

M 54325

R. 2958

M
A859C
2005
C.1



**UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**COMPETENCIAS PROFESIONALES, TRABAJO SOCIAL
Y MERCADO LABORAL EN LA V REGIÓN**

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

**Institución Patrocinante:
Oficina Dirección de Gestión de la Calidad, Universidad de Valparaíso**

Docente Guía:

Patricia Castañeda Meneses.

Equipo Seminarista:

- **Lorena Astudillo Vicencio.**
- **Gustavo Cofré Arredondo.**

- 2005 -

Universidad de Valparaíso
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BIBLIOTECA



REF.: *INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO
ALUMNOS QUE SE INDICAN.*

VALPARAISO 23 de septiembre de 2005

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad en relación con los Seminarios de Título y/o memorias de Prueba, cumpla con informar a usted, del Seminario de Título: **“COMPETENCIA PROFESIONAL, TRABAJO SOCIAL Y MERCADO LABORAL EN LA V REGION”** realizado por alumnos de esta Escuela Srs. LORENA ASTUDILLO VICENCIO Y GUSTAVO COFRÉ ARREDONDO.

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 de vocabulario técnico utilizado.

Seminario de título sistematiza resultados de investigación cualitativa en torno a competencias profesionales de trabajo social y mercado laboral en la V región, aportando con resultados estratégicos relevantes, respecto de las lógicas de comportamiento del mercado profesional. Se valora la vinculación del equipo seminarista con las instancias empleadora, dadas las dificultades operativas que tal tarea reviste, permitiendo el rescate de dicha perspectiva poco frecuente en los análisis de la profesión. Se advierten algunas limitaciones relacionadas con los niveles de análisis, que en algunos pasajes no supera el nivel descriptivo.

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


PATRICIA CASTAÑEDA MENESES
DOCENTE
PROFESORA GUIA

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



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



REF.: *INFORMA CALIFICACIÓN SEMINARIO DE TÍTULO
ALUMNOS QUE SE INDICAN.*

VALPARAISO 23 de septiembre de 2005

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad en relación con los Seminarios de Título y/o memorias de Prueba, cumpla con informar a usted, del Seminario de Título: **“COMPETENCIA PROFESIONAL, TRABAJO SOCIAL Y MERCADO LABORAL EN LA V REGION”** realizado por alumnos de esta Escuela Srs. LORENA ASTUDILLO VICENCIO Y GUSTAVO COFRÉ ARREDONDO.

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 de vocabulario técnico utilizado.

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

MARTA BUSTOS DIAZ
DOCENTE
PROFESORA INFORMANTE

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

ABSTRACT

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

Docente Guía: Patricia Castañeda Meneses.

Alumnos/as Seminaristas: Lorena Astudillo Vicencio.
Gustavo Cofré Arredondo.

Institución Patrocinante: Universidad de Valparaíso
Oficina Dirección de Gestión de la Calidad (DIRCAL).

FUNDAMENTACIÓN

En el último período, el mundo está experimentando diversas transformaciones originadas por un mundo crecientemente globalizado, interconectado entre distintas realidades mundiales y que enfrenta constantemente nuevas tecnologías como son la informática y la comunicación. Estas transformaciones han afectado dimensiones de la vida social, en donde la concepción del mercado laboral ha cambiado para los/as profesionales. Los requerimientos solicitados por el mercado constituyen, entonces, un aspecto relevante al momento de la inserción laboral y por consecuencia, en el desarrollo del desempeño profesional posterior. Considerando la situación anterior, existe una legítima preocupación por la inserción profesional en el mercado laboral y la necesaria compatibilidad que debiera existir entre los conocimientos y habilidades que requieren las diferentes instancias empleadoras y la formación profesional, generándose así, un creciente interés por investigar el comportamiento del mercado laboral actual.

Para Trabajo Social reviste especial interés la valoración de los desempeños por parte de sus instancias empleadoras, es por esto que surge la necesidad de realizar investigaciones que permitan conocer y caracterizar las lógicas profesionales tanto en el ámbito de competencias como de inserción profesional.

De acuerdo a lo señalado, el presente Seminario de Tesis se enmarca bajo este contexto, utilizando como referente al colectivo de empleadores de Trabajo Social, lo que permite el desarrollo de una investigación sobre los principales

requerimientos de las instancias empleadoras de la profesión, respecto al perfil regional de competencias que debe poseer un/a profesional exitoso en el mercado laboral de la V Región. Asimismo, la experiencia ha permitido identificar la posición que ocupa la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso con respecto a otros centros de formación que coexisten en la V Región, de modo de encontrar aportes fundamentales en cuanto a la formación y capacidad de reacción que las casas de estudios tienen con respecto al constante cambio que experimenta el mercado.

METODOLOGÍA:

En la presente investigación se utilizará el enfoque de investigación cualitativa, a través del cual se busca la comprensión de los fenómenos en estudio desde la visión o subjetividad de los participantes, es decir la investigación cualitativa se caracteriza por ver las cosas desde el punto de vista de las personas que están siendo estudiadas. El objetivo central se basa en:

Configurar el Mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región, según la opinión de las instancias empleadoras y desde la perspectiva de análisis competencias profesionales.

Las dimensiones abordadas por el estudio corresponden a las siguientes:

- Competencias Profesionales de Trabajo Social.
- Mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región.
- Necesidades de Formación del colectivo profesional de Trabajo Social.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN:

De acuerdo a los datos arrojados por la investigación, en la actualidad el Mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región, podría estimarse entre 1.000 a 1.200 Asistentes Sociales en ejercicio. De acuerdo a la ubicación de este colectivo la provincia que cuenta con un mayor número de Asistentes Sociales es Valparaíso, la que reúne aproximadamente un 40% del número total de profesionales, seguida por la provincia de San Antonio con un 15%, y las provincias de Quillota y San Felipe con un

15% cada una, con lo cual se puede inferir que los y las Asistentes Sociales de la V Región muestran una clara tendencia de inserción laboral en la capital regional.

El mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región, presenta diversos requerimientos entre los cuales la valoración de capacidades personales al interior de un espacio laboral y el conocimiento técnico son fundamentales, las Competencias Profesionales requeridas por el mercado laboral de los/las Asistentes Sociales son muy variadas y dependen de los ámbitos de desempeño en los cuales se desarrolla el/la profesional para poder intervenir la realidad. En este escenario se hace necesario un desempeño competente de la profesión que considere los requerimientos y demandas del mundo laboral y la dinámica de la realidad social. De acuerdo al modelo de Bunk/Echeverría es posible establecer las competencias profesionales requeridas desde el mercado laboral:

Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de legislación social. • Conocimiento de políticas sociales. • Conocimiento de problemáticas y necesidades sociales • Asistencia Técnica
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de metodologías de intervención social. • Manejo de metodología de investigación social. • Manejo de redes institucionales. • Resolución de conflictos • Manejo e implementación de políticas, programas y proyectos. • Manejo computacional. • Coordinación de proyectos
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Coordinación • Manejo de grupos • Liderazgo • Trabajo de redes
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad • Proactividad • Dinamismo

	<ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Compromiso con la institución • Tolerancia a la frustración • Autocapacitación • Creatividad • Autonomía • Habilidades Comunicacionales y Personales
--	---

Actualmente la oferta de formación para los/las profesionales esta dada por nueve centros de formación, entre los cuales se encuentran Universidades Tradicionales, Universidades Privadas y Institutos Profesionales. Es posible contar además con la presencia de titulados/as de centros de formación de Asistentes Sociales tanto de Universidades Tradicionales como de Universidades Privadas de otras zonas del país, con lo cual se supone, existe una gran migración de profesionales Asistentes Sociales a la V Región. De acuerdo a lo anterior existe un mercado laboral dinámico que de no ampliar e integrar nuevos espacios laborales podría presentar una saturación en un corto período.

En cuanto a Los Titulados/as de la Universidad de Valparaíso, corresponde a los/as profesionales Asistentes Sociales con mayor presencia en la V Región, siendo posible encontrarlos en todas las provincias La empleabilidad de los/las profesionales Asistentes Sociales de la Universidad de Valparaíso es reconocida por su calidad y tradición dentro del mercado laboral de la V Región. Esta calidad se manifiesta en diferentes aspectos, destacándose principalmente su capacidad y adaptabilidad en los ámbitos de desempeño tradicionales para trabajo social.

Los resultados obtenidos permiten elaborar una propuesta de Curriculum por Competencias Profesionales para insertarse en el Mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región, aportando así a los/las profesionales una herramienta que permite ofertar las competencias profesionales de una manera atractiva para las instancias empleadoras de los/las Asistentes Sociales.

AGRADECIMIENTOS

Estos agradecimientos van para todos aquellos que estuvieron junto a mi y me apoyaron en todos los momentos que los necesite.

El primero de ellos va para mi Mamá que me apoyo me financió, me *comprendió* y estuvo siempre animándome a continuar.

Para mi Papá que confió en mi y estuvo siempre a mi lado.

A mis abuelos quienes me recibieron en su casa y me aguantaron por cinco años, no olvidando a mis tíos quienes también me acogieron en su casa, en especial a mi tía y prima las que me soportaron y con las que pasamos buenos momentos juntas.

A mi hermana que apporto con un granito de arena en esta tesis cuando lo necesite.

A mis amigas y amigos, Yuvi, Maruky, las que me apoyaron siempre en todos los aspectos. A aquellos que estuvieron siempre, con los cuales compartí carretes, estudios etc, y aquellos que se fueron, a los que siempre están en mis recuerdos nunca se olvidan.

A Gustavo, mi compañero de tesis y amigo, con el cual no hubiese sido posible este trabajo, por suerte los problemas no existieron.

A mi profesora, la que confió en mi y me dio la oportunidad de trabajar junto a ella, gracias por ayudarme a ser una profesional.

Finalmente gracias a todos y a todo a la vida, a Dios.

MUCHAS GRACIASiiiiiiiiiiiiiiii

Durante mi proceso como estudiante he tenido la oportunidad de compartir con mucha gente la que de una u otra forma han influido en mi forma de relacionarme y establecer vínculos, lo que significa mucho para mí. Por eso a la hora de hacer un resumen, me enfocare en las personas que estuvieron en mis pensamientos en este momento de mi vida como alumno. Sin olvidar y agradecer a mucha gente que apporto en mi crecimiento como profesional y aunque no son mencionados se agradece el haber compartido con mi persona.

Para comenzar quería comentar que a veces uno trata planear las cosas, pero estas nunca salen como uno quisiera, esto no quiere decir que sean malas, sino que son sorpresas que uno debe sortear e improvisar constantemente claro cada uno a su manera.

Por supuesto parto mencionando a mis Padres que apoyaron incondicionalmente con mucho sacrificio para que su hijo fuera profesional, gracias por jugársela ante todas las adversidades. Que este solo sea el comienzo de muchas alegrías que espero devolverles. "Por eso gracias viejos".

Ahora paso a mencionar a mi curso la Generación 99' con la que pasamos grandes momentos juntos, gracias Octavio, Carlos, Mauro. Se que seguiremos en contacto, gracias a mis compañeras de curso por apoyarme siempre.

A las "chiquillas", en especial a la Carlita y la Ely, amigas en las buenas y en las otras también, espero que todos sus proyectos resulten.

A la gente de cuarto 05', ya que siempre me tienen presente para cuanta celebración haya y eso se valora, el Junior, la Cote, Lilian, La Pancha, María Andrea, Mauricio.

A compañeras de tercero "B", que se han preocupado por mí en todo el proceso de tesis y a no sentirme ajeno en mi escuela, las saludo a todas, destacando a Carolina, Fany, Maca y Carolita.

Dentro de este proceso debo destacar y agradecer el apoyo de mi profesora guía, Patricia Castañeda, que confió plenamente en mis capacidades para llevar a cabo este seminario y que acompañó al equipo como uno más del proceso lo que genero un mejor análisis de la información manejada.

Mención a parte merece mi compañera de Tesis, Lorena gracias, ya que tu comprensión, orden y apoyo fueron fundamentales en el proceso. No es que lo diga yo pero hicimos un gran equipo. Espero que todos nuestros proyectos resulten.

Por ultimo agradezco a todas las personas entrevistadas y que hicieron esto posible.

Hasta Pronto.....

Gustavo Cofré

ÍNDICE:

✓ PRESENTACIÓN	2
✓ CAPÍTULO I: Contextos de la Experiencia.....	5
✓ CAPÍTULO II: Marco de Referencia.....	23
✓ CAPÍTULO III: Diseño Metodológico.....	64
✓ CAPITULO IV Informe de Investigación.....	70
✓ CAPÍTULO V: Análisis Integrado.....	160
✓ CAPÍTULO VI: Propuestas para Trabajo Social.....	180
✓ CAPÍTULO VII: Conclusiones.....	199
✓ BIBLIOGRAFÍA Y ANEXOS.....	204 - 209
- Bibliografía.....	205
- Anexos.....	208

PRESENTACIÓN

En la actualidad el mundo está experimentando diversas transformaciones en cuanto a los referentes y requerimientos exigidos por el mercado del trabajo. Estas transformaciones se han originado por un mundo crecientemente globalizado, interconectado entre distintas realidades mundiales y que enfrenta constantemente nuevas tecnologías como son la informática y la comunicación. Así entonces, la concepción del mercado laboral ha cambiado para los/as profesionales, debido a que las nuevas demandas apuntan a las capacidades, habilidades y conocimientos para enfrentar los diferentes procesos que se suceden en la realidad, impactando en las concepciones tradicionales de éxito al interior de un mercado laboral cada vez mas competitivo.

Los requerimientos solicitados por el mercado constituyen, entonces, un aspecto relevante al momento de la inserción laboral y por consecuencia, en el desarrollo del desempeño profesional posterior. Considerando la situación anterior, existe una legítima preocupación por la inserción profesional en el mercado laboral y la necesaria compatibilidad que debiera existir entre los conocimientos y habilidades que requieren las diferentes instancias empleadoras y la formación profesional, generándose así, un creciente interés por investigar el comportamiento del mercado laboral actual. Específicamente, para Trabajo Social reviste especial interés la valoración de los desempeños por parte de sus instancias empleadoras, las que permiten la identificación de las principales competencias adquiridas en la formación y su validez para desempeñarse exitosamente en la vida profesional.

La presente experiencia de Seminario de Tesis se enmarca bajo este contexto, utilizando como referente al colectivo de empleadores de Trabajo Social, lo que permite el desarrollo de una investigación sobre los principales requerimientos de las instancias empleadoras de la profesión, respecto al perfil regional de competencias que debe poseer un/a profesional exitoso en el mercado laboral de la V Región. Asimismo, la experiencia ha permitido identificar la posición que ocupa la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso con respecto a otros centros de formación que coexisten en la V Región, de modo de encontrar aportes fundamentales en cuanto a la formación y capacidad de reacción que las casas de estudios tienen con respecto al constante cambio que experimenta el mercado.

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

- **Capítulo I Contextos de la Experiencia,** se presentan los contextos institucionales y académicos en que se enmarca la experiencia de Seminario de Título.
- **Capítulo II Marco de Referencia,** se exponen los referentes teóricos y conceptuales que orientan el proceso de investigación desarrollado.
- **Capítulo III Diseño de Investigación,** se exponen los referentes metodológicos, teóricos, conceptuales y disciplinarios que enmarcan el proceso de investigación desarrollado
- **Capítulo IV Informe de Investigación,** apartado en el que se analiza la información recopilada y se exponen los principales resultados y hallazgos obtenidos en el proceso de investigación.
- **Capítulo V Análisis integrado,** se configura el colectivo de los/las profesionales asistentes sociales presentes en el mercado laboral de la V Región, por lo demás se realiza una proyección del mercado en un futuro próximo.
- **Capítulo VI Propuesta para trabajo social,** se propone una herramienta de ayuda a la inserción de los/las profesionales asistentes sociales en el mercado laboral de trabajo social en la V Región.

- **Capítulo VII Conclusiones,** en donde se exponen las principales conclusiones obtenidas del proceso, organizadas por ejes temáticos claves.

De esta manera, se espera contribuir al desarrollo profesional de Trabajo Social, visibilizando sus referentes de empleo y desempeño exitoso.

