendo del caso, para la inserción en el mercado laboral.

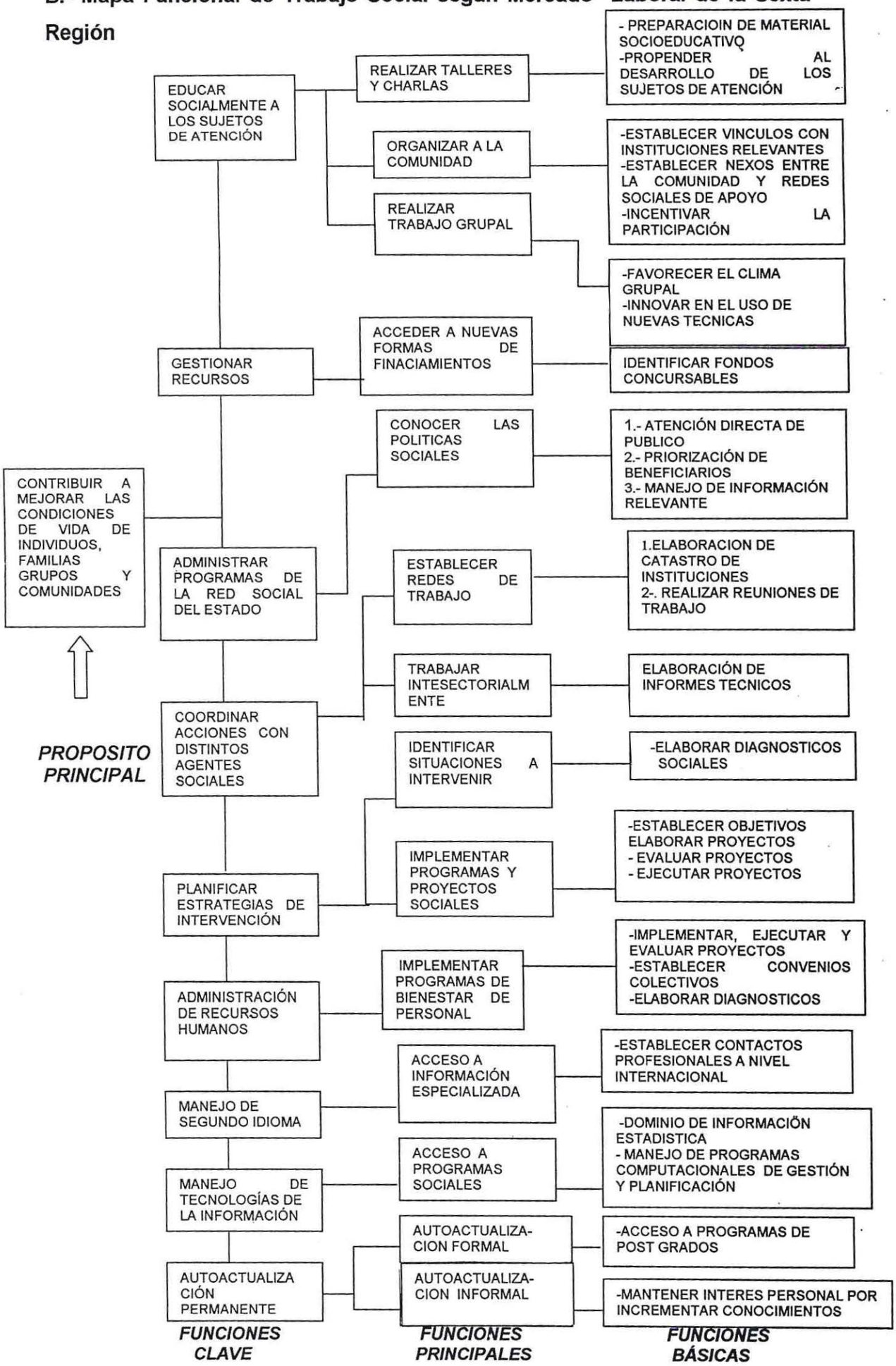
Surge además una tensión en lo que ha sido tradicionalmente la formación inicial, requiriéndose para este escenario una formación a lo largo de toda la vida, que apunta en la practica a la adquisición de competencias más que a la de conocimientos, v reconociendo la función educativa que aportan los lugares de trabajo, es decir, el aprendizaje desde la práctica. En este contexto el enfoque de competencias se asocia al proceso de certificación de estos aprendizajes a fin de mejorar el ajuste de la formación profesional a las demandas del mercado, incorporando competencias de tipo transversal que contribuyen al desempeño en una forma amplia y que, además, tienen la facilidad de poder transferirse o aplicarse en distintas situaciones de trabajo.

El análisis funcional se inserta dentro del enfoque de competencia como una técnica para la identificación de las competencias laborales requeridas por una función productiva, rama de actividad o profesión, considerando las necesidades del contexto en el que se inserta el individuo. Lo anterior permite estandarizar el desempeño para una posterior validación y reconocimiento como norma que otorgue parámetros útiles para la formación y aprobación de estas como medio para alcanzar un alto grado de empleabilidad y buen desempeño laboral.