**CAPÍTULO I:
“CONTEXTOS DE
LA EXPERIENCIA”**



Reloj de flores, Viña del Mar



Cerro Bellavista, Valparaíso

CAPÍTULO I: CONTEXTOS DE LA EXPERIENCIA

1.1.-CONTEXTO TERRITORIAL: V Región de Valparaíso

A) Características Generales¹:

- **Ubicación**

La Región de Valparaíso se encuentra ubicada en el centro de Chile, también es conocida como Núcleo Central, puesto que es la zona nacional que constituye la macro región fundamental del país.

Tiene una superficie total de 16.396,1 Km, lo que representa el 2,0% del total del país, y se extiende entre los 32° 02' y 33° 57' de latitud Sur. Esto significa que la Región de Valparaíso limita al norte con la Región de Coquimbo, al este con la vecina Argentina, al sur con la Región Metropolitana y la del Libertador General Bernardo O' Higgins, y al oeste con el Océano Pacífico.

- **División Político – Administrativa**

Se encuentra dividida en siete provincias (Petorca, Los Andes, San Felipe, Quillota, Valparaíso, San Antonio e Isla de Pascua), e incluye los territorios insulares de Isla de Pascua, Salas y Gómez, San Félix, San Ambrosio y el archipiélago de Juan Fernández.

Se compone de 38 comunas, es una de las regiones de menor extensión; no obstante, la Región de Valparaíso es la tercera mas poblada a nivel nacional. Este hecho, unido a su baja superficie, la transforma en una de las regiones de mayor densidad poblacional del país, alcanzando 94.1 habitantes por km². Cerca del 60% de los habitantes de la región se concentra en la provincia de Valparaíso.

Según las proyecciones del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), al año 2005 se mantendrá la alta concentración de población urbana, disminuyendo además la importancia de la población rural en un 7,6%.

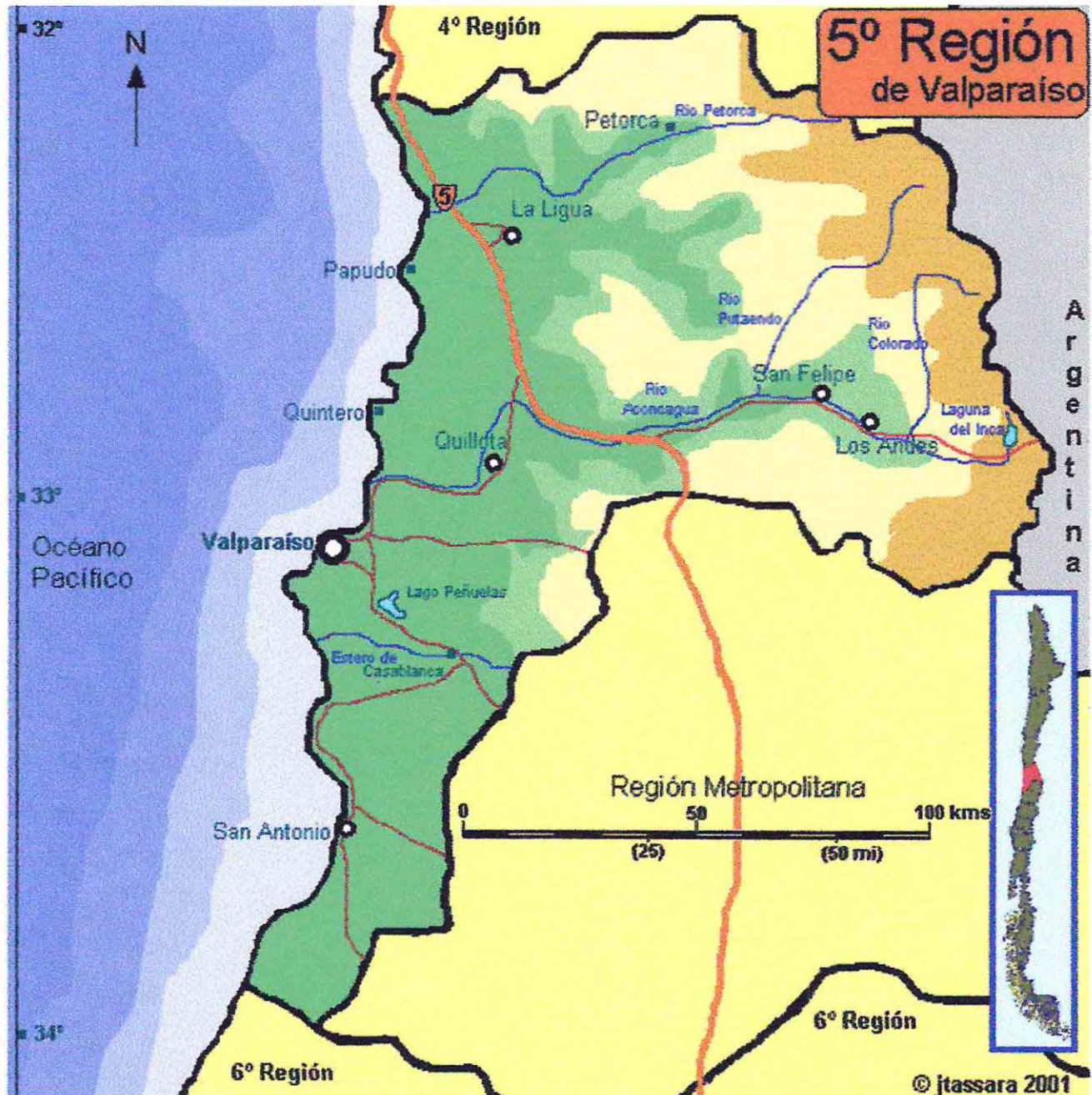
Tabla 1: División Político Administrativa V Región²
<p>✓ Provincia de Petorca: Capital La Ligua</p> <p>◆ Comunas: La Ligua, Petorca, Cabildo, Zapallar, Papudo.</p> <p>Es la provincia más grande, con una superficie de 4.588,9 Km², en la que viven 70.610 personas.</p>
<p>✓ Provincia de San Felipe de Aconcagua: Capital San Felipe</p> <p>◆ Comunas: Putaendo, Santa María, San Felipe, Catemu, Panquehue y Llayllay.</p> <p>Tiene una superficie de 2.659,2 Km² y 131.911 habitantes.</p>
<p>✓ Provincia de Quillota: Capital Quillota</p> <p>◆ Comunas: Nogales, La Calera, Hijuelas, La Cruz, Olmué, Limache y Quillota.</p> <p>Esta provincia abarca 1.638,7 Km², en los que habitan 229.241 personas.</p>
<p>✓ Provincia de Los Andes: Capital Los Andes</p> <p>◆ Comunas: San Esteban, Los Andes, Calle Larga y Rinconada.</p> <p>Es la segunda provincia en tamaño de la región, con 3.054,1 Km². Tiene 91.683 habitantes.</p>
<p>✓ Provincia de Valparaíso: Capital Valparaíso</p> <p>◆ Comunas: Puchuncaví, Quintero, Concón, Viña del Mar, Valparaíso, Casablanca, Quilpué, Villa Alemana y Juan Fernández</p> <p>Es la provincia más poblada de la región, con 876.022 habitantes en 2.780 Km². También es la que está conformada por el mayor número de comunas.</p>
<p>✓ Provincia de San Antonio: Capital San Antonio</p> <p>◆ Comunas: Algarrobo, El Quisco, El Tabo, Cartagena, San Antonio y Santo Domingo.</p> <p>Esta provincia tiene una superficie de 1.511,6 Km² y 136.594 habitantes.</p>
<p>✓ Provincia de Isla de Pascua: Capital Hanga Roa</p> <p>◆ Comunas: Isla de Pascua</p>

¹ www.gorevalparaiso.cl 18/08/04

² Op Cit 1

Esta es la provincia más pequeña de la región (163,6 Km²) y la de menor población (3.791 habitantes). Solo está integrada por una comuna, Isla de Pascua, que tiene bajo su tuición las islas Sala y Gómez, y San Félix y San Ambrosio.

A continuación se presenta el mapa de la V Región de Valparaíso³:



³ www.icarito.cl 18/08/04

B) Caracterización General de la Población⁴:

La región, según cifras preliminares del censo de población de 2002, registró un total de 1.542.492 habitantes lo que significa que se produjo un incremento de 11,2% respecto al censo de 1992. La tasa media estimada de crecimiento anual, para el período 2000-2005, es de 1,06 personas por cada 100 habitantes.

En cuanto a la distribución de la población, 91,6% vive en zonas urbanas (1.409.902), mientras solo el 8,4% se encuentra en zonas rurales (129.950). Las tres comunas que concentran el mayor número de habitantes de la región son Viña del Mar (286.931 habitantes), Valparaíso (275.982 habitantes) y Quilpué (128.578 habitantes).

En cuanto a la composición, 48,9% de los habitantes de esta región son hombres (752.828) y 51,1% son mujeres (787.024). La población regional es preferentemente adulta, ya que el 34,0% de sus habitantes posee entre 30 y 59 años. Junto a este grupo, el estrato menor de 14 años le sigue en importancia, concentrando el 28,2%. En cuanto al tramo ubicado entre los 15 y 29 años, es decir, la población joven, representa el 26,1%. Las personas del grupo adulto mayor (mayores de 60 años) representan el 11,7% de la población regional.

A modo de proyección del comportamiento de la población según comunas, las siete provincias que conforman la región de Valparaíso presentan tasas de crecimiento positivas, destacando claramente la provincia de Isla de Pascua, con un 20,3% entre 1999 y el 2005.

De las 38 comunas que conforman la Región de Valparaíso, sólo la de Juan Fernández presenta una proyección de crecimiento negativa de su población, con un -4,1%. Esto, en términos absolutos, alcanza a menos de 500 personas. Por el contrario, el mayor crecimiento se aprecia en las comunas de El Quisco (19,3%), El Tabo (18,5%) y Santo Domingo (16,1%).

⁴ Op cit. 1

C) Caracterización general de la economía regional⁵:**• Actividades Económicas:**

- ◆ *La actividad agrícola* en la Quinta Región, es beneficiada por contar con uno de los suelos más fértiles de Chile, ya que produce un alto porcentaje de la fruta que exporta el país. Destacan los cultivos de parronales, paltos, chirimoyos, hortalizas y flores. Su actividad forestal también es relevante respecto al total nacional.
- ◆ *La actividad portuaria* de esta región es la más importante del país. Cuenta con tres grandes puertos Valparaíso, San Antonio y Quintero-Ventanas, y 22 caletas de pescadores. La creciente importancia de Valparaíso y San Antonio como puerta de entrada y salida de productos hacia el Asia Pacífico y el Mercosur, la optimización de los servicios portuarios a través del proceso de licitación de los sitios de atraque y la ubicación estratégica en la que se encuentran respecto de Santiago representan ventajas concretas para los industriales que deseen desarrollar nuevos proyectos o reubicar los que ya están localizados en esta zona.
- ◆ *La actividad industrial* de la Región de Valparaíso está fuertemente diversificada y sus principales rubros son la industria de alimentos, bebidas y tabacos, la industria química y metálica básica. En la región están representadas muchas de las actividades más importantes del país. La industria y el comercio se concentran en las principales ciudades (Valparaíso y Viña del Mar), el cobre es el principal mineral de la región (Río Blanco, yacimiento explotado por la División Andina de Codelco Chile), en Concón está ubicada la refinería de petróleo ENAP y en Ventanas la refinería de Cobre electrolito de ENAMI.
- ◆ *El turismo* también es una importante fuente de ingresos. La diversidad geográfica hace de esta región un polo con condiciones naturales privilegiadas para el desarrollo del turismo. Ocupa el segundo lugar en términos de capacidad turística ofrecida (17% de la capacidad nacional), antecedida solo por la Región Metropolitana (22%).

⁵ Op cit. 1

Su oferta es una de las más diversificadas del país, tanto en el territorio continental como en el insular: turismo estival en playas y balnearios; deportes invernales en los centros de ski en la Cordillera de los Andes, como en Portillo; ciudades y villorrios de interés folclórico, religioso (Santuario de Santa Teresa de Los Andes, Virgen de Lo Vásquez), artístico (Festival del Huaso de Olmué), gastronómico (pasteles de Curacaví y La Ligua), arquitectónicos y arqueológicos (como Isla de Pascua), artesanal (tejidos de Valle Hermoso y La Ligua); y fuentes de aguas termales (Termas de Jahuel, Termas del Corazón).

En el sector comercial, hay gran cantidad de hoteles y establecimientos gastronómicos, que como parte de la oferta turística se complementan con el casino de juegos de Viña del Mar, el hipódromo (Sporting Club de Viña del Mar), los festivales de la canción –siendo los más importantes el Festival Internacional de Viña del Mar, y el de cine que se hace anualmente en esa ciudad. Además en Valparaíso, la capital regional, se encuentra el Congreso Nacional.

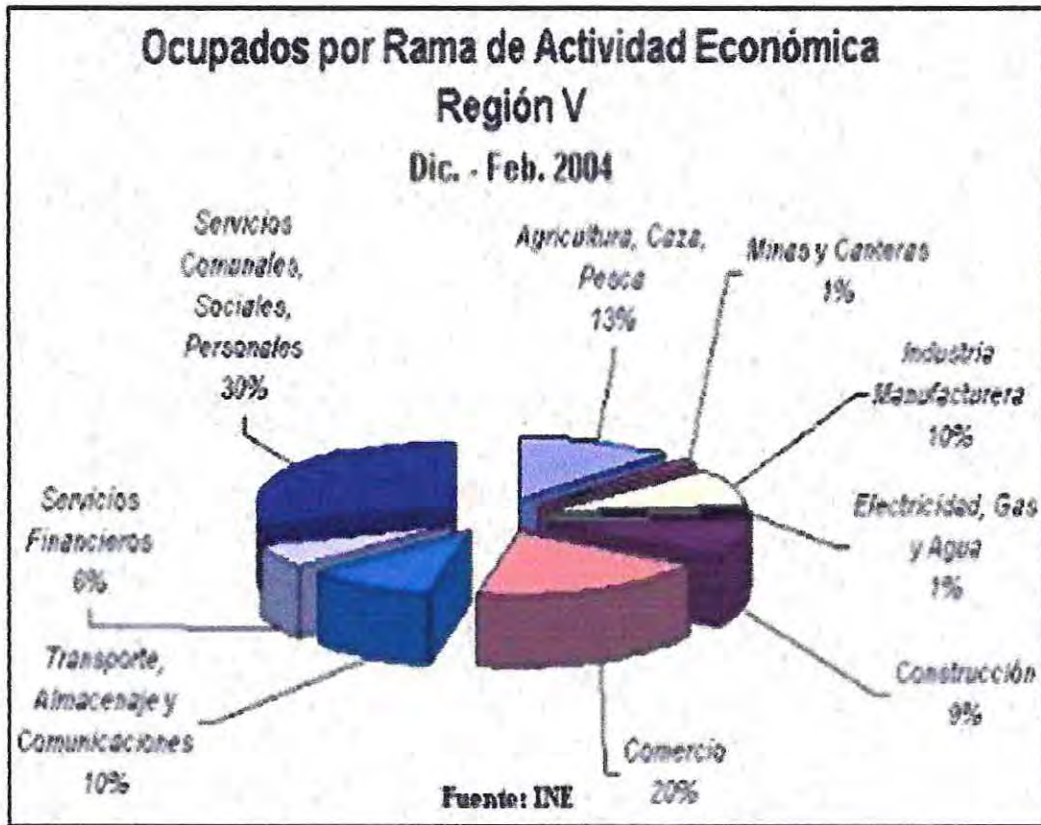
En esta región hay siete áreas silvestres protegidas: los Parques Nacionales La Campana, Rapa Nui y Archipiélago de Juan Fernández, las Reservas Nacionales El Yali, Río Blanco y Lago Peñuelas, y el Monumento Natural Isla Cachagua.

La región cuenta con dos aeropuertos internacionales: el de Torquemada, cerca de Viña del Mar y Valparaíso, y el de Mataverí en Isla de Pascua. También existen aeródromos, como el de Rodelillo, en la parte alta de Valparaíso, y el de la Isla Robinson Crusoe en el archipiélago de Juan Fernández.