La elaboración del mapa funcional de Trabajo Social para los/las profesionales de la Sexta región exigió una estricta revisión del perfil profesional requerido teniendo en consideración lo que el mercado de trabajo obliga a incluir dentro del repertorio de conocimientos, habilidades y destrezas que debe poner en práctica el/ la profesional que pretenda alcanzar una inserción laboral exitosa.

Paralelamente a las competencias tradicionales para la profesión el mapa funcional anexa, o incluye determinadas competencias que le dan a la profesión un sello particular, que dista de lo que a lo largo del tiempo ha caracterizado a Trabajo Social. Dichas competencias hacen alusión al manejo de tecnologías de la información, el dominio de un segundo idioma y de habilidades básicas como la redacción, cálculo y lectura.

B.- Mapa Funcional de Trabajo Social según Mercado Laboral de la Sexta Región



3.- PROPUESTA DE CAPACITACIÓN PARA PROFESIONALES ASISTENTES SOCIALES BASADO EN MODELO DE FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

A.- Implicancias de la Formulación de Cursos de Capacitación desde el Modelo ISFOL de Formación por Competencias

La opción para la elaboración de cursos de formación en competencias a través del modelo ISFOL se justifica en la medida que este presente una mayor adaptabilidad a cada lugar de trabajo concreto, siguiendo pautas naturales mediante las macrocompetencias en lo referido a la actividad del sujeto y su trabajo.

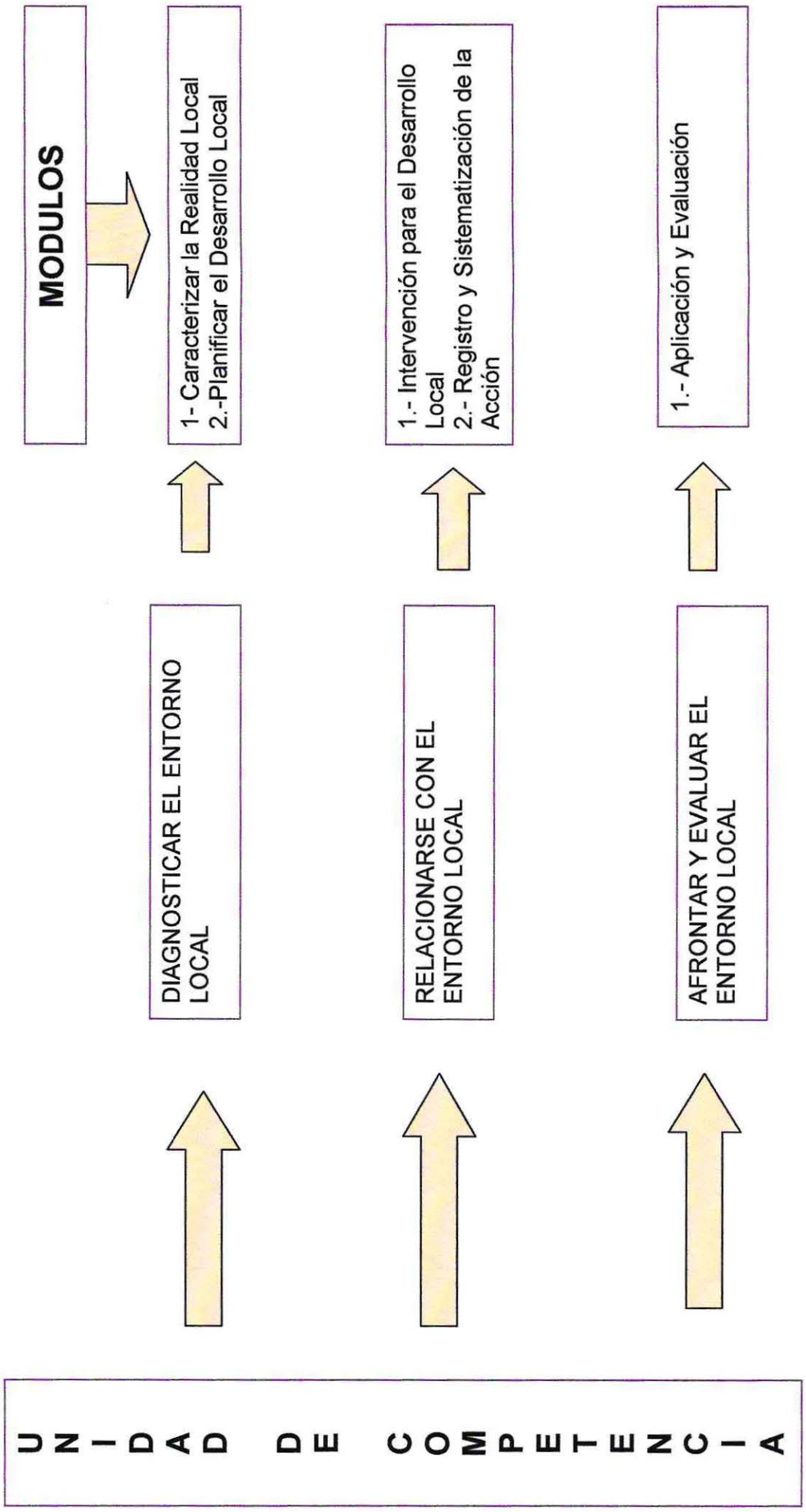
Identifica a las competencias como un conjunto de conocimientos técnicos específicos, requisitos de base para la ocupabilidad y comportamientos laborales del profesional, articulándolas en tres bloques:

- Competencias Técnico Profesionales
- Competencias de Base
- Competencias Transversales

Siendo las competencias transversales el conjunto de habilidades, capacidades y actitudes que pertenecen al profesional, siendo imprescindibles para llevar a buen termino un trabajo en concreto. De esta manera, en la elección de este modelo se tomó en cuenta su eje central, vale decir las competencias transversales y la aplicabilidad de estas.

En lo referente al tema del curso, Desarrollo Local y Planificación Social, este fue considerado de acuerdo a los requerimientos planteados por los profesionales entrevistados, señalando esta área como tópico importante a la hora de acceder a un programa de formación en el nivel de postgrado.

Esquematización del Resumen del Curso de Capacitación bajo el Modelo ISFOL



U. C. 1: *DIAGNOSTICAR EL ENTORNO LOCAL*

OBJETIVO GENERAL

Potenciar y desarrollar las habilidades profesionales de:
- Identificar las características sociales y económicas regionales
- Planificar la acción social en el ámbito local

COMPETENCIAS

- Reconocer las características regionales que condicionan el desarrollo local
- Diseñar proyectos sociales considerando las características presentes en la región

CONTENIDOS

MODULO 1
Caracterizando la Realidad Local

MODULO 2
Planificar el Desarrollo Local

Código. UC1.1
Duración: 15 horas

MODULO 1
CARACTERIZANDO LA REALIDAD LOCAL

OBJETIVOS
- Identificar principales problemáticas de la realidad local - Reconocer de que manera las necesidades de la realidad local determinan su desarrollo - Establecer una caracterización del contexto

COMPETENCIAS
- Interpretar la información referente a la realidad local - Reconocer espacios propicios para favorecer el desarrollo de la localidad

CONTENIDOS
- Análisis de las Necesidades Regionales - Problemas Sociales Emergentes - Modelos explicativos

Código. UC1.2
Duración:30 horas

MODULO 2

PLANIFICAR EL DESARROLLO LOCAL

OBJETIVOS

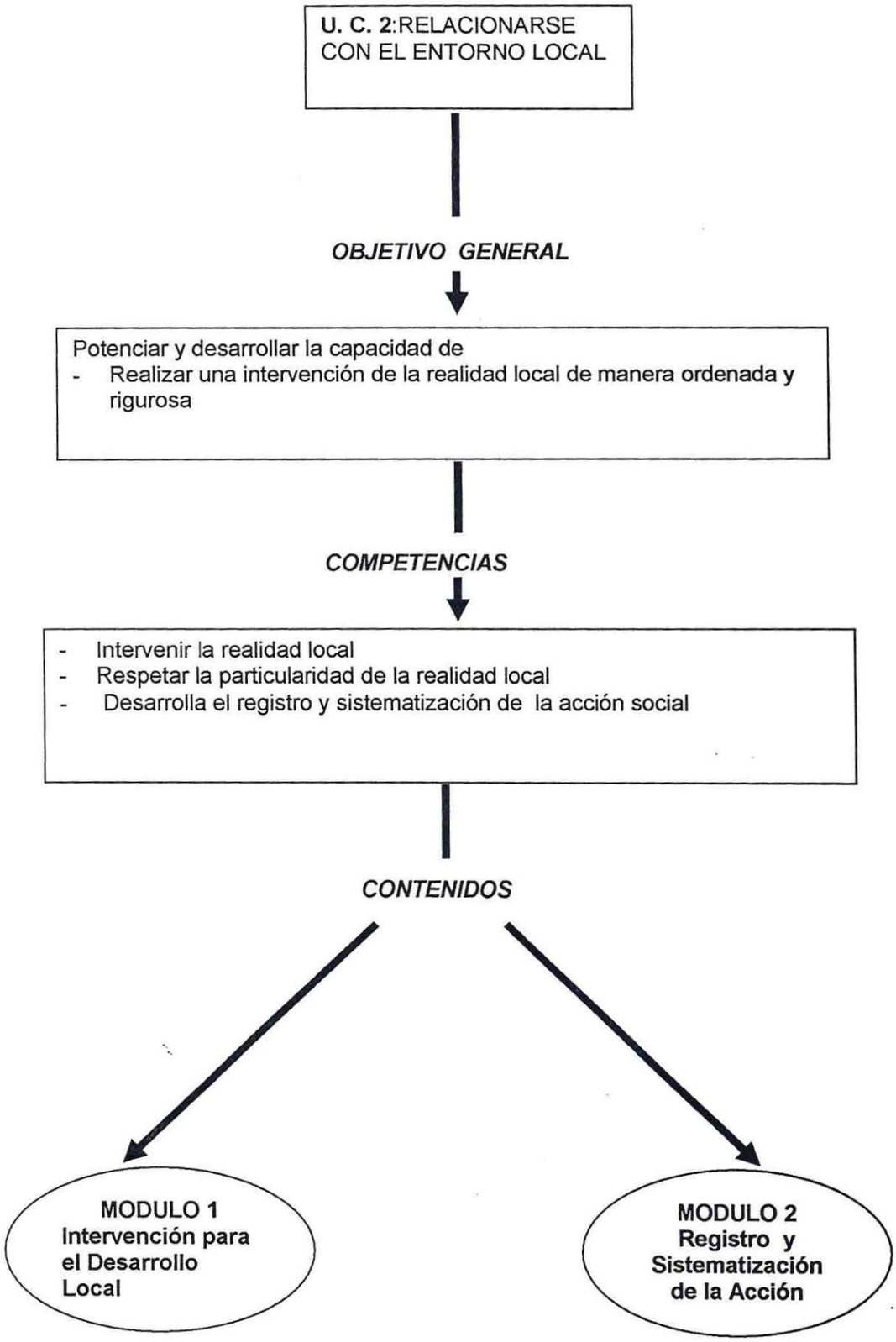
- Elaborar una estrategia de intervención para el ámbito local