D) Características económicas de la Región⁶:

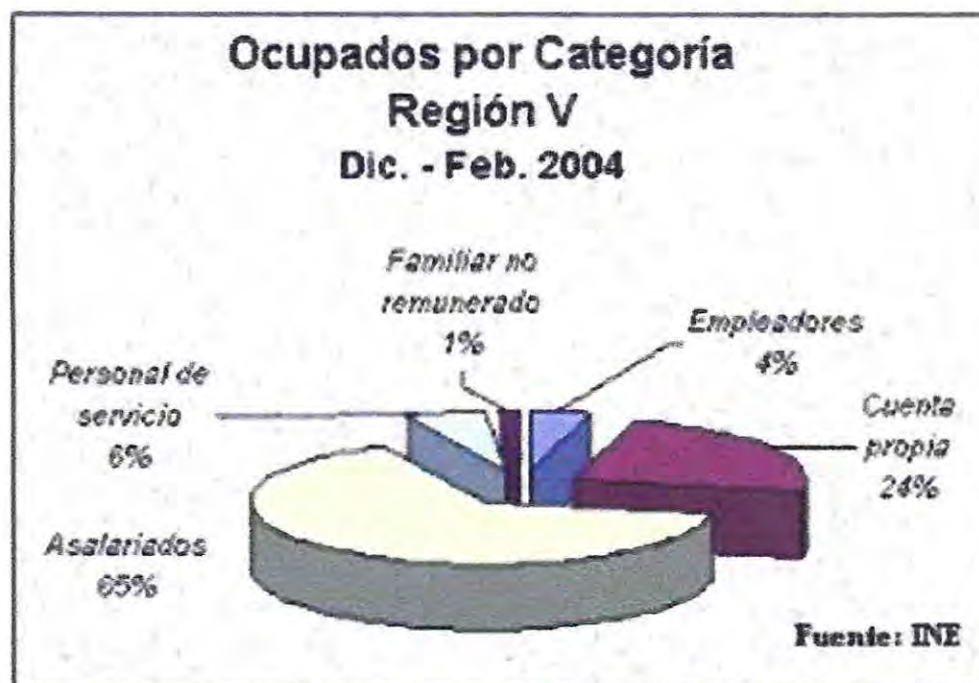
En cuanto a las personas ocupadas por rama de actividad económica y tipo de empleo, el total de ocupados de la región para el periodo diciembre - febrero 2004 es de 528.983 personas, cuya distribución por rama de actividad económica se muestra a continuación:

⁶ www.df.gob.cl 28/06/05



Si se considera la actividad económica regional, destacan tres sectores con mayor impacto relativo en el crecimiento económico, industria manufacturera, transporte y telecomunicaciones y comercio.

Si se considera el tipo de empleo, en el gráfico se puede apreciar que un 65% de los ocupados de la región es asalariado.



E) Empleo y Desempleo en la V Región⁷ :

La V Región en el trimestre Octubre-Diciembre del año 2002 contaba con 1.178.810 personas en edad de trabajar, es decir, mayores de 15 años. De estos, 590.560 formaban parte de la Fuerza de Trabajo, que constituye la sumatoria de los Ocupados y Desocupados.

Mientras tanto 588.250 personas del total de la Población mayor de 15 años se encontraba Fuera de la Fuerza de Trabajo, por el hecho de ser estudiantes, jubilados, discapacitados, dueñas de casa, etc. Dentro de la Fuerza de Trabajo, habían 519.210 ocupados, es decir, que tenían empleo, y 71.350 desocupados, es decir, cesantes o que buscan trabajo por primera vez. La tabla que a continuación se presenta ilustra esta situación:

⁷ Alvear Fernando, Documento de Trabajo N° 5, "El entorno socioeconómico y laboral de la V Región de Valparaíso, Departamentos de estudios Dirección del Trabajo, Santiago 2003, pág 34.

Región	Población de 15 años y más				
	Total	Fuerza de Trabajo			Fuera de la Fuerza de Trabajo
		Desocupados	Ocupados	Total	
I	300.83	14.00	151.99	165.99	134.84
II	349.08	13.64	160.84	174.48	174.60
III	203.40	10.27	104.06	114.33	89.07
IV	425.51	13.87	203.00	216.87	208.64
V	1.178.81	71.35	519.21	590.56	588.25
VI	592.76	17.81	280.62	298.43	294.33
VII	673.50	34.33	323.13	357.46	316.04
VIII	1.422.49	67.33	652.91	720.24	702.25
IX	637.66	13.91	293.47	309.58	330.28
X	782.51	26.22	375.42	401.64	380.87
XI	69.22	1.90	39.17	41.07	28.15
XII	121.13	4.34	62.59	66.93	54.20
R.M.	4.589.28	179.74	2.364.85	2.544.59	2.044.69
Pais	11.346.18	468.70	5.531.26	5.999.96	5.346.22

La tabla que a continuación se presenta, ilustra la situación de las tasas de desocupación de la V región, las cuales durante el último período han estado por sobre las tasas de desocupación nacionales.

	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002
V Región	6,0	7,0	9,6	10,5	10,3	10,6	12,1
Pais	5,4	5,3	7,2	8,9	8,3	7,9	7,8

Fuente: Encuesta Nacional del Empleo, INE

F) Características socioeconómicas de la región:

Si bien la región de Valparaíso⁸ continúa siendo la tercera del país en cuanto al tamaño de su población, y permite confirmar la existencia de un mercado interno importante, es necesario señalar que el mayor envejecimiento de la población plantea requerimientos y desafíos importantes, tanto en lo que respecta a la renovación de la mano de obra en los diferentes sectores de actividad, como en cuanto a los servicios que es necesario desarrollar en pos de una adecuada calidad de vida de la población en todas las etapas de su ciclo vital. Esta ha sido, precisamente, una de las orientaciones centrales de la administración regional durante los últimos años.

En cuanto a las condiciones de la población según situación de pobreza, en la región ha continuado produciéndose una disminución importante de la población que se encuentra en situación de pobreza. Es así como según información emanada de las encuestas de caracterización socioeconómica (CASEN) de MIDEPLAN, es posible constatar que desde 1994 los niveles de pobreza se encuentran por debajo del promedio nacional.

En 1998 la población que se encontraba en situación de pobreza representó el 18,7% de la población regional (282.718 personas), mientras que a nivel nacional el porcentaje de población en situación de pobreza alcanzó al 21,7% (3.160.100 personas).

⁸ www.iglesias.cl 28/06/05

1.2.- CONTEXTO INSTITUCIONAL

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

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

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

Objetivos.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Se espera facilitar el atraer recursos institucionales orientados a la calidad, dar el mayor grado de racionalidad a la gestión al asociar el resultado de procesos de evaluación con proyectos, acortar los procesos de evaluación, Introducción de medidas correctivas ante la dificultad de cumplimiento de metas en planes y/o proyectos comprometidos, contar con información sobre tendencias y referentes universitarios de programas e instituciones que permita identificar y analizar nuestra propia realidad en relación al resto y medir su evolución en el tiempo.

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

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

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

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

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

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

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

◆ **Dirección:**

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

◆ **Unidad de Procesos Evaluativos**

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

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

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

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

- Implementar y Mantener actualizado sistemas de información con base tecnológica que den soporte a la toma de decisiones, formulación de planes estratégicos, de calidad y permitan el seguimiento de estos.
- Poner a disposición de los usuarios internos un sistema de referentes de información con estándares nacionales e internacionales de calidad apoyada en catálogos de indicadores que sustentan la acreditación de programas de pregrado y postgrado a nivel nacional e internacional, que sean contrastables y comparables.
- Diseñar y Tabular, instrumentos de evaluación orientados a medir los resultados de las actividades realizadas de acuerdo a indicadores y hacer llegar los resultados a los responsables de la toma de decisiones.
- Impulsar Motivar, coordinar y asesorar en la formulación de proyectos de mejoramiento institucional y velar por la coherencia y congruencia de ellos en todos los niveles, con la misión institucional

♦ **Unidad de Aprendizaje Organizacional.**

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

a. De educación y Socialización

- De Educación:

- ✓ La entrega de capacitación sobre procesos evaluativos y estrategia organizacional.
- ✓ Implementar mecanismos de evaluación programáticos e institucionales, de sentido formativo y proactivo que favorezcan el aprendizaje organizacional.
- ✓ Implementar acciones sistemáticas de aprendizaje organizacional que promuevan el análisis crítico de la institución y faciliten redefinir sus estructuras y racionalizar sus normativas.

✓ Implementar, fomentar o gestionar actividades, educativas, formativas que promuevan la generación de conocimiento en esta área tales como:

- Estudios institucionales, investigaciones, publicaciones en el ámbito de la calidad.
- Conferencias, Seminarios, Diplomados, Magíster, Doctorados
- Encuentros, Alianzas estratégicas, etc. que motiven la excelencia en la gestión y fomenten la cultura de la calidad.
- Prestar servicios de asesoría externos en el ámbito de la calidad que permita proyectar el aprendizaje logrado.

- De socialización:

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

b. De Estudios e Investigación:

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

c. De Información y Difusión:

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

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

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

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

- Tareas:

- ✓ La Unidad bibliográfica de apoyo constituirá un soporte actualizado y especializado para las actividades de calidad y gestión institucional.
- ✓ El Centro de documentación será la memoria histórica de la organización en el ámbito de la calidad y desarrollo institucional.

- Funciones:

a.- Unidad Bibliográfica de Apoyo

- ✓ Mantención y actualización de legislatura nacional e internacional, y publicaciones actualizadas en materias de Calidad, gestión institucional, educación superior, entre otros.
- ✓ Velar por la adecuada atención y orientación servicio al cliente interno y externo.
- ✓ Velar por el cumplimiento de la reglamentación en el uso de bienes disponibles de la unidad.

b.- Centro de Documentación Institucional

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

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

CAPÍTULO II:

“MARCO DE REFERENCIA”



Zapallar, Provincia de Petorca

CAPÍTULO II: MARCO DE REFERENCIA

2.1- MERCADO LABORAL Y GLOBALIZACIÓN

A.- *El proceso de globalización*⁹

El proceso contemporáneo de Globalización se remonta al surgimiento del capitalismo en Europa a fines de la Edad Media, a la nueva actitud científica y cultural que encarnó el Renacimiento, y a la conformación de las grandes naciones europeas y sus imperios. La expansión del capitalismo es el único fenómeno histórico que ha tenido alcances verdaderamente globales, aunque incompletos. Con mayor intensidad que otras regiones del mundo en desarrollo, la historia de América Latina y el Caribe ha estado estrechamente vinculada a esta evolución desde fines del siglo XV¹⁰.

Los historiadores modernos reconocen etapas que se destacan en el proceso de globalización durante los últimos 130 años.

*La primera fase de globalización*¹¹, que abarca de 1870 a 1913, se caracterizó por una gran movilidad de los capitales y de la mano de obra, junto con un auge comercial basado en una dramática reducción de los costos de transporte, más que por el libre comercio. Esta fase de globalización se vio interrumpida por la primera guerra mundial, lo que dio origen a un período caracterizado primero por la imposibilidad de retomar las tendencias anteriores en la década de 1920 y la franca retracción de la globalización en los años treinta.

Después de la segunda guerra mundial se inicia una nueva etapa de integración global, en la que conviene distinguir dos fases absolutamente diferentes, cuyo punto de quiebre se produjo a comienzos de la década de 1970, como consecuencia de la desintegración del régimen de regulación macroeconómica establecido en 1944 en Bretton Woods, de la primera crisis petrolera, y de la creciente movilidad de capitales privados, que se intensificó a partir de los dos fenómenos anteriores y del fin de la "edad de oro" de crecimiento de los países industrializados (Marglin y Schor, 1990).

⁹ www.eclac.cl, 12/08/04.

¹⁰ Artículo Globalización y desarrollo. Capítulo I "El Carácter Histórico y Multidimensional de la Globalización". (Abril 2002) Cepal Secretaría Ejecutiva.

¹¹ Op Cit 2 Pág 18 Párrafo 2.

El punto de partida, en torno a 1870, es algo arbitrario, pero refleja la incipiente y aún limitada integración internacional (e incluso interna, en los grandes territorios nacionales) de los mercados de bienes, capital y mano de obra registrada hasta entonces, así como el alcance restringido del proceso de industrialización en la mayoría de los países que conformaban el núcleo de la economía mundial.

La fase de globalización, que comprende de 1945 a 1973, y que se caracterizó por un gran esfuerzo por desarrollar instituciones internacionales de cooperación financiera y comercial, y por la notable expansión del comercio de manufacturas entre países desarrollados, pero también por la existencia de una gran variedad de modelos de organización económica y una limitada movilidad de capitales y de mano de obra.

En el último cuarto del siglo XX se consolidó una tercera fase de globalización, cuyas principales características son la gradual generalización del libre comercio, la creciente presencia en el escenario mundial de empresas transnacionales que funcionan como sistemas de producción integrados, la expansión y la considerable movilidad de los capitales, y una notable tendencia a la homogeneización de los modelos de desarrollo, pero en la que también se observa la persistencia de restricciones al movimiento de mano de obra¹².

Las raíces de este largo proceso se nutren de las sucesivas revoluciones tecnológicas y, muy en particular, de las que han logrado reducir los costos de transporte, información y comunicaciones. El acceso masivo a la información sólo se hace posible gracias a las tecnologías de información y comunicaciones desarrolladas en los últimos años, que han permitido disminuir drásticamente el costo de acceso, aunque evidentemente no ocurre lo mismo con el costo de procesamiento y, por consiguiente, de empleo eficaz de la información. La internacionalización de la producción de las empresas se remonta a fines del siglo XIX y aparece como subproducto de la concentración económica en los países industrializados, que dio y sigue dando origen a las grandes empresas transnacionales.

Estos fenómenos contribuyen a explicar la gran oleada de inversión extranjera y la notable concentración de la producción a escala mundial, que caracterizó al último decenio del siglo XX.¹³

¹² Op Cit 2 Pág 19 Párrafo 1.

¹³ Op Cit 2 Pág 20 Párrafo 2.

B.- Globalización y Educación¹⁴

La reciente fase de globalización ha vuelto más evidentes los rezagos sociales que persisten en la región, en particular en lo que respecta a educación, empleo y protección social. Estas son las tres áreas críticas en las que se deben generar círculos virtuosos que permitan asegurar una mayor capacidad de participación tanto en el mundo global como en la construcción y en los beneficios del desarrollo económico¹⁵.

La globalización también ha dado origen a nuevos desafíos, relacionados principalmente con los cambios tecnológicos y la volatilidad de las condiciones laborales. En escenarios caracterizados por crecientes niveles de innovación y conocimiento, la educación prefigura el destino de personas y sociedades.

En términos sociales, los cambios generados por la globalización y los nuevos patrones productivos obligan a formar recursos humanos capaces de participar en los nuevos modos de producir, trabajar y competir. La educación es, pues, un requisito tanto para que las personas puedan acceder a los beneficios del progreso, como para que las economías estén en condiciones de garantizar un desarrollo sostenido mediante una competitividad basada en el uso más intensivo del conocimiento. La educación también es la base para repensar críticamente la realidad, idear nuevos proyectos colectivos, aprender a vivir en un mundo multicultural, y formar y ejercer la ciudadanía, en particular en la actual sociedad del conocimiento¹⁶.

• Globalización y su Impacto en la Educación Superior

¶ La educación superior aún atraviesa una prolongada crisis, que afecta al conjunto de sus misiones: los profesionales tienen mayores dificultades para lograr su realización laboral; la universidad pierde cada vez más su papel central en la generación del conocimiento; y como punto de encuentro para la formación ciudadana en la que las universidades latinoamericanas desempeñaron un papel particularmente importante, buena parte de la educación superior oscila entre la rigidización política y la opción más tecnocrática. Los actuales niveles de investigación y desarrollo

¹⁴ Op Cit 1.

¹⁵ Artículo Globalización y Desarrollo. Capítulo 10 "Globalización y Desarrollo Social" (Abril 2002) Cepal Secretaría Ejecutiva.

científico-tecnológico son claramente insuficientes y heterogéneos. El divorcio entre investigación académica y actividad productiva es muy acentuado¹⁷.