COMPETENCIAS

- Conocer los diferentes modelos de Planificación
- Saber aplicar el modelo correspondiente a las demandas de la realidad

CONTENIDOS

Modelos de Planificación
- Metodología de Planificación Tradicional o Normativa.
- Metodología de Planificación Situacional.
- Metodología de Planificación Estratégica.
- Metodología de Marco Lógico.


U. C. 2:RELACIONARSE CON EL ENTORNO LOCAL
OBJETIVO GENERAL
Potenciar y desarrollar la capacidad de
- Realizar una intervención de la realidad local de manera ordenada y rigurosa
COMPETENCIAS
- Intervenir la realidad local
- Respetar la particularidad de la realidad local
- Desarrolla el registro y sistematización de la acción social
CONTENIDOS
MODULO 1 Intervención para el Desarrollo Local
MODULO 2 Registro y Sistematización de la Acción

Código. UC2.1 Duración:15 horas

MODULO 1 INTERVENCIÓN PARA EL DESARROLLO LOCAL

OBJETIVO
Potenciar y desarrollar la capacidad de: Elaborar estrategias de Intervención en el ámbito local

COMPETENCIAS
- Aplicar la metodología de planificación

CONTENIDOS
- Revisar experiencias de intervención en el ámbito local

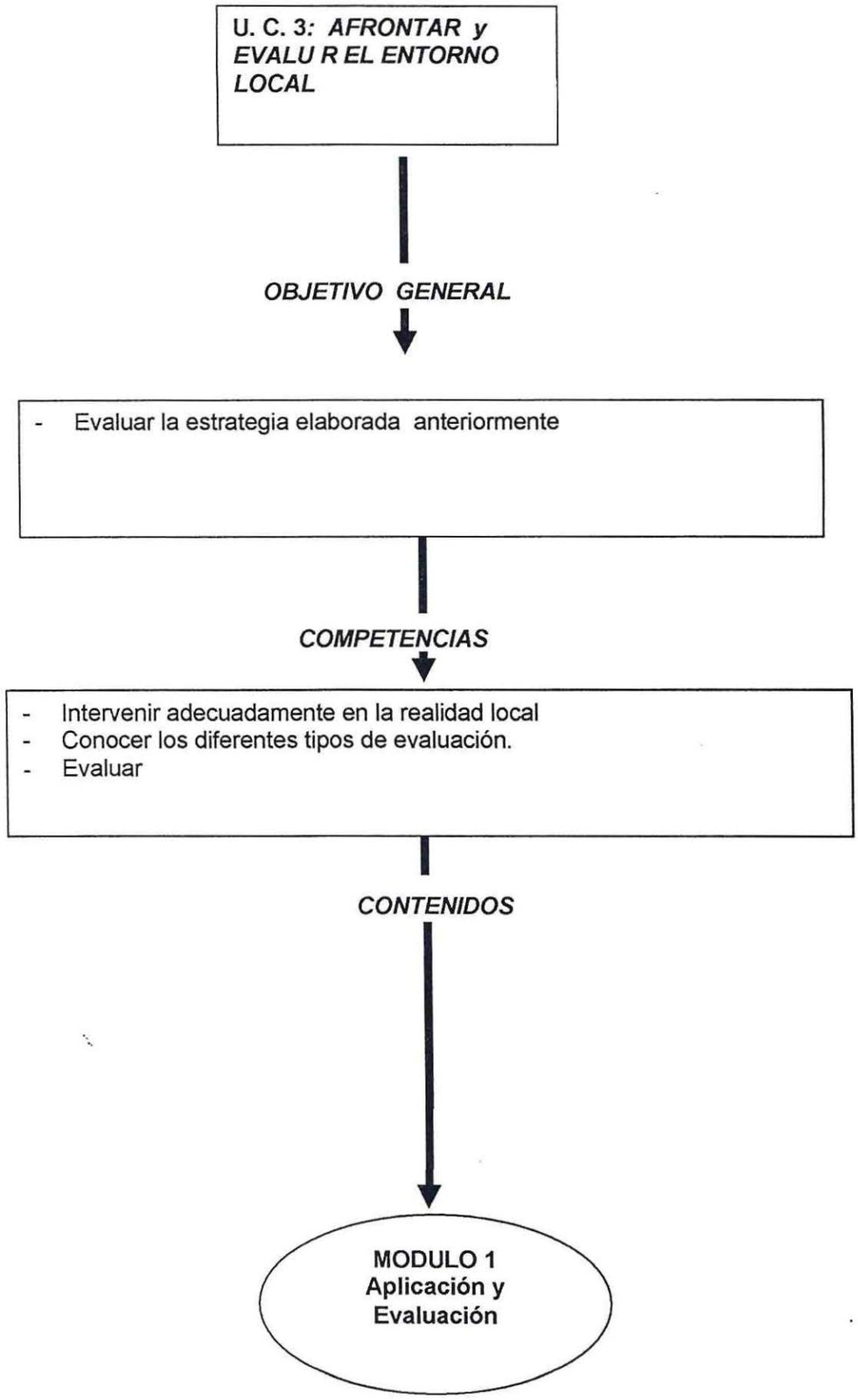
Código. UC2.2 Duración:30 horas

MODULO 2 *REGISTRO Y SISTEMATIZACIÓN DE LA ACCIÓN*

OBJETIVO
Realizar una acción rigurosa y ordenada

COMPETENCIA
Saber hacer un correcto registro de la acción Capacidad de Sistematización

CONTENIDOS
Formas de Registro Principios Fundamentales de la Sistematización


U. C. 3: AFRONTAR y EVALU R EL ENTORNO LOCAL
OBJETIVO GENERAL
- Evaluar la estrategia elaborada anteriormente
COMPETENCIAS
- Intervenir adecuadamente en la realidad local
- Conocer los diferentes tipos de evaluación.
- Evaluar
CONTENIDOS
MODULO 1
Aplicación y
Evaluación

Código. UC.3 Duración:30 horas

MODULO 1
APLICACIÓN Y EVALUACIÓN

OBJETIVO
Intervenir profesionalmente en la realidad local y evaluar dicha intervención

COMPETENCIAS
- Seleccionar un tipo de evaluación - Establecer criterios de evaluación

CONTENIDOS
- Concepto de Evaluación - Propósitos de la Evaluación - Tipos de Evaluación

PROPUESTA DE CURSO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS PARA LA PLANIFICACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL

PRESENTACIÓN CURSO TIPO PARA TRÁMITE DE APROBACIÓN UNIVERSITARIA

PROPUESTA DE CURSO DE CAPACITACIÓN PROFESIONAL EN COMPETENCIAS PARA LA PLANIFICACIÓN SOCIAL Y DESARROLLO LOCAL

1-. PRESENTACIÓN