^f De acuerdo a la Cepal¹⁸, las universidades tanto públicas como privadas adolecen de serios problemas. Las primeras están sobrepobladas y sobreprotegidas, carecen de sistemas de evaluación sistemática, malgastan recursos y sus estructuras burocráticas son excesivas y ritualistas. Las privadas incluyen desde aquellas de muy mala calidad, que recogen al estudiantado que no logra acceder a las universidades públicas o permanecer en ellas, hasta las altamente tecnificadas, exclusivas de las elites. En ambos casos es evidente la falta de regulación.

La calificación para el trabajo debe adquirir ahora un nuevo enfoque que le dé mayor continuidad y, posiblemente, un marco institucional diferente. Cada vez son más altos los requerimientos educativos para el trabajo. Por ello, para que los futuros trabajadores sean más capaces de elevar la productividad y asumir el mundo de las nuevas tecnologías, resulta urgente incrementar su preparación (años de estudio). Este esfuerzo comprende, obviamente, los necesarios cambios en el perfil educativo de los egresados (calidad). Progresivamente, las nuevas tecnologías y procesos de trabajo demandan más creatividad, iniciativa y versatilidad, y menos especialización¹⁹.

C- Mercado Laboral

▪ Situación actual del mercado laboral a nivel mundial

^e Uno de los rasgos principales de la fase reciente de globalización en América Latina y el Caribe ha sido la intensidad de las políticas de ajuste estructural adoptadas en forma relativamente generalizada desde mediados de la década de 1980. En este marco, la desregulación del mercado de trabajo ha sido concebida como una condición necesaria para sostener y aumentar la competitividad, sobre todo la de aquellos sectores más directamente involucrados en el proceso de integración a la economía mundial²⁰.

¹⁶ Op Cit 7 Pág 307, Párrafo 1.

¹⁷ Op Cit 7 Pág 318 Párrafo 1.

¹⁸ Op Cit 7 Pág 318 Párrafo 2.

¹⁹ Op Cit 7 Pág 343 Párrafo 1.

²⁰ Op Cit 7 Pág 330 Párrafo 2.

Por otra parte, la flexibilización laboral es una consecuencia del proceso de globalización, ya que la reestructuración del sistema y de los modos de organización del proceso productivo han impulsado el surgimiento de vínculos laborales heterogéneos. Esta flexibilización ha sido bastante generalizada en América Latina y el Caribe, pese a que los países se insertaron en el comercio internacional con patrones de especialización diferentes.

El incremento de la competencia internacional y la aceleración del cambio tecnológico, productos de la globalización, se han traducido, por una parte, en una creciente necesidad de lograr la reconversión productiva para mantener los niveles de competitividad. Su consecuencia ha sido la expansión y repliegue de sectores y empresas; esto, a su vez, ha originado un proceso simultáneo de creación y destrucción de empleos, que induce el traslado de trabajadores entre sectores y empresas dinámicos y no dinámicos²¹.

Por otra parte, la necesidad de elevar la eficiencia productiva, en un marco de inestabilidad de la demanda externa, exige flexibilizar la producción y el proceso de trabajo. A nivel empresarial, una de las consecuencias ha sido la multiplicación de las formas de organizar la producción; también se ha impulsado la articulación de redes de empresas, tanto verticales como horizontales, y la subcontratación de tareas y procesos, lo que evita asumir los costos fijos de actividades que no tienen continuidad en el tiempo o que no son centrales en los procesos de producción.

Estos fenómenos han sido, en parte, la causa del desplazamiento de empleo tradicionalmente industrial al sector de los servicios. Además, esta situación presiona fuertemente para que se flexibilicen las condiciones de contratación y despido de trabajadores. Hasta cierto punto, esta flexibilidad puede favorecer a los trabajadores, en la medida en que les permite beneficiarse de las oportunidades que generan los sectores y empresas en expansión y de la posibilidad de optar entre diversas condiciones de trabajo.

El signo negativo de la flexibilización del mercado de trabajo radica principalmente en que ha propiciado, a la vez que reconocido, la creación de empleos de mala calidad, ya sea por su inestabilidad, sus bajas remuneraciones, su desprotección social o sus condiciones de trabajo inadecuadas. De esta manera,

²¹ Op Cit 7 Pág 332 Párrafo 1.

además del aumento del desempleo registrado en varios países, ha habido un proceso más general de intensificación de la inestabilidad e inseguridad laborales, asociadas a la flexibilización de las contrataciones y al peso creciente del empleo informal, caracterizado por su alto grado de precariedad, tanto cuando es empleo por cuenta propia como trabajo asalariado en muy pequeñas o microempresas²².

Los requerimientos de la competitividad y los cambios tecnológicos vuelven necesario introducir una mayor movilidad laboral entre distintos sectores para adaptarse a las nuevas exigencias productivas y reducir los costos de los choques externos. La estabilidad laboral ya no es una característica dominante de la organización del trabajo y se producen impactos magnificados sobre la incertidumbre salarial.

Es preciso reducir la brecha internacional en materia de aprendizaje, logros y alternativas de formación técnica, para acortar las diferencias de productividad. La experiencia de los países desarrollados indica que la mayor y mejor oferta de educación técnico-profesional en los ciclos secundario y superior tiene efectos muy positivos sobre la inserción en el mercado del trabajo y permite elevar la productividad general. Tanto para ampliar la cobertura de la educación técnico-profesional en América Latina y el Caribe, como para mejorar su pertinencia respecto de los cambiantes requerimientos laborales, es necesario lograr la participación del mundo de la empresa (programas curriculares, pasantías, encuestas longitudinales e interconsultas), que potencia la apropiación tecnológica en el trabajo y es un campo idóneo de difusión de las nuevas tecnologías²³.

▪ **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 región²⁴.

²² Op Cit 7 Pág 332 Párrafo 3.

²³ Op Cit 7 Pág 343 Párrafo 2.

²⁴ Fuente: "El Mercado Laboral en Puerto Rico: Fundamentos Básicos Análisis e Interpretación" José I. Alameda.

D) Economía e Impacto en el Mercado Laboral Nacional:

El actual escenario de Globalización a nivel mundial ha repercutido en el escenario laboral del país, en donde éste se ha tomado menos favorable para el trabajador en la medida de que no cuenta con una adecuada preparación para el desempeño de su profesión u oficio, a causa de generarse una interdependencia entre las necesidades del mercado y las capacidades profesionales de cada persona.

Por lo anterior, se menciona el riesgo originado en nuevas fuentes de inestabilidad laboral y riesgos de exclusión social para aquellos profesionales que no se encuentren adecuadamente preparados para las fuertes demandas laborales insertos en un escenario de competitividad propias del mundo contemporáneo, y riesgos de acentuación de la heterogeneidad socioeconómica entre sectores sociales dentro de los países que se integran dentro de los acuerdos comerciales a nivel mundial, de manera segmentada y marginal.

Ante lo señalado anteriormente, ha variado la figura formal del trabajador, en donde éste (fuera de mencionar la regularización de su estado laboral a través de los años, en donde se pretende preservar su seguridad social) debe decidir por adoptar una de las figuras formales de trabajo, o desempeñarse laboralmente en el sector informal. A continuación, se procederá a enunciar la tipología de modalidades de trabajo: Trabajo dependiente e independiente²⁶.

Es un trabajador dependiente aquella persona que forma parte de una empresa u organización donde se establece una relación formal entre empleado y empleador, mediante un contrato que estipula una relación de dependencia y subordinación.

El trabajador independiente es aquel que se desempeña laboralmente por cuenta propia, tales como profesionales o empresarios. No tienen un empleador, poseen ingresos (remuneraciones) variables y administran de manera autónoma tanto su tiempo como sus sistemas de previsión y salud. Algunos ejemplos de esta

²⁶ La Economía Digital en Chile "Del Asistencialismo a la Post - Reconceptualización: Las Corrientes del Trabajo Social". Revista Trabajo Social N° 42 /Enero - Abril 1984. Pontificia Universidad Católica de Chile. www.ccs.cl/html/EcDigital01/principal.htm

modalidad de trabajo son los comerciantes, los médicos que tienen una consulta propia y los artesanos que poseen un puesto de ventas.

Como consecuencia del fenómeno de la Globalización, las nuevas estratificaciones laborales generan diferenciaciones de remuneraciones, movilidad social, y por ende, distinción en el nivel de calidad de vida entre trabajadores calificados y trabajadores no calificados.

Adicionalmente, el principio básico de estabilidad del empleo vía inamovilidad laboral, pierde sustentación. En la economía global, no hay fuente laboral garantizada; desaparece la noción de "un mismo empleo para toda la vida". Cualquier empresa puede desaparecer, o cualquier empleo se puede perder, debido a la competencia del mercado. Los trabajadores se deben adaptar a las constantes rotaciones entre distintos tipos de empleo. Pero, debieran estar capacitados para asumir esta nueva modalidad de manera exitosa.

La Globalización genera, dentro del mercado laboral, mayor movilidad de trabajadores, lo cual se puede interpretar como positivo o negativo. El empleo público es empíricamente un empleo estable. Esto puede generar un funcionamiento altamente ineficiente; no afecta si es empleo público o privado donde exista inamovilidad. No hay incentivo o presión para hacer las cosas de manera distinta.

La Globalización genera empleos de medio tiempo, lo cual significa que un o una profesional puede desempeñarse laboralmente en dos o más instituciones, o bien trabajar de manera independiente.

Desde esta perspectiva, se considera que en Chile se está estableciendo un nuevo escenario laboral. Existen dos elementos del mundo globalizado que condicionan el comportamiento del escenario laboral. En primer lugar, los y las trabajadoras insertas en las empresas operan en un entorno altamente competitivo; los y las trabajadoras ineficientes eventualmente desaparecerán del mercado.

▪ **Mercado Laboral Chileno:**

Chile posee una fuerza de trabajo fuerte y motivada, que –según el World Economic Forum- está a la cabeza del resto de los países de América Latina en cuanto a identificación del empleado con los objetivos de la compañía. La competitividad global crece anualmente a un promedio de 4,0%, en términos de cambio porcentual del PIB real por persona empleada. En comparación a los países industrializados, el mercado laboral chileno aún es barato y el interés en capacitarse y autoperfeccionarse está arraigándose en la sociedad. En ese sentido, existen beneficios tributarios para la capacitación voluntaria y créditos para financiar estudios de pre y post grado, tanto en instituciones de educación superior estatales, como privadas,

Por lo tanto el Gobierno actual está enfocado en una reforma educacional que busca ampliar la jornada y actualizar las mallas curriculares. Aunque los niveles de la educación chilena están entre los mejores de la región, entregar a los jóvenes las herramientas para tener éxito se ha convertido en una de las metas principales de los gobiernos de la Concertación.

En cuanto a la capacitación laboral, en 1997 se aprobaron franquicias tributarias a las que pueden acceder aquellas empresas que capaciten a sus empleados. La fuerza laboral chilena alcanza a 5,8 millones de personas, de las cuales aproximadamente 10,2 % son profesionales; 3,2% trabajan en áreas administrativas; 14,2% son oficinistas; 12,6% laboran en ventas; 14,3% en la agricultura y pesca; 5,8% son conductores de vehículos; 13,3% se desempeñan como personal de servicio; 19,9%, artesanos y mecánicos; 5,6%, obreros y 1,0% se emplea en otros rubros.²⁷

A modo de establecer un perfil del actual Mercado Laboral en Chile, el cual se ha vuelto cada vez más flexible e inestable la Consultora Entrepreneur de Santiago²⁸, especializada en Outplacement, realizó un profundo estudio a las reales causas de este cambio en la generación del empleo, verificándose una tendencia, irreversible, con características estructurales, que estará afectando la generación de empleo en toda esta década, tanto para la mujer como para el hombre. Las conclusiones de este estudio son las siguientes:

²⁷ www.chile.com. 13/7/2004.

²⁸ www.emprendedores.cl. 8/9/2004.

a. -*La oferta de las empresas actuales, consiste en proyectos, con el fin de 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.*

b.- *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 nuevas organizaciones de servicios, educación, comercio, finanzas, internet y otras, que han estado absorbiendo a los desvinculados, bajo otras formas de trabajo.*

c.- *El empleo fue una figura creada por la sociedad industrial, la sociedad actual del conocimiento no requiere gran cantidad de empleos, sino más bien de trabajadores.*

d.- *Las personas ingresan al mundo laboral con un concepto de trabajo fijo, sin embargo, participan de proyectos que solo podrán continuar de acuerdo a su viabilidad y éxito, por lo tanto la estabilidad laboral depende del desempeño profesional del trabajador.*

e.- *Las empresas actuales desarrollan por lo general las siguientes opciones:*

- *Se trabaja con la menor cantidad de trabajadores y haciendo Outsourcing de sus medios.*
- *Existe reducción de sueldos y personal aumentando las obligaciones de los trabajadores.*
- *Se integran nuevas tecnologías al trabajo como tecnologías computacionales, software de gestión, etc.*

f.- *En Chile una gran cantidad de personas ya no trabaja en empresas industriales, sino en empresas de servicio, comercio, intermediación, etc, la externalización de la producción, agregar valor a los productos, y la innovación para satisfacer un mercado competitivo y sofisticado es una constante en el mundo actual.*

g.- *La preocupación de las empresas está relacionada con los resultados del trabajo realizado por sus empleados, por lo tanto estos deben mejorar la calidad de los productos realizados a través de capacitaciones, y actualización constante sobre el tema que aborda su empleo.*

h.- En la actualidad servicios part-time responden a una lógica de mercado muchas veces sobrepasando la oferta de trabajos fijos, 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.

i.- El trabajador, debe actualizar sus conocimientos, con el fin de utilizar nuevas tecnologías desarrolladas en sus lugares de trabajo.

j.- Se debe cambiar el concepto sobre la recuperación del empleo a partir del crecimiento económico, la nueva sociedad del conocimiento dará muchos menos empleos que la sociedad industrial.

2.2- MERCADO LABORAL Y COMPETENCIAS PROFESIONALES

A.- Origen, Evolución y Concepto de Competencias Profesionales

El surgimiento del concepto de competencia profesional, tiene su origen en la competencia laboral, que nace en los años 70, producto de la investigación de David Mc Clelland, orientada a identificar las variables que permitieran explicar el desempeño en el trabajo.

Posteriormente, la aplicación del concepto de competencia al mercado laboral se inicia a partir de las transformaciones económicas que se produjeron en la década de 1980 en algunos países desarrollados como una respuesta ante los crecientes problemas para relacionar el sistema educativo con el laboral, su principal objetivo en ese entonces fue la formación de mano de obra.

Sin embargo, el problema para estos países no era la formación de esta mano de obra en términos de cantidad sino que la calidad de ésta no se ajustaba a las nuevas necesidades del mercado. Es así, como ya entonces se señala que “los sistemas prevaletentes de educación- formación, ya no correspondían a los nuevos signos de los tiempos.”²⁹

²⁹ www.cinterfor.org, 22/06/04 Mertens, Leonard. (1996). “Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos”. Pág. 21 México

Su posterior evolución y desarrollo trae como consecuencia el encuentro entre formación y empleo, principalmente 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.

¶ De esta manera surge el concepto de competencia laboral que es entendida como *"La capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo movilizand los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo"*³⁰ ↓

Siguiendo su posterior dinámica este enfoque 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 liderando estos 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.³¹

Es por ello que, "Las aplicaciones del enfoque de competencia Laboral en América Latina han estado vinculadas con el diseño de políticas activas de empleo que insisten en mejorar la transparencia en el mercado de trabajo y facilitar un mayor y mejor acceso a una capacitación con características de pertinencia y efectividad. También, y de modo aún más cercano, el enfoque de competencia laboral se ha venido abriendo paso en el ámbito de la educación"³².

³⁰ Mertens, Leonard. (1996).op. cit,Nº7, Pág 30.

³¹ Fuente: www.cinterfor.org.uy.htm 22/06/04 Cuaderno de Trabajo Nº 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEA

³² www.fundch.cl 22/06/04 Fundación Chile. Programa de Educación. Desafíos y tareas de la Educación Chilena al comenzar el S. XXI, Santiago de Chile, 1999.