Atendiendo a las particularidades del contexto político, social y económico de la Sexta Región, - en donde se presenta un escenario en el que se vinculan estrechamente sectores urbanos y rurales y coexisten actividades que van desde la exportación de productos agrícola y la explotación minera - cualquier acción tendiente al desarrollo debe atender a esta diversidad, además de considerar las situaciones derivadas de las transformaciones que afectan a la sociedad en general.

De esta manera, cualquier instancia dirigida a mejorar la calidad de vida de los ciudadanos, debe ser una acción racional, respondiendo a metodologías concretas que apunte a una adecuada representación de la realidad y a las alternativas más propicias para su modificación y que puedan presentar el impacto esperado para ello.

Es por esto, que el presente curso tiene como propósito la formación de profesionales de alto nivel, que sean competentes en su desempeño y que presenten una actitud critica y reflexiva acerca de los procesos de Desarrollo Local, tomando como referencia el propio ámbito de ejercicio profesional, y dentro del marco de las competencias profesionales, movilizar por un lado el manejo de conocimientos especializados y potenciación de destrezas en las áreas de planificación social en pos del desarrollo de su localidad.

2:- OBJETIVOS

Al término del curso los/las participantes estarán en condiciones de:

- Identificar y abordar problemáticas presentes en el proceso de desarrollo local
- Diseñar, implementar y evaluar proyectos sociales en los diversas áreas de la política social
- Aplicar estrategias de intervención de acuerdo a los requerimientos de la realidad.

3.-MODULOS

MODULO N° 1:

OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
1 Identificar principales problemáticas de la realidad local	1.1 Conocer el contexto de Desarrollo Local	1.1.1. Análisis de las Necesidades Regionales
	1.2 Saber afrontar de manera eficaz las problemáticas de Desarrollo Local	1.21 Problemas Sociales Emergentes
2 Reconocer de que manera las necesidades de la realidad local determinan su desarrollo	2.1 Reconocer espacios propicios para favorecer el desarrollo de la localidad	2.2.1 Modelos explicativos
3 Establecer una caracterización del contexto	3.1 Interpretar la información referente a la realidad local	3.2.1 Análisis de información cualitativa Análisis de información cuantitativa

MODULO N°2

OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
1 Elaborar una estrategia de intervención para el ámbito local	1.1 Conocer los diferentes modelos de Planificación	1.1.1 Modelos de Planificación - Metodología de Planificación Tradicional o Normativa - Metodología de Planificación Situacional
	1.2 Saber aplicar el modelo correspondiente a las demandas de la realidad	1.2.1 Metodología de Planificación Estratégica

MODULO N°3

OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
1 Elaborar estrategias de Intervención en el ámbito local	1.1 Aplicar la metodología de planificación	1.1.1- Revisar experiencias de intervención en el ámbito local

MODULO Nº4

OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
1 Realizar una acción rigurosa y ordenada	1.1 Saber hacer un correcto registro de la acción	1.1.1 Formas de Registro
	1.2 Capacidad de Sistematización	1.2.1 Principios Fundamentales de la Sistematización

MODULO Nº5

OBJETIVOS	COMPETENCIAS	CONTENIDOS
1.1 }ntervenir profesionalmente en la realidad local y evaluar dicha intervención	- Seleccionar un tipo de evaluación	- Concepto de Evaluación - Propósitos de la Evaluación
	- Establecer criterios de evaluación	- Tipos de Evaluación

4.- DESTINATARIOS.

Profesionales Asistentes Sociales que se desempeñen laboralmente en la sexta región e intervengan el el ámbito del desarrollo local, preferentemente desde organizaciones del sector publico, vinculados al tema

5.- REQUISITOS DE INGRESO

Poseer titulo profesional de Asistente Social.

Desempeñarse en Instituciones públicas o privadas vinculadas al desarrollo local.

Acreditar, al menos, seis meses de experiencia profesional vinculada al desarrollo local.

6.- DURACIÖN .

120 horas distribuidas en:

Cinco Módulos con un total de 70 horas presenciales y 50 horas indirectas.

MODULO	Horas Presenciales	Horas Indirectas	N° Total Horas
1. Diagnosticar el Entorno Local	30	15	45
2. Relacionarse con el entorno Local	20	25	45
3. Afrontar el Entorno Local	20	10	30
TOTAL	70	50	120

7.- CERTIFICACIÓN

Certificación por participación: 100% de asistencia a actividades presenciales

Certificación por aprobación: Realización de trabajos prácticos y presentación de monografía.

Iglesia San Francisco, San Fernando

CAPITULO V

CONCLUSIONES

CONCLUSIONES FINALES

Como consecuencia del rápido ritmo de cambio de las estructuras fundamentales de la sociedad, las actuales demandas del medio laboral han hecho que la formación profesional clásica se enfrente a profundos cuestionamientos. Esto deja en evidencia que los actuales perfiles profesionales deben replantearse, a fin de demostrar su pertinencia dentro de un sistema social cada vez más complejo y dinámico en que la dinámica de la formación profesional se encuentra actualmente inserta.

Dado lo anterior, surge como referente válido la preparación de profesionales desde el enfoque de competencias que faciliten la inserción laboral exitosa. Por esta razón, las conclusiones se desarrollan en torno a los ejes conceptuales de Competencias Profesionales y Mercado Laboral, precedidos por las conclusiones en torno a los marcos metodológicos y profesional que enmarcaron la presente experiencia de Seminario de Título.

➢ *Conclusiones Respecto a la Metodología de Investigación*

El marco metodológico del estudio permitió comprender y analizar desde la perspectiva de los sujetos las implicancias y requerimientos que plantea el mercado laboral y que, por consiguiente, conllevan a determinar las debilidades del sistema educativo de educación superior. Con ello se confirma la necesidad de incluir el enfoque de competencias profesionales como parámetro para la creación de nuevos programas en el proceso de enseñanza aprendizaje académico de pre y post grado, como así también en los programas de actualización, diplomaturas y post títulos.

Por otro lado, reviste especial importancia el desarrollo de una propuesta metodológica de investigación que otorgó una oportunidad para insertarse en el terreno laboral de los/las profesionales y de esa forma obtener una mirada integral y una plataforma que facilite una futura inserción en el mundo del trabajo.

➢ *Conclusiones Respecto al Trabajo Social*

Para Trabajo Social, el enfoque de Competencias permite estar acorde a las nuevas exigencias, asumiendo dentro de sus principales ejes la revalorización de las Prácticas Profesionales y a la importancia de estas como instancias de aproximación real al mundo laboral en general y a la empleabilidad profesional en particular.

En atención que la finalidad del Trabajo Social consiste en la búsqueda del cambio de las personas grupos y comunidades, se espera que estas nuevas demandas para la formación y el ejercicio profesional sean asumidas con una actitud favorable de apertura al cambio, como medio útil de adaptación a fin de permanecer en el tiempo e integrarse a la sociedad. No obstante, en la realidad regional no existe una instancia que los convoque como profesionales para llevar a cabo iniciativas que favorezcan esta apertura al cambio como colectivo, sino que más bien esto se moviliza por iniciativa personal. Esta tendencia no se ha generalizado y ha debido suplirse recurriendo a la capacidad instalada de algunos y algunas profesionales por autoactualizarse .

➢ *Conclusiones Respecto a Competencias Profesionales.*

Hoy en la actualidad, con mayor frecuencia se requiere que los/las profesionales configuren su actividad laboral dentro del marco de estándares de desempeño de calidad y acordes con los matices que adquiere hoy en día el mercado de trabajo. De este modo, la temática que sustentó el presente Seminario de Título, permitió demostrar que existe un reconocimiento por parte de los/las profesionales de la necesidad de reformular y ampliar el horizonte de las demandas de la formación y el ejercicio profesional en Trabajo Social.