▪ **El concepto de Competencia Profesional**

La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento. Una vieja definición del diccionario Larousse de 1930 decía: "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Este supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere. Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

A medida que avanzan los diferentes acercamientos y nuevas explicaciones a la compleja realidad del desempeño actual en el trabajo, se diversifican los conceptos sobre competencia laboral. Sin embargo, como veremos en las líneas siguientes, las variadas definiciones comportan una buena cantidad de elementos comunes del concepto de competencia laboral:

Marelli (2000) define: "La competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos". Y agrega que son:

"Capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo".³³

Ibarra (2000) la define como "la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser"³⁴.

³³ www.competenciaslaborales.com , 4/ 11/ 2004 "Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia". Pág. 23, Marelli. Anne.(1999).

³⁴ www.cinterfor.org 5 / 11 / 2004 Ibarra Agustín.(2000), Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín Cinter-for/OIT No. 149. Montevideo.

Desaulniers (2001) la conceptualiza así: "la capacidad para resolver un problema en una situación dada, lo que significa decir que la medida de ese proceso se basa fundamentalmente en resultados...."³⁵

Estos conceptos de competencia profesional se ha comenzado a construir desde diferentes enfoques: el centrado en las tareas desempeñadas, descritas mediante acciones claramente identificables y por lo tanto evaluables; el enfoque centrado en atributos personales que se fija en aspectos característicos de las personas, definiendo los atributos necesarios en forma amplia; y el enfoque integrado u holístico de competencia.

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

"En este sentido, la competencia profesional implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en diferentes contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Los conocimientos se combinan en el ambiente con la capacidad de comunicarse y entender los puntos de vista de sus colegas"³⁶.

Para los mismos autores, competencia es "La capacidad de desempeñar efectivamente una actividad de trabajo, movilizand o los conocimientos habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone. El trabajo competente incluye la movilización de atributos del trabajador como base para facilitar su capacidad para solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan durante el ejercicio del trabajo", agregando que "es necesario reconocer que la competencia puede ser establecida, identificada, medida y, por lo tanto evaluada"³⁷.

De esta manera, competencia profesional implica algo más que la suma de habilidades o destrezas. " Las competencias, igual que las actitudes, no son

³⁵ www.competenciaslaborales.com 5 / 11 / 2004 Arruda Concepción (2000). Cualificación versus Competencia Boletín Cinterfor/ OIT N° 149. Montevideo.

³⁶ www.fundch.cl "Desafíos y tareas de la Educación Chilena al comenzar el S. XXI" , Fundación Chile. Programa de Educación. Santiago de Chile, 1999.

³⁷ Op. Cit. n° 27.

potencialidades a desarrollar porque no son dadas por herencia ni se originan de manera congénita, sino que forman parte de la construcción persistente de cada persona, de su proyecto de vida, de lo que quiere realizar o edificar y de sus compromisos que derivan del proyecto que va a realizar, la construcción de competencias debe relacionarse con una comunidad específica, es decir, desde los otros y con los otros (entorno social), respondiendo a las necesidades de los demás y de acuerdo con las metas, requerimientos y expectativas cambiantes de una sociedad abierta³⁸. En otras palabras, utiliza no sólo habilidades mecánicas o rutinarias del trabajador sino que incorpora todo lo que es como persona.]

Lo anterior implica que la competencia no proviene de la aprobación de un currículum escolar formal, sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Este conocimiento es necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible; algunos autores lo llaman "conocimiento indefinible" y es una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencia concreta que proviene fundamentalmente del trabajo en el mundo real. De este modo, las competencias, como conjunto de propiedades inestables que deben someterse a prueba, se oponen a las calificaciones, que eran medidas por el diploma y la antigüedad. La definición de las competencias, y obviamente su aprendizaje, exigen entonces acuerdo y colaboración entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, se adquieren en trayectorias que implican una combinación de educación formal, aprendizaje en el trabajo y, eventualmente, educación no formal.

[Cuando se entra en este tema desde el mundo del trabajo, y particularmente desde el empleo, en mercados de trabajo difíciles con niveles altos de desempleo, se pueden distinguir dos niveles de competencias:

a) *Las competencias de empleabilidad, o sea aquellas competencias necesarias para obtener un trabajo de calidad y para poder reciclarse siguiendo los cambios. Estas pueden resumirse en habilidades básicas tales como la capacidad de expresión oral y escrita, matemática aplicada (como capacidad de resolución de problemas), capacidad de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren una enseñanza sistemática y gradual.*

³⁸ Op. Cit. n° 27

Se agregan a las anteriores otras relacionadas al uso de recursos (tales como trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos) para lograr objetivos; las competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros).

b) Competencias sistémicas (aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no con un conjunto de hechos aislados); competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías usuales) (SCANS, 1992).

La capacitación específica se construye sobre esta base de competencias adquiridas en la escolaridad formal y la experiencia. La formación profesional entonces debe estar focalizada en familias específicas de ocupaciones en el mundo del trabajo integrando las competencias como comportamientos efectivos con las habilidades necesarias para el desempeño de las tareas ocupacionales, el uso del equipamiento y la tecnología, y el aprendizaje organizacional de las empresas y mercados.

El énfasis en la educación general y en las competencias más amplias que permiten un buen desempeño en el mercado de trabajo y el reaprendizaje en distintas ocupaciones específicas, puede oscurecer la necesidad permanente de aprendizajes teórico-prácticos técnicos en un amplio grupo de ocupaciones calificadas. La electrónica, la electricidad, la mecánica son sólo algunos ejemplos de saberes técnicos que deben ser aprendidos en contextos relativamente sistemáticos y que son necesarios en muchas ocupaciones.

En otro orden: la contabilidad, el cálculo de costos, la gerencia, la comercialización, implican conocimientos que no surgen sólo de la formación general y el aprendizaje en el trabajo. Este es el campo de la educación técnica y la formación profesional parasistemática. Más aún, si bien la habilidad de manipulación de materiales e instrumentos, la motricidad fina anteriormente fundamental para muchos oficios son hoy en día menos importantes, siguen existiendo una multiplicidad de ocupaciones en las que son necesarias. Por lo tanto, la ejercitación en taller sigue siendo en esos casos necesaria para el aprendizaje. En la medida en que todos estos saberes más específicos no sean una acumulación de aprendizajes descontextuados, sino que puedan ser actualizados en la vida diaria y en la resolución de situaciones laborales, podremos hablar de competencias específicas para familias de ocupaciones.

De lo anterior se desprende que las competencias así definidas son amplias y flexibles, y se incorporan a través de experiencias sociales distintas, familiares, escolares y laborales.

Un elemento central en el enfoque de competencias está dado, a juicio de Malpica³⁹ en la relación entre las condiciones y demandas de las situaciones concretas en el trabajo (la práctica) con las necesidades de sistematización del conocimiento (la teoría), es más significativa para el individuo si la teoría cobra sentido a partir de la práctica; es decir si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar como situaciones originales”.

De acuerdo a Echeverría⁴⁰, las competencias profesionales se clasifican en cuatro grupos:

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

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

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

³⁹ Huerta, J. Jesús. “Desarrollo Curricular por competencias profesionales integrales”. Revista Educar. Guadalajara, México.

⁴⁰ Op. Cit. nº 33.

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

De esta manera, en el enfoque de competencias profesionales, "quien aprende lo hace al identificarse con lo que produce, al reconocer el proceso que realiza para construir y la metodología que utiliza."⁴¹ De la misma manera, la educación superior basada en un enfoque de competencias profesionales es una correlación entre el conocimiento y el desarrollo de habilidades que se determina a partir de funciones y tareas específicas, describiéndose como un resultado, que es lo que el alumno está capacitado a producir al finalizar una etapa, siendo la evaluación la instancia en la cual se determina lo que el alumno es capaz de construir o desempeñar.

La experiencia de aprender a través de competencias une a la teoría y la práctica para lograr un determinado fin. Se utiliza el conocimiento técnico en la construcción o desempeño de algo, por lo cual lo principal en el enfoque de educación por competencias es el desempeño, entendido como "la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante"⁴²

En este sentido, "todas las competencias son fruto de la experiencia pero se adquieren a condición de que las aptitudes y rasgos de personalidad concuerden con los requerimientos de la función a desempeñar en el ejercicio del puesto de trabajo. Las competencias están ancladas en una serie de comportamientos a adoptar y demostrar, para llevar a término las funciones y tareas asignadas. En otras palabras, las competencias constituyen el vínculo entre las funciones a ejercer, los comportamientos puestos en práctica, por una parte y las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria, por la otra"⁴³

⁴¹ Op. Cit. n° 33

⁴² Schön, Donald. 1998 " El profesional reflexivo". " Cómo piensan los profesionales cuando actúan",. Pág. 7.T emas de Educación . Editorial Paidós , España

En el mismo sentido, el Programa Formujer Argentina⁴⁴, ha señalado que al identificar competencias en las personas, es necesario operacionalizar las tipologías existentes para su clasificación, formulando tres preguntas:

1. ¿Qué tiene que “saber” el egresado?
2. ¿Qué tiene que “saber hacer” el egresado?
3. ¿Cómo tiene que “saber ser (estar) y actuar” el egresado?

Por otro lado, para Le Boterf (1998), la competencia debe considerar “una combinación impredecible de conocimientos teóricos de un cierto número de conceptos, de procesos y procedimientos y el arte y combinarlos con conocimientos sobre el entorno de trabajo. Finalmente tener el deseo de hacerlo en forma óptima. Se deberá usar herramientas para definir un objetivo en términos operacionales, se deberá comprender el lenguaje de los técnicos y dialogar con ellos a partir del problema definido en su proyecto. Así pues, el resultado de la competencia será producto de una buena combinación de todos estos recursos en el contexto espacio-tiempo de ocurrencia del problema y, por lo tanto, no hay una sola manera de ser competente, ni esta puede considerarse absolutamente estandarizada”⁴⁵

De esta forma, si “ser competente es realizar buenas combinaciones en un contexto dado, su evaluación consistirá en medir la diferencia entre lo que se ha hecho y un estándar mínimo de desempeño aceptable en las condiciones del desempeño. Se deberá pues admitir que un estándar tiene muchas formas de interpretarse. Se hace, pues, necesario lograr un desempeño medible y registrable de acuerdo a las circunstancias de la ejecución. Así, una persona que sabe hacer algo en un determinado contexto no es necesariamente competente pues debe encadenar a través de su accionar varios “saber hacer” que deben ser combinados para poder hacer una evaluación global.

Todo lo anterior, indica que una competencia solo puede ser construida si existen un “saber hacer”, un “querer hacer” y un “poder hacer”⁴⁶

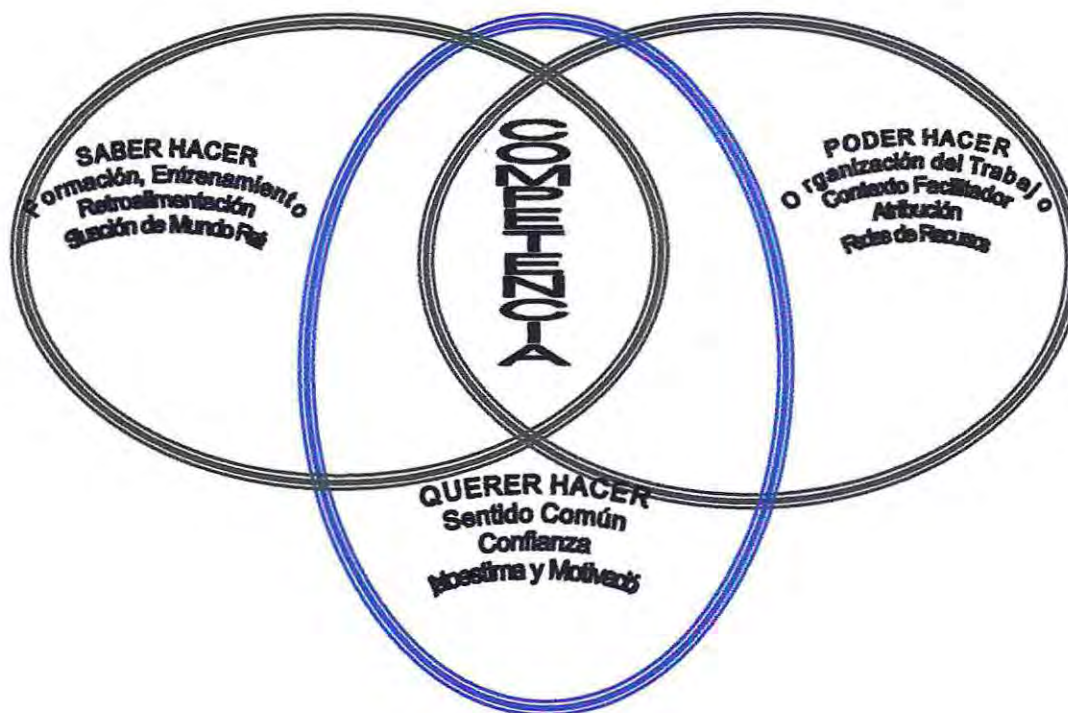
⁴³ Op Cit 23.

⁴⁴ Formujer. 2003. Género y formación por competencias. Aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Uruguay. Cinterfor/Oit.

⁴⁵ Cinda. 2001. Evaluación de aprendizajes relevantes al egreso de la educación superior. Pág. 49, Chile.

⁴⁶ Op Ci t N° 35

Condiciones en que se manifiesta adecuadamente una competencia profesional⁴⁷.



Es posible señalar, que se puede favorecer “el saber hacer” por simulaciones, estudios de problemas o estudios de casos que llevaran al estudiante a movilizar diferentes conceptos al realizar una actividad o resolver un problema pero es necesario tener claro, al mismo tiempo, que el desempeño real de la profesión, generalmente deparará una situación no contemplada en las simulaciones. Una forma de avanzar en las etapas de principiante, profesional y experto es pasar por una gama de situaciones que le permitan, ante un problema dado, ir más a prisa sin descuidar lo que es importante, lo cual debiera cautelarse en el transcurso de la formación en la Universidad⁴⁸.

A la vez se agrega, que el “poder hacer” es un facilitador, y es necesario que existan los medios necesarios para el desarrollo de las competencias que también debieran estar permanentemente presente en la formación de Pregrado, de manera que el candidato vaya conformando su propia caja de herramientas profesionales⁴⁹.

⁴⁷ Op. Cit. n°35, Pág. 130

⁴⁸ Op Cit n° 35, Pág. 131

⁴⁹ Op. Cit. n° 35, Pág. 131.

Complementariamente el “querer hacer” implica que por sobre todo la responsabilidad está 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 durante el proceso formativo”.⁵⁰

No obstante lo anterior, si no existe una adecuada integridad entre el “saber hacer”, el “querer hacer” y el “poder hacer”, se puede llegar a una situación de tensión entre los diversos actores que participan directa o indirectamente durante el proceso de formación profesional, conllevando a que no se pueda establecer la competencia.

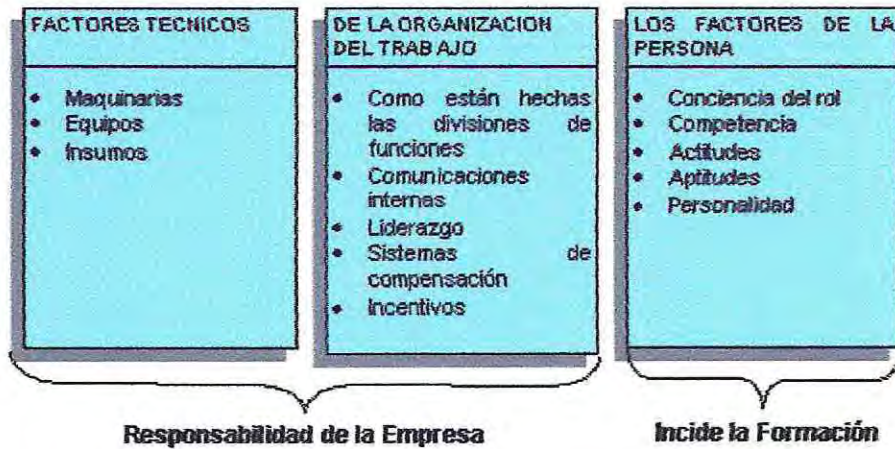
Por lo anterior, se entiende a la competencia como una “abstracción, que al mismo tiempo involucra una acción deliberada y consecuente con una situación determinada, con los recursos disponibles en el momento de la acción y que se ejecuta generalmente en forma colectiva, más específicamente aún, interactiva con las personas presentes en el momento de la acción”.⁵¹

Por otra parte Las Competencias Laborales han sido abordadas principalmente por la preocupación en ciertos países como EE.UU., Canadá, Australia e Inglaterra que observaron que sus sistemas de educación no los satisfacían del todo, por lo que observaron la relación que existe entre la capacitación, productividad y competitividad en el Foro Internacional: “Hacia una Política Laboral de Consenso”, realizado en Lima, entre el 11 y 12 de junio del 2002 se opino que la “carga de la competitividad depende de factores técnicos: recursos, tecnología y gestión a nivel de la empresa, lo que determina la eficiencia productiva y, en éste nivel, es que hay responsabilidad de la empresa.”

⁵⁰ Op. Cit. n°35 , Pág. 131.

⁵¹ Op. Cit. n° 35, Pág. 131.

Los Determinantes Del Desempeño Laboral:



B.- Modelos de Competencias Profesionales

a. Bunk: Competencias Clave y tipologías

Llamadas también competencias críticas y en inglés Core Competencies; referidas a aquellas que posibilitan desarrollar un desempeño exitoso en diferentes contextos. Según el alemán G.Bunk podemos tipificarlas en:

- *Competencia técnica*: es el dominio experto de las tareas y contenidos del ámbito de 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 social*: colaborar con otras personas en forma comunicativa y constructiva, mostrar un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- *Competencia participativa*: participar en la organización de ambiente de trabajo, tanto el inmediato como el del entorno capacidad de organizar y decidir así como aceptar responsabilidades.

b. Mertens: Competencias Clave y tipologías

Según Leonard Mertens los tipos de competencias se pueden dividir en:

- *Competencias genéricas*: se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, como, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, Planificación, etc.
- *Competencias básicas*: son las que se relacionan con la formación y que permiten el ingreso al trabajo: habilidades para la lectura y escritura, Comunicación oral, cálculo, entre otras.
- *Competencias específicas*: se relacionan con los aspectos técnicos directamente relacionados con la ocupación y no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales como: la operación de maquinaria especializada, la formulación de proyectos de infraestructura, etc.).

C.- Metodología para la Aplicación del Enfoque de Competencias

La aplicación concreta del enfoque de competencias pasa por la revisión de cuatro dimensiones concretas⁵²:

- 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 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

⁵² www.cinterfor.org.uy 5/11/2004

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.

D.- Evaluación y acreditación de competencias

Originalmente, los sistemas de calificaciones profesionales se basaban en disposiciones del gobierno central (como en Francia) o en autorregulación de los actores sociales (cámaras de comercio, sindicatos, asociaciones profesionales). La calificación profesional era definida como la capacidad de desempeñar un conjunto de tareas complejas e interdependientes relacionadas con un oficio o un campo ocupacional. A tal fin se estructuraban currículos vocacionales, con exámenes finales

teórico-prácticos que acreditaban diplomas en una multiplicidad de especialidades. Hoy en día hay mayor énfasis en el conocimiento teórico y el razonamiento, y el cambio organizacional y tecnológico ha llevado a la experimentación con nuevas formas de enseñanza y a la revisión constante en los organismos educativos y en las empresas de las competencias demandadas, a fin de redefinir dichas calificaciones.

Los objetivos centrales son hoy la flexibilización de los programas educativos y la mejora de las habilidades adquiridas haciéndolas relevantes al contexto laboral. La tendencia, entonces, es evitar la referencia a programas de estudio estáticos o clasificaciones de puestos de trabajo, y en cambio, a medir las competencias a través de organismos independientes de la institución de enseñanza, en instancias que tengan fuerte participación de los actores del mercado de trabajo. Se acreditan así no sólo los estudios realizados sino la experiencia laboral. Se definen claramente niveles de competencia de mayor o menor, y se focaliza en los resultados en contextos problemáticos.

La acreditación de competencias debe tener tres características necesarias para ser útil en el mercado de trabajo:

a) visibilidad para los empleadores y las asociaciones profesionales, es decir que se sepa cuáles son las habilidades concretas que esa acreditación indica;

b) transferibilidad de un sector educacional a otro, de manera que las competencias adquiridas en el aprendizaje en el trabajo sirvan para continuar estudios en la formación profesional, y que las habilidades adquiridas en la educación general, debidamente complementadas con conocimientos técnicos o práctica laboral, sirvan para la inserción en el mercado de trabajo;

c) que puedan trasladarse de un tipo de puesto de trabajo a otros, de una empresa o sector a otro, o en otras palabras, que sean reconocidas transversalmente en el sistema ocupacional.

El sistema de "National Vocational Qualifications" (NVQ) de los países anglosajones es un ejemplo de lo anterior (Colardyn y Durand-Drouhin, 1995). Acreditadas por un organismo que tiene como función aprobar y reconocer las calificaciones, junto con los otros organismos que las conceden, las NVQ definen lo que la persona debe ser capaz de realizar para desempeñar eficazmente un trabajo. Para obtener una NVQ no se precisa un examen por escrito. La consecución del nivel se evalúa por observaciones en el lugar de trabajo, o por simulaciones prácticas,

preguntas orales, proyectos, etc. Se definieron cinco niveles de NVQ basadas en las competencias profesionales, adquiridas a través de la educación o a partir de la experiencia laboral. Uno de los aspectos más interesantes del modelo es que las NVQ están articuladas con la educación académica y con la educación profesional general (que es equivalente a la educación técnica), constituyendo un sistema nacional de educación y formación continúa articulado e integrado.

E.- Gestión De Recursos Humanos y Competencia Laboral

El papel de la gestión de recursos humanos (GRH) en las estrategias de productividad, si bien aparece en los discursos de los gerentes en la practica no se observa con el mismo vigor, ni en los países industrializados y mucho menos en América Latina. No obstante, hay estudios que muestran el papel preponderante que la GRH tiene en la mejora de la productividad, sobre todo en el modelo de la producción depurada (Womack,et.al.,1990).

En 1974 los analistas Ruch y Hershauer, de los Estados Unidos, escribieron: “parece que las variables tecnológicas son un requisito para determinar el potencial de la productividad, pero que las variables humanas o de actitud son de mayor fuerza en la determinación de la productividad del momento. Una deficiencia en motivación puede anular con mayor facilidad, mayor rapidez y más a fondo el efecto del equipo tecnológicamente avanzado, y que, al revés, un alto grado de motivación puede compensar y corregir una deficiencia pequeña en el progreso tecnológico” (Bluestone, Bluestone, 1992)

- *Los diferentes impactos de la competencia laboral en la gestión*

Con base en lo aprendido en las reuniones mencionadas, es posible adelantar una mera categorización de la influencia del enfoque de competencia en la gestión. Tal clasificación recorre los ámbitos del manejo de los recursos disponibles por las instituciones, las formas organizacionales adoptadas, y los procesos de gestión educativa.

Pero también es posible analizar las experiencias con referencia a lo que podemos llamar su nivel de profundidad, en el sentido de si abarcan únicamente la modificación de programas o han alcanzado un nivel de reestructuración institucional, o, aún más, si

llegan a comprender el diseño de sistemas de competencias. A continuación se desarrollan cada una de esas dos grandes posibilidades de categorización:

La *gestión de los recursos* comprende las acciones de administración y de desarrollo de las personas que trabajan en la formación y la educación técnicas, así como el manejo de los recursos financieros y físicos, que consideraremos como recursos pedagógicos dada su principal dedicación.

La *gestión organizacional* comprende todos aquellos arreglos para conectar los ámbitos de dirección y de fijación de políticas con los ámbitos de ejecución de la formación, las formas de comunicación y de intercambio de informaciones, y la gestión de la estructura.

Dentro del proceso de *la gestión educativa* se consideran las acciones conducentes a hacer viable el ingreso de participantes, su avance y registro a través del proceso formativo y de su evaluación y certificación.

- *El nivel de profundidad en la adopción del enfoque de competencia condiciona los diferentes impactos*

El anterior intento de clasificación de los impactos puede ser complementado con el análisis de la profundidad con que se asume o se empieza a trabajar en el enfoque de competencia. Esta profundidad va desde las experiencias que trabajan en la modernización de los programas formativos hasta las que, pasando por casos de reestructuración de instituciones, llegan a conformar sistemas de formación basados en competencia.

- *Experiencias de actualización de programas*

Algunas instituciones trabajan con el enfoque de competencia solamente con el interés de poner al día sus programas de formación. En estos casos el propósito principal es el de actualizar su oferta, y usualmente no se llega a planteamientos más profundos como para la discusión sobre modelos de certificación o la interacción entre diferentes ofertas formativas.

- *Experiencias de modernización de instituciones*

En otros casos las instituciones abordan procesos de modernización y de reestructuración con los que buscan mejorar sus niveles de eficiencia. En dichas situaciones, el enfoque de competencia laboral se ha tomado como referente para la

modernización del diseño curricular y para la actualización generalizada de los programas que ofrece la institución, así como la generación de una nueva relación con el medio externo.

- *Los sistemas nacionales de competencias*

En algunos casos se han planteado arreglos organizacionales que coordinan no sólo una institución sino la totalidad de la oferta nacional de formación, con el fin de acordar mecanismos de normalización y de certificación de competencia laboral. Ello acontece con iniciativas del más alto nivel político que intentan generar mejores niveles de coordinación y de eficiencia en la formación, vista desde una óptica nacional.

Dichos cambios suelen ser innovaciones cuya magnitud contribuye a un cambio organizacional en el margen. Usualmente no requieren esfuerzos a fondo en aspectos organizacionales, como una eventual reestructuración de las áreas, ni de carácter educativo, como puede ser la implementación de una nueva modalidad de medios o de mayores grados de flexibilidad temporal o contextual en la formación.

En un esfuerzo de innovación media ubicamos los cambios que afectan la estructura organizacional, y en el nivel de innovación máximo a aquellas que comprometen la conformación de sistemas nacionales.

F.- Competencias Profesionales en Chile:

En Chile, el enfoque de competencias ha comenzado a ser trabajado con mayor interés desde hace 5 años, a través de los aportes realizados por Fundación Chile y un conjunto de organizaciones gremiales del sector productivo quienes han iniciado un proceso destinado a normalizar y certificar competencias laborales a través de un programa piloto. Su accionar se ha visto reflejado en la difusión del proyecto a través de un sitio web⁵³, y la calendarización de actividades para, en una primera etapa, desarrollar la certificación de competencias de ocupaciones informales.

Otra experiencia en este sentido, se ha enmarcado en dos acciones gubernamentales: el programa Chile Califica, destinado en una primera etapa a la normalización de competencias genéricas y luego algunas específicas; y también

⁵³ www.competencialaboral.cl 22/06/04

mediante el " Reglamento Especial de la ley 19.518 del Estatuto Nacional de Capacitación y Empleo publicado con fecha 3 de Septiembre del 2002, que faculta a las empresas, contribuyentes de primera categoría de la ley de impuesto a la renta, a contratar para sus trabajadores, módulos basados en competencias laborales con los Centros de Formación Técnica"⁵⁴.

2.3.- 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 atinente 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 de 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 etapas⁵⁵, visiblemente influenciadas por las condiciones sociales, históricas y políticas del país y de América Latina.

❖ Primera Etapa: De la beneficencia 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 período 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

⁵⁴ Gobierno de Chile. Ministerio de Educación. " Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de competencias laborales". Divesup. Santiago de Chile.

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, fundada 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,

⁵⁵Castañeda ,Patricia Salame, Ana María; Cuadernos de Trabajo Social N°1, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Universidad de Valparaíso

sindicales, poblacionales y rurales. Las tradiciones de competencias que se heredan de este periodo son:

- Competencias técnicas en Ciencias Sociales, Investigación Social y Planificación Social; Políticas y Programas Sociales de Promoción Social.
- Competencias metodológicas en intervención profesional dimensiones Caso Social y Familia y Grupos; resignificadas en su operativa metodológica para la realidad latinoamericana agregándose el nivel de Organización y Desarrollo de la Comunidad;
- Competencias participativas destacando las tareas de Promoción y Educación Social que relacionan de un modo distinto al profesional con los usuarios y adscripción política explícita; y
- Competencias personales de crítica social y compromiso con el pueblo fundadas en los principios filosóficos del materialismo histórico y materialismo dialéctico.

❖ Tercera Etapa: Trabajo Social y Gobierno Militar

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 currículos, 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 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 desagregarse en ámbitos oficial y alternativo, según el siguiente detalle:

TRADICIONES/ AMBITOS	TRABAJO SOCIAL OFICIAL	TRABAJO SOCIAL ALTERNATIVO
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ciencias Sociales en la tradición positivista ▪ Investigación Social en la tradición positivista ▪ Estadísticas ▪ Políticas y Programas Sociales sectoriales y subsidiarios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ciencias Sociales en la tradición naturalista ▪ Investigación Cualitativa ▪ Sistematización ▪ Programas Sociales financiados por la Cooperación Internacional
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación de Políticas Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconstitución del tejido social y fortalecimiento de la organización
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Neutralidad valórica en la intervención 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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 multidisciplinares, 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.

3.1.- Mercado Laboral y Trabajo Social⁵⁶

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

⁵⁶ Cuadernos de Trabajo Social N°1, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Universidad de Valparaíso

de contexto han incidido en la modificación del mercado laboral de los / las Asistentes Sociales, pudiendo darse en el situaciones como las anteriormente descritas.

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 SOCIAL⁵⁷

COMPETENCIAS TÉCNICAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 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	<ul style="list-style-type: none"> ▪ DISEÑO, IMPLEMENTACIÓN Y EVALUACIÓN DE PROYECTOS SOCIALES. ▪ INTERVENCIÓN SOCIAL EN CASO SOCIAL Y FAMILIA, GRUPOS Y COMUNIDADES ▪ PLANIFICACIÓN SOCIAL
COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS HUMANOS ▪ ASISTENCIALIDAD Y PROMOCIÓN SOCIAL COMO FORMAS DE ESTABLECER RELACIÓN PROFESIONAL CON LOS USUARIOS ▪ TRABAJO EN EQUIPOS DISCIPLINARIOS Y

⁵⁷ Castañeda P y Salamé A.M. op. Cit 50

	<p>MULTIDISCIPLINARIOS</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ CAPACIDADES COMUNICACIONALES ▪ LIDERAZGO ▪ CRITICA SOCIAL
COMPETENCIAS PERSONALES	<ul style="list-style-type: none"> ▪ VOCACIÓN DE SERVICIO ▪ SENSIBILIDAD SOCIAL ▪ AYUDA AL NECESITADO ▪ COMPROMISO CON LOS OPRIMIDOS ▪ AUTO ACTUALIZACIÓN

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.