Este replanteamiento implica por un lado, resignificar el *saber profesional,* enriqueciéndolo con una sólida preparación que fortalezca las habilidades de orden social y personal y, por otro lado, adecuar la formación a los contextos económicos, culturales, tecnológicos y sociales que determinan el desempeño profesional.

La realidad demuestra que existe entre los/las profesionales la inquietud por adquirir permanentemente capacitación que les permita mantenerse vigentes dentro de sus áreas de desempeño, reconociendo que no bastan los conocimientos teórico – conceptuales y metodológicos para lograrlo, sino que, debe necesariamente involucrar ámbitos vinculados a las competencias participativas y personales. . En contraste a lo anterior, la evolución y oportunidades de desarrollo de formación y/o actualización profesional continúa centrado preferentemente en el traspaso del conocimiento técnico. Ello, se relaciona con la tendencia a considerar que el/ la profesional mejor capacitado/a para la vida laboral es quien posee una mayor cantidad de dichos conocimientos.

Dentro de los Modelos de Competencias Profesionales abordados, el Modelo Funcional y el Modelo ISFOL se ajustaron a la realidad estudiada, por cuanto permitieron ejemplificar claramente el perfil profesional que sirvió de base para determinar las funciones que debe asumir el/la Asistente Social en su inserción laboral. Asimismo, al momento de realizar la elaboración de las propuestas de capacitación especializada para los/las profesionales, el modelo ISFOL centra su atención en competencias transversales, las que en atención a la diversidad de áreas en que interviene el/la Asistente Social, sirven de referentes válidos en cada una de éstas como elementos de adecuación a las necesidades emergentes.

➢ *Conclusiones Respecto al Mercado Laboral*

El escenario en el que los/las profesionales se desempeñan en la Sexta Región, está evolucionando de manera congruente con el desarrollo de la sociedad, traduciéndose en una mayor incorporación de profesionales en áreas no tradicionales de desempeño y en condiciones contractuales de mayor informalidad.

Por otra parte, el sistema laboral no otorga todas las facilidades para que el profesional pueda acceder de manera expedita a experiencias de actualización en forma permanente. Generalmente, se observa poca flexibilidad horaria y escasas facilidades para que estas actividades se desarrollen de manera presencial y/o permanente. Esto pudiese entenderse como una contradicción: se requieren profesionales más idóneos para los cargos ofrecidos, pero no se otorgan las facilidades que permitan favorecer la adquisición de dicha idoneidad. Del mismo modo, las relaciones contractuales existentes evidencian que cada vez con mayor frecuencia adquieren una fuerte presencia los empleos a honorarios y proyectos con las consiguientes consecuencias de menor estabilidad laboral para los/las profesionales.

La creciente oferta de formación en Trabajo Social, se ha traducido en un aumento del número de profesionales egresados cada año, lo cual plantea un escenario en que las plazas laborales disponibles se ven colapsadas por un masivo egreso de profesionales. De este modo los trabajos a honorarios y a nivel de proyectos constituyen una oportunidad para integrar dentro del mercado a los/las jóvenes profesionales, permitiendo así otorgarle mayor dinámica al mercado. A partir de lo anterior, los/las profesionales jóvenes se insertan en un mercado de trabajo que presenta ciclos de empleo / desempleo asociados al período de duración de los proyectos.

Lo anterior requiere, entonces de una adecuación por parte de los/las profesionales, cuyo referente central de empleador se ha situado, en forma tradicional, en los servicios e instituciones públicas, implementadoras de la Política Social del Estado. Ello implicará la adquisición de nuevas competencias, las que en la medida que se encuentren vinculadas a las nuevas demandas de empleabilidad, potenciarán las posibilidades de mejores condiciones de ingreso y de estabilidad laboral.

Valle de Colchagua, Verano del 2004.

BIBLIOGRAFIA

BIBLIOGRAFÍA

- Castañeda, Patricia; Salamé, Ana María: "Competencias profesionales de los/las Asistentes Sociales titulados/tituladas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: Tradición y Transformación"

- Alarcón, Rodrigo: "La Educación Superior y el Mundo laboral", Revista nº 16, Consejo Superior de Educación Julio 2002.

- Brunner , José Joaquín "Globalización Cultural y Modernidad", Fondo de Cultura Económica,1998.

- CIDEC: "Cuaderno de Trabajo Nª 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate

- Delors ,Jaques: "La Educación Encierra un Tesoro", , Correo de la UNESCO, México

- O.I.T : "Manual: El enfoque de Competencia Laboral".

- Cocca ,Jorge: "Competencias Profesionales".

- CINDA : "Evaluación de Aprendizajes relavantes al Egreso de la Educación Superior" 2001

- Mertens, Leonard. *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos.* Cinterfor/OIT. Montevideo. 1997. Disponible en Publicaciones.

- Echeverria Benito: "Proyecto Piloto de Competencias de Acción Profesional" ALECOP, 2000 España

- Huerta J. Jesús y otros: "Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales".

- MINEDUC-DIVESUP: "Manual para la Elaboración de Módulos de Formación Técnica con enfoque en Competencias Laborales".

- OIT: Glosario, 1993.

- Mazariegos, Aurora y otros: "Competencias Transversales: Un reto para la formación profesional", FORCEM 1998.

- Ilustre Municipalidad de Viña del Mar, Universidad de Valparaíso: "Cuadernos de Trabajo Social N°1".

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

- Universidad Tecnológica Metropolitana: "Un modelo curricular para la formación del Licenciado en Trabajo Social basado en las competencias profesionales", Proyecto Mece Superior Ministerio de Educación, Julio 2002.

- Andrade Sally, Documento de Trabajo "Métodos Cualitativos para la Evaluación de Programas"

Sitios Web

- www.fceia.unr.ed.ar

- www.cinterfor.org.uy.htm

- www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/v.htm

- www.masterybecasespana.com

- http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/index.htm

- www.futurolaboral.cl

- www.ine.cl

- www.universidades.cl
- www.mideplan.cl
- www.indices.cl

ANEXOS

PAUTA ENTREVISTA

1.-Nombre:

Universidad en que estudio:

Año de Egreso:

Institución

Fono:

Fax:

Email:

Breve Caracterización de la labor desempeñada:

Necesidad de Formación Profesional

Situación Contractual:

2.- ¿Cuál ha sido su ruta laboral posterior a la titulación?

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

4.- A su juicio, ¿qué cualidades y destrezas debiera tener un profesional competente?

5.- Como considera que fue su experiencia laboral en relación a la formación recibida

6.- En cuanto a la formación en competencias, ¿Qué necesidades visualiza UD y que medios considera útiles para obtenerlas?

7.-¿ Como caracteriza el mercado laboral actual en la sexta región?

8.- ¿Cual es su concepto de Trabajo Social?

Universidad de Valparaíso
CHILE
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA

CATASTRO DE INSTITUCIONES

INSTITUCIÓN	***DIRECCIÓN***	***N° PROFESIONALES ENTREVISTADOS/AS***
Intendencia Regional	Plaza De Los Heroes S/N Rancagua	3
Gobernación Colchagua	Carampangue 845 San Fernando	2
Gobernación Cachapoal	Plaza Los Héroes s/n Rancagua	3
Gobernación Cardenal Caro	Av. Costanera 078 Pichilemu	1
Servicio Salud O'Higgins	Av. Libertador B. O. 625 Rancagua	1
Servicio Nacional de Menores	Bueras N° 30 Rancagua	1
Servicio Nacional de la Mujer	Campos 578 Rancagua	1
Instituto de Normalización Previsional	Plaza de los Héroes 389 Rancagua	1
	Av. Manuel Rodriguez 595 San Fernando	1
Servicio de Impuestos Internos	Almarza 370 Rancagua	1
Empresas Agrosuper	Sector Pta. De Cortes S/N Rancagua	1
Corporación Asistencia Judicial	Manuel Montt 174 Pichilemu	1
	Alberto Edwards 113 Santa Cruz	1
	Mujica 419 Rancagua	1
Corporación Municipal De Salud	Republica 425 Rancagua	2
	Manso de Velasco S/N San Fernando	2
Corporación Municipal de Educación	Valdivia N° 999 San Fernando	1
Municipalidad de Requinoa	Comercio N° 121 Requinoa	3
Municipalidad de San Francisco de Mostazal	Av. Independencia S/n San Francisco de Mostazal	1
Municipalidad de Graneros	Plaza de Armas S/N Graneros	2
Municipalidad de Codegua	O'Higgins 376 Codegua	2
Municipalidad de San Fernando	Carampangue N° 825 San Fernando	3
Municipalidad de Santa Cruz	Plaza de Armas S/N Santa Cruz	1

Municipalidad de Pichilemu	Angel Gaete 131 Pichilemu	2
Hospital de San Fernando	Negrete N°1401 San Fernando	1
Prodemu	Gamero 629 Rancagua	1
Hospital de Pichilemu	Errazuriz S/N Pichilemu	1
Patronato Local de Reos	Brasil N° 825 Rancagua	2
Centro de Reinserción Social	Ejercito N° 55 Rancagua	1
	Quechereguas N° 103 San Fernando	1
Hospital Regional	Av. Libertador B. O. 611 Rancagua	1
Escuela de Audición y Lenguaje	Chorrillos N° 535 Rancagua	1
Hogar de Cristo	O'Carroll 452 Rancagua	1
	Manso de Velasco 180 San Fernando	1
Centro de Cumplimiento Penitenciario	Lastarria 504 Rancagua	1
	Arturo Prat 65 Santa Cruz	1
Carabineros de Chile	Av. Manuel Rodríguez 625 San Fernando	1
	Bueras 515 Rancagua	1
Instituto Chileno de Estudios	Maria Errazuriz 420 Marchigue	1
Hospital de Litueche	Cardenal Caro 728 Litueche	1
Municipalidad de Chepica	18 de Septiembre s/n Chepica	1
Consultora	Chorrillos 484 Rancagua	1
SERVIU	Av. Libertador B. O. 176 Rancagua	1
TOTAL		**59**