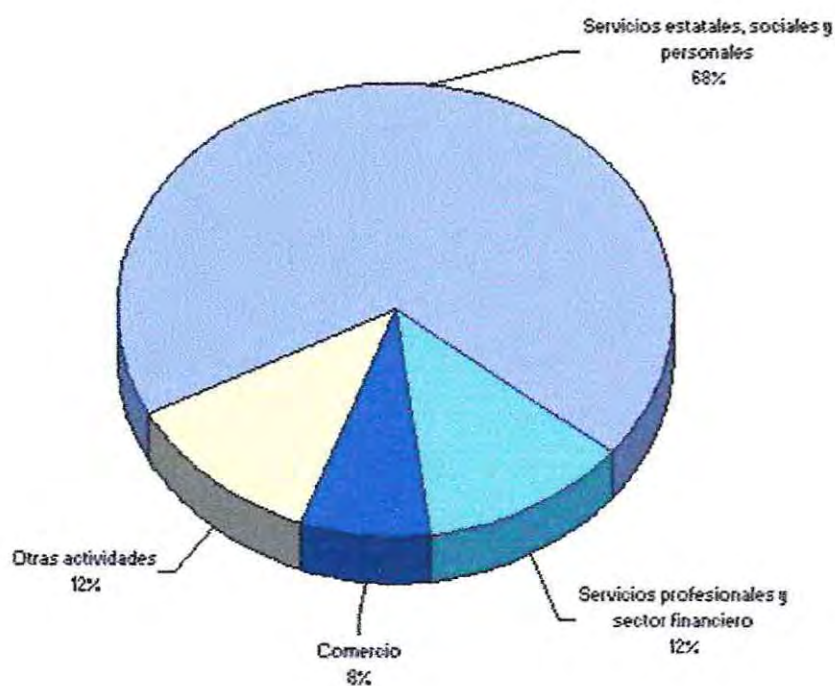
Según el Observatorio del Empleo realizado por MINEDUC⁵⁸ el mercado laboral para el/la Asistente Social estaría conformado de la siguiente manera:

CAMPO LABORAL EN EMPRESA U ORGANISMOS	ÁREAS DE DESEMPEÑO Y/O ESPECIALIDADES
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Empresas públicas y privadas en departamentos de personal y bienestar (recursos humanos). ◆ Instituciones públicas como ministerios, municipalidades, y corporaciones de desarrollo social. ◆ Administradoras de fondos previsionales e instituciones afines (INP). ◆ Ejercicio libre de la profesión. 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Derecho y familia (mediadores familiares), seguridad social, educación, vivienda, derechos humanos, desarrollo regional y local. ◆ Investigación y docencia. ◆ Ejecución y evaluación de programas, proyectos y políticas públicas dirigidos a grupos, familias, organizaciones y comunidades.

⁵⁸ www.futurolaboral.cl 28/06/05.

Por otra parte, los sectores económicos en donde se desempeña el asistente social son los siguientes⁵⁹:

Sectores económicos en que trabajan los titulados en 1995 y 1998.



El 68% de lo(a)s Trabajadore(s) y Asistentes Sociales titulado(a)s en 1995 y 1998 trabaja en el sector Servicios Estatales, Sociales y Personales.

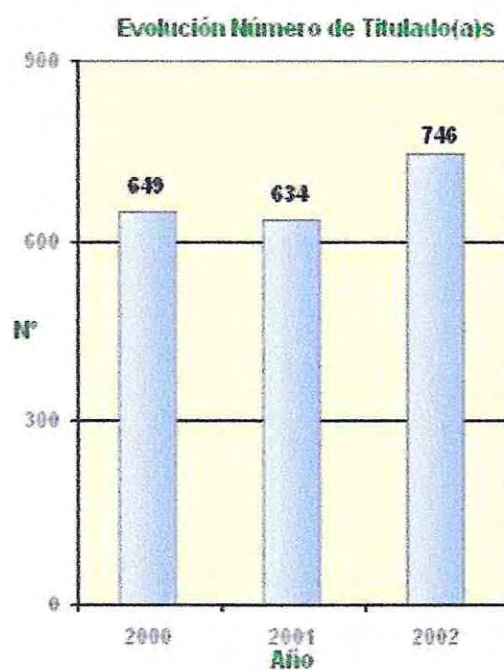
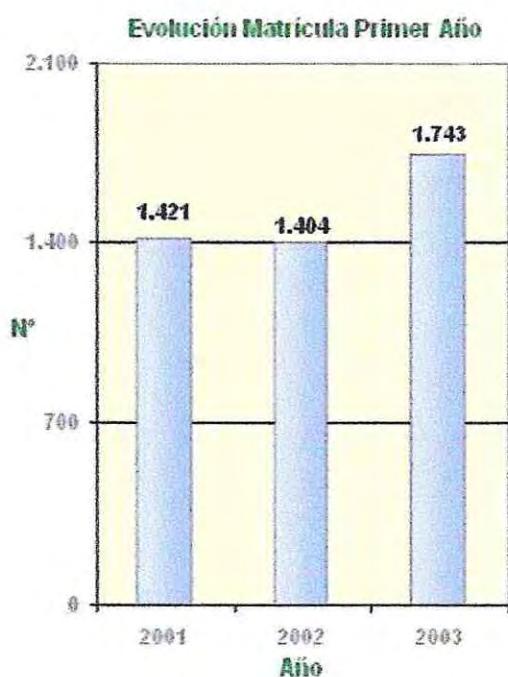
El 12% de lo(a)s Trabajadore(s) y Asistentes Sociales titulado(a)s en 1995 y 1998 trabaja en el sector Servicios Profesionales y Sector Financiero.

El 8% de lo(a)s Trabajadore(s) y Asistentes Sociales titulado(a)s en 1995 y 1998 trabaja en el sector Comercio.

⁵⁹ Op cit. 53

En cuanto al número de matriculados y titulados de la carrera de trabajo social encontramos las siguientes cifras⁶⁰:

DURACIÓN	MATRÍCULA Primer Año 2003	TITULADO(A)S 2002	NÚMERO DE TRABAJADORE(A)S Y ASISTENTES SOCIALES		COMPOSICIÓN MATRÍCULA TOTAL	
			Total	Menores de 35 años	Hombres	Mujeres
10 semestres	1.743	746	12.045	5.281	15%	85%



⁶⁰ Op Cit.53

CAPÍTULO III:

“DISEÑO DE INVESTIGACIÓN”



Catedral, Provincia de San Felipe

CAPÍTULO III: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

3.1.- Enfoque Metodológico:

En la presente investigación se utilizará el enfoque de investigación cualitativa, a través del cual se busca la comprensión de los fenómenos en estudio desde la visión o subjetividad de los participantes, es decir la investigación cualitativa se caracteriza por ver las cosas desde el punto de vista de las personas que están siendo estudiadas.

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

Permite dar cuenta del proceso de construcción de significados, ya que posibilita hacer una aproximación global de las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva, logrando la comprensión del proceso y la aproximación a los protagonistas. Esto se logra al explorar el contexto logrando descripciones más detalladas y completas que explican la realidad subjetiva que subyace en la acción de los miembros de una sociedad. En cuanto al tipo de investigación se define como exploratorio descriptiva, donde la primera a través de la definición de un objeto de estudio y su contexto, recoge información tendiente a ampliarse a lo largo del proceso de investigación. La necesidad de una investigación exploratoria surge cuando se necesita:

- Obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa sobre un contexto particular de la vida real.
- Identificar conceptos o variables promisorias.
- Establecer prioridades para investigaciones futuras
- Sugerir afirmaciones (Postulados) verificables.

En tanto los estudios descriptivos se caracterizan por:

- Describe situaciones o eventos.
- Especifica propiedades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.
- Describe, mide o evalúa diversos aspectos, dimensiones o componentes del fenómeno a investigar.

Es decir, en el estudio descriptivo se selecciona una serie de elementos y se mide cada una de ellas de manera independiente, para así describir lo que se investiga.

3.2. Objetivo de Investigación:

Configurar el Mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región, según la opinión de las instancias empleadoras y desde la perspectiva de análisis competencias profesionales.

3.3. Preguntas de Investigación:

- ¿Cómo se configura actualmente el mercado laboral de Trabajo Social en la V Región?
- ¿Qué Competencias Profesionales se demandan actualmente a Trabajo Social desde las instancias empleadoras?
- ¿Qué importancia le atribuyen las instancias empleadoras al centro de formación de origen en la constitución de un profesional competente que pueda insertarse exitosamente en el Mercado Laboral de la V Región?
- ¿Qué características asume la inserción profesional de los / las titulados/as de la Universidad de Valparaíso en el Mercado Laboral de la V Región?

3.4. Dimensiones del Estudio:

- Competencias Profesionales de Trabajo Social.
- Mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región.

- Necesidades de Formación del colectivo profesional de Trabajo Social.

3.5.- Colectivo y Muestra:

- **Delimitación del Colectivo:** Instancias empleadoras de Trabajo Social en la V Región durante el año 2004, de carácter públicas, privadas con participación del Estado y privadas
- **Selección de la Muestra:** El procedimiento de selección corresponde al muestreo teórico, específicamente al muestreo por tipo de caso.
- **Criterios de Inclusión:**
 - Empleadores que hayan incorporado profesionales de Trabajo Social en su servicio en los últimos tres años.
 - Poseen tiempo y expresan abiertamente su disposición a participar en el estudio.

3.6. Instrumentos de Recolección de Información:

Entrevista Semi- Estructurada⁶¹:

Entrevista: Consiste en que una persona (entrevistador), solicite información de otra o de un grupo (entrevistado), para obtener datos sobre un problema determinado.

Involucra la preparación de una guía para la entrevista que enumere un conjunto predeterminado de preguntas o temas que se van a tratar. Esta guía sirve como una lista de verificación durante la entrevista y asegura que se obtenga básicamente la misma información a partir de varias personas. Aún así, existe bastante flexibilidad. El orden y el funcionamiento real de las preguntas no se determina por anticipado. Además, dentro de la lista de temas o áreas temáticas, el entrevistador tiene la libertad de dar mayor profundidad a determinadas preguntas.

La ventaja del estilo de la guía de entrevista es que el hecho de entrevistar a diferentes personas se hace más sistemático e integral, ya que se delimitan los temas que se tratarán. Los desfases lógicos en la información recopilada se pueden anticipar y estrechar, mientras la entrevista fluye como una conversación espontánea. La

⁶¹ Ander – Egg, *Diccionario de Trabajo Social* , pág. 112 , 113 Editorial Lumen, República Argentina 1999

debilidad de este enfoque es que no permite que el entrevistador guíe los temas o tópicos de interés que no se anticiparon en el momento de la elaboración de la guía. Además la flexibilidad del entrevistador en la formulación y ordenamiento de las preguntas podía originar respuestas sustancialmente diferentes según las personas, lo que reduce la capacidad de comparación.

Utiliza preguntas Estructuradas y Preguntas no Estructuradas. El Eje de la Entrevista es una serie de guión sobre temas a tratar. A raíz de esto, la entrevista ser adapta a cada candidato.

E) Análisis de la Información:

- **Análisis Cualitativo:** Segmentación de los datos en unidades relevantes y significativas; Reducción de los datos en categorías; Disposición de los datos en gráficas descriptivas, construcción de Matrices y/ o redes conceptuales.

H) Criterios de Rigor:

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

I) Propuesta de Trabajo:

TIEMPO ESTIMADO	ACTIVIDADES
Agosto – Septiembre 2004	Diseño y Organización del Trabajo: - Revisión Bibliográfica.

	<ul style="list-style-type: none">- Elaboración Pauta Entrevista.- Elaboración Catastro de Profesionales.- Prueba en Terreno del Instrumento.
Octubre 2004 – Enero 2005	Recopilación de la Información
Febrero– Abril 2005	Análisis de la Información
Mayo – Junio 2005	Mercado Laboral y Trabajo Social: Propuestas y Síntesis

CAPÍTULO IV:

“INFORME DE INVESTIGACIÓN”



**Centro de Sky Portillo,
Provincia de Los Andes**

CAPÍTULO IV: INFORME DE INVESTIGACIÓN

4.-ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

El presente análisis es desarrollado a partir de la información recolectada en las Instancias Empleadoras de Trabajo Social participantes del estudio. El análisis se realiza a partir de las siguientes categorías, que emergen desde las preguntas de investigación:

- ◆ **Configuración del Mercado Laboral en la V Región.**

- ◆ **Competencias Profesionales demandadas a Trabajo Social desde las instancias empleadoras.**

- ◆ **Centro de Formación de Origen, Constitución Profesional Competente y Mercado Laboral de la V región.**

- ◆ **Inserción profesional de los/las titulados/as de la Universidad de Valparaíso del mercado laboral de la V región.**

4.1.- Configuración del Mercado Laboral en la V Región.

A.- Caracterización General:

En la actualidad, de acuerdo a los datos recolectados por el equipo seminarista, el Mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región, podría estimarse entre 1.000 a 1.200 Asistentes Sociales en ejercicio.

La provincia que cuenta con un mayor número de Asistentes Sociales es Valparaíso, la que reúne aproximadamente un 40% del número total de profesionales, seguida por la provincia de San Antonio con un 15%, y las provincias de Quillota y San Felipe con un 15% cada una, con lo cual se puede inferir que los y las Asistentes Sociales de la V Región muestran una clara tendencia de inserción laboral en la capital regional.

En cuanto a los ámbitos institucionales de empleo para Asistentes Sociales en la V región, pueden caracterizarse los siguientes:

Ámbito Institucional De Empleo	Características
• Municipio	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social se desempeña principalmente implementando la red Asistencial de Gobierno y programas propios de acuerdo a la realidad de cada ciudad.
• Red de Salud	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social se desempeña en Hospitales y Centros de Salud, por lo general a cargo de los Servicios de Salud. La atención se basa principalmente en la prevención, promoción y educación comunitaria de diversos temas atinentes al área salud.
• Red Sename	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social tiene como foco de atención a los niños, niñas y jóvenes con diversas problemáticas. Por lo general el trabajo es desempeñado en Hogares de Menores, Centros Comunitarios, Centros de Atención Diurna, Centros Infanto Juveniles, Centros de Tratamiento y Diagnóstico y Programas ambulatorios de intervención.
• Gobierno Regional	Ámbito institucional en cual el/la profesional Asistente Social principalmente se aboca a implementar y difundir los programas de gobierno al interior de la región. Por lo general el trabajo es desempeñado en Intendencias y Gobernaciones Provinciales.
• Gendarmería	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social trabaja con Infractores de Ley preocupándose de su proceso al interior de los recintos penitenciarios. Por otra parte cumple la función de preocuparse de la reinserción del infractor de ley a través de programas que le permitan insertarse nuevamente en la sociedad. Es caso del Patronato Local de Reos.
• Educación	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social se desempeña en diferentes funciones entre ellas podemos encontrar la aplicación de programas al interior de colegios o escuelas que están a

	cargo de las corporaciones municipales de educación. Otra Función esta enfocada a la educación superior en el cual el/la Asistente Social cumple un rol formador, este se realiza tanto en Universidades Públicas, Privadas y Centros de Formación. En este ámbito el/la Asistente Social también se desempeña en el área de bienestar estudiantil, a cargo de créditos, becas , y diversas asignaciones.
• Fuerzas Armadas y de Orden	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social tiene como función encargarse de los servicios de Bienestar y de la Atención de Caso. Las instituciones que constituyen este ámbito son Armada, Carabineros, Ejército y Fuerza Aérea. Se destaca que el/la Profesional adquieren grados al interior de las instituciones.
• Empresas	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social tiene como función encargarse de los servicios de bienestar y de la Atención de Caso de los trabajadores. Las instituciones que constituyen este ámbito son empresas de diversos rubros como constructoras, agrícolas, Mineras, Fundiciones etc.
• Consultoras	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social debe postular a fondos concursables para desarrollar diversos proyectos sociales tanto del ámbito público como privado. Y luego ejecutarlos.
• Beneficencia	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social tiene un amplio ámbito de acción el cual puede abarcar diferentes rangos etéreos, condiciones sociales y diversos rubros. Entre estas instituciones la más representativa es el Hogar de Cristo.
• Justicia	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social evalúa los diversos casos judiciales que se presentan en los juzgados. En cuanto a las Corporaciones Judiciales el /la Asistente Social actúa por lo general en la mediación de conflictos.
• JUNJI	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social se desempeña por lo general en la inspección de jardines infantiles, en la ejecución de proyectos y atención de caso.
• SERVIU	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social se encuentra a cargo del área vivienda debiendo manejar e implementar los todos los programas estatales del área en cada provincia.
• INP	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social se preocupa básicamente de la previsión de sus clientes, además desarrolla diversos proyectos, que por lo general apuntan al Adulto Mayor.
• ONG	Ámbito institucional en el cual el/la profesional Asistente Social tiene un amplio ámbito de acción el cual puede abarcar diferentes rangos etéreos, condiciones sociales y diversos rubros. Estas instituciones pueden ser con o sin fines de lucro, sin embargo se encuentran muy pocas en funcionamiento.

Los ámbitos de desempeño más comunes al momento de ubicar laboralmente a un/a Asistente Social en la V Región son el ámbito Municipal, Salud y Menores. Estos ámbitos de desempeño son tradicionales del accionar del trabajo social y se caracterizan por estabilidad laboral y carrera funcionaria.

En cuanto a los cargos que ocupa el/la profesional en cada ámbito institucional de desempeño, y de acuerdo a los datos recolectados por el Equipo Seminarista se identifican los siguientes tipos:

Tipos De Cargo	Características
Asistente Social	Cargo que desempeña el/la profesional, en el cual no tiene influencia en la toma de decisiones trascendentales a nivel institucional. Este cargo se desempeña por lo general en los primeros años de inserción laboral, aún cuando esta situación puede mantenerse a lo largo del ejercicio profesional. Además se manifiesta en los diferentes ámbitos d desempeño.
Coordinación	Cargo en el cual se desempeña el/la Asistente Social en donde este se encarga de organizar programas específicos, sin tomar decisiones sobre estos. Los ámbitos mas frecuentes en el cual se desarrolla este cargo son Municipal, Salud, Red Sename, Gendarmería, Consultora, Beneficencia, Junji y ONG.
Encargado/a de área	Cargo frecuente en el cual se desempeña el/la Asistente Social, en donde este toma las decisiones sobre programas específicos que estén a su cargo. Los ámbitos más frecuentes en el cual se desarrolla este cargo son: Municipal, Salud, Gendarmería, Gobierno regional.
Jefe/a de Departamento	Cargo frecuente en el cual se desempeña el/la Asistente Social en donde este, toma las decisiones de un departamento en específico, dentro de una institución mayor y en el cual por lo general encontramos más Asistentes Sociales. Los ámbitos mas frecuentes en el cual se desarrolla este cargo son: Municipal, Salud, Gobierno Regional, Empresas.
Sub- Dirección	Cargo en el cual se desempeña el/la Asistente Social en donde este se encarga de tomar decisiones al momento de la ausencia del director/a aún así cuenta con influencia en la toma de decisiones. Los ámbitos en donde se desarrolla este cargo es principalmente el área salud y Red Sename
Dirección	Cargo directivo o con poder en la toma de decisiones trascendentales al interior de la institución, existe aproximadamente un 10% de Asistentes Sociales que ocupan un cargo directivo o con oportunidad de toma de decisiones. Los ámbitos mas frecuentes en el cual se desarrolla este cargo son Municipal, Salud, Educación, Red Sename y excepcionalmente en consultora.

En relación a los Centros de Formación de origen de los/las profesionales Asistentes Sociales en ejercicio en la Región, es posible reconocer la presencia de las siguientes instituciones formadoras:

Universidad			Instituto Profesional
Tradicional	Privada	Internacional	
<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Valparaíso • Universidad Católica de Valparaíso • Pontificia Universidad Católica de Chile • Universidad de Antofagasta • Universidad Católica del Maule • Universidad de Chile • Universidad de Concepción • Universidad La Serena • Universidad de La Frontera • Universidad de Magallanes • Universidad de Talca • Universidad de Temuco • Universidad Tecnológica Metropolitana. 	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad Arcis • Universidad Cardenal Silva Henríquez • Universidad Católica Blas Cañas • Universidad del Pacífico • 	<ul style="list-style-type: none"> • Universidad de Venezuela 	<ul style="list-style-type: none"> • Inacap: Viña del Mar, Santiago • Instituto Profesional del Maule • Instituto Profesional del Sur • Instituto Santo Tomás: Viña del Mar, Santiago, La Serena • Instituto Valle Central

A partir de la información disponible, puede estimarse que la presencia de profesionales provenientes de otras zonas del país, supone que la V Región es considerada por los /las profesionales un campo laboral atractivo.

B.- Contratación de Asistentes Sociales:

La realidad actual del Mercado Laboral de la profesión en la V Región, presenta una dinámica de coexistencia entre diversos ámbitos Institucionales y un notable

colectivo de profesionales. Se suma a lo anterior, una creciente flexibilización del campo de acción del/la Asistente Social, que de ser originalmente exclusivo en la asistencialidad, promoción y gestión social, ha pasado a desdibujar sus fronteras profesionales y sus ámbitos de desempeño y comienza a ser ocupado por distintos profesionales del área de las Ciencias Sociales.

....."Es una opción, porque se podría trabajar por ejemplo eventualmente alguien que quisiera darle una mirada mas como un Sociólogo, o un Psicólogo respecto a la comunidad que también los hay..." (E.L.B.P-19)

Por lo tanto, la contratación de Asistentes Sociales comienza a adquirir connotaciones divergentes a las conocidas tradicionalmente. En este marco es posible encontrar dos decisiones centrales presentes en la contratación del/la profesional:

- *Por Requerimiento Institucional:* La decisión de contratación del/la profesional se realiza de acuerdo a definiciones institucionales que han definido como indispensable la labor de el/la Asistente Social en áreas de trabajo específicas. Así entonces, existe el cargo de asistente social, el que se provee mediante los mecanismos definidos para tal efecto.
- *Por Opción:* La decisión de contratación de el/la profesional se realiza de acuerdo a definiciones institucionales que han establecido como necesaria la labor de un o una profesional de las Ciencias Sociales y dentro de un amplio abanico disciplinario se prioriza la contratación de un/a asistente social, por sobre otros profesionales.

Otro factor que tiene influencia complementaria en la decisión de contratar un/a profesional Asistente Social se encuentra, en las oportunidades que tenga el colectivo profesional en influir en las decisiones institucionales de contratación de nuevos/as profesionales. A este respecto, se pueden identificar:

- **Asistente Social con influencia central en la decisión de contratación institucional:** Se encuentran en las instancias de Dirección, Subdirección, jefaturas y encargados/as de área en los diversos ámbitos institucionales de

desempeño. Esta instancia se manifiesta por lo general en los municipios, red sename, red Salud.

- **Asistente Social con influencia complementaria en la decisión de contratación institucional:** Se encuentran en las instancias de Dirección, Subdirección, jefaturas y encargados/as de área en los diversos ámbitos institucionales de desempeño. La decisión central radica en una instancia empleadora que no posee el atributo profesional de trabajo social. Esta instancia se manifiesta en empresas, Fuerzas Armadas y de Orden, Gobierno Regional, etc.

	Con influencia	Sin influencia
Requerimiento institucional	...“Bueno, por la naturaleza de nuestro trabajo nos exigen que debemos tener, nosotros somos consultoras que trabajamos en todo lo que son los programas de desarrollo social en el fondo, es una visión nueva de Servicio Social desde la óptica de prestación de servicios privados nosotros le trabajamos a SENAME y SENAME exige la presencia de Trabajadores Sociales, Antropólogos, Psicólogos....”(E.M.B.Pr23)	...“¿yo decidir?, son profesionales que están hace mucho tiempo antes que yo tienen alrededor de 58 y 60 años, además acá el Ministerio tiene estructurada lo que es la planta y las contrata desde ya, no hay mucha injerencia en la decisión que yo pueda tomar...” (E.J.D.P-13)
Por opción“los municipios cuentan con Asistentes Sociales, pero nosotros hemos enfatizado la contratación de un mayor número de Asistentes Sociales porque el trabajo lo hemos orientado quizás también en relación a nuestra profesión, quizás si hubiese habido un Ingeniero Comercial, no lo hubiese enfatizado tanto y hubiese pensado en otras carreras,”...(E.G.M.P-5)“siendo la única asistente social de la provincia uno recibe todos los programas sociales y de ahí tiene que delegar a nivel de las comunas y se entrapa de repente por que se reciben ordenes de diferentes lados serplac, fosis, el intendente y todos te llaman diciendo que es urgente que es prioritario yo necesitaría aquí un asistente social, siempre lo he dicho , lo he pedido pero nunca lo he logrado lamentablemente....”(E.X.M.P-10)

La instancia empleadora de Asistente Social con influencia central en la decisión de contratación institucional menciona frecuentemente que la decisión de contratación de asistentes sociales se funda en un conocimiento acabado de la formación y potencialidades de desarrollo de las competencias de la profesión, no obstante diferenciando en su interior la formación de origen tradicional y privada.

....."para mí, uno privilegia siempre su casa donde uno sale por que conoce mas a la gente, pero yo privilegio a las universidades tradicionales por sobre las particulares por que se el tipo de currículo que tiene , la exigencia que esto conlleva lamentablemente es así...." (E.K.C.P-8.)

Por su parte, la instancia empleadora en que el/la Asistente Social posee una influencia complementaria en la decisión de contratación institucional potencia el reconocimiento de la función profesional que se realiza o puede llegar a realizarse al interior de su institución, con el respaldo del reglamento interno de la Institución o por requerimiento de programas o proyectos que mencionan específicamente la incorporación de un/a Asistente Social. No obstante, si bien en esta situación se puede tener influencia en la decisión de definición de cargo para asistente social, no siempre se puede tener influencia en la decisión de la persona que, en definitiva ocupará dicho cargo.

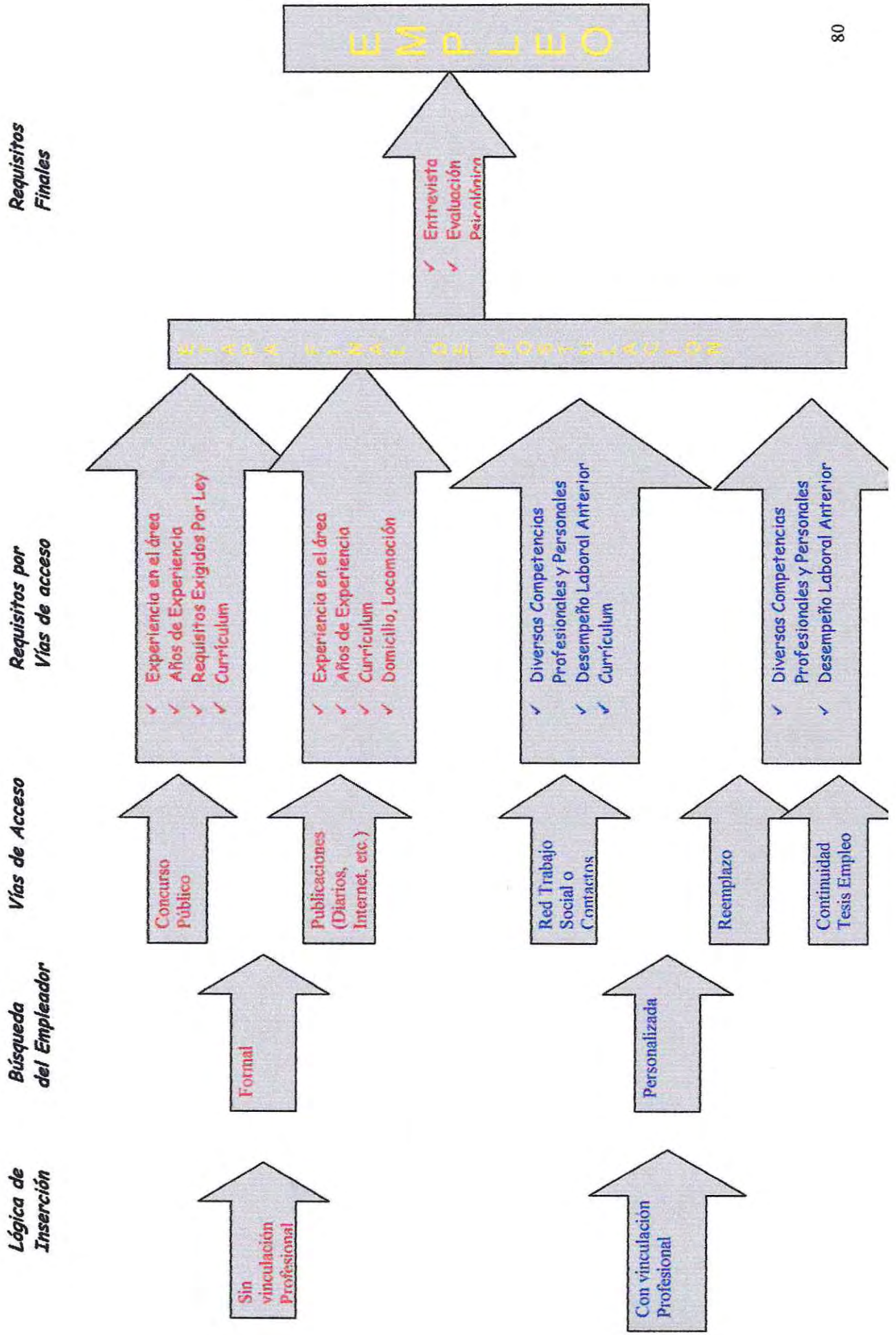
...." A ver, siempre ha habido Asistentes Sociales en el servicio y en los establecimientos de salud también porque tiene que haber un vinculo con la comunidad, por lo tanto se requiere de este profesional, no es que yo decida contratarlo o no...."(E.Y.D.. P-21)

C.- Formas de acceso de el/la Profesional Asistente Social al Mercado Laboral de la V Región.

La inserción de los/las Asistentes Sociales al mundo laboral es un proceso cada vez más complejo en el que es posible encontrar diversas formas de acceso. En este escenario los criterios de contratación de profesionales responden a dos categorías, las que pueden presentarse en forma conjunta o separada.

- **Requisitos:** Son las diferentes exigencias específicas que se solicitan al momento de postular a un empleo. Requisitos Generales y Requisitos Finales

- *Acceso a un trabajo:* Son las diferentes vías a través de las cuales se postula a un empleo.



De acuerdo a lo presentado en el esquema precedente, existen diversos criterios de contratación a través de los cuales se puede postular a un empleo. En cuanto al acceso a un trabajo, las vías más comunes son: Concurso Público, las Prácticas Profesionales, Reemplazo, Red de Trabajo Social o Contactos y Publicaciones. Estas vías se pueden clasificar de acuerdo al nivel de exigencia solicitada, pudiendo ponderarse a través del tipo de requisitos que deben cumplir los postulantes a un empleo: Se reconocen dos Lógicas de Inserción:

- *Con Vinculación Profesional:* El reconocimiento al trabajo y/o méritos de la persona obtenidos en un desempeño anterior o de acuerdo a las referencias entregadas al empleador por parte de contacto o red de trabajo social. Por lo general, la cantidad de requisitos exigidos es menor al nivel siguiente.

...."El equipo multidisciplinario que tenemos en la escuela atiende tanto a la escuela como al proyecto, para nosotros es vital que sean personas cercanas, conocidas en ese sentido, se escogió dentro de varias alumnas que hicieron su práctica acá....."
(E.P.R.P-20)

- *Sin Vinculación Profesional:* En este nivel no se conoce el desempeño anterior desarrollado por la persona, por lo tanto el número de requisitos exigidos para postular al empleo es mayor, situación que incrementa la dificultad de ingreso.

.... "nosotros tenemos un sistema en que todo el personal que entra tiene que entrar a través de un concurso....., pero se funciona en base a cuando hay una vacante el director lo comunica y se hace todo el proceso se hace un llamado se comunica a la radio cual es el cargo, después se hace una preselección y después cada comisión determina los criterios las cosas que van a priorizar..... Se considera bastante importante la capacidad de relacionarse, la habilidad de comunicarse, el trabajo en equipo esas son cosas que se ven un poco en la entrevista por que igual no se elimina el riesgo de equivocarse en la selección pero por lo menos se optimiza, también esta el test psicológico que se hace a todas las personas que se seleccionan a las que se les hace la entrevista y tiene que ver con que si se adaptan al perfil que se requiere y eso lo determina la comisión en la cual participa el jefe directo....."
(E.Y.D.P-21).

Es posible inferir que existen dos tipos de búsqueda de Asistentes Sociales por parte de los empleadores/as, en cuanto al acceso a un empleo en su institución:

- *Búsqueda Personalizada:* La instancia empleadora de el/la profesional Asistente Social se preocupa rigurosamente de conocer al postulante al empleo.
- *Búsqueda Formal:* La instancia empleadora de el/la profesional Asistente Social encarga a estamentos especializados la selección de los y las postulantes, reservando su participación a la entrevista final de selección.

BÚSQUEDA EMPLEADOR	DEL ACCESO AL EMPLEO	FRAGMENTOS
Personalizada	Prácticas Profesionales realizadas en la institución."nuestra estrategia aquí es seleccionar los mejores aquí no ingresamos ya que aquí Uds. Saben pasan una cantidad de alumnos en practica muchísimos y como son muchísimos nos vamos quedando con los mejores..." (E.G.M.P-5)
	Red de Trabajo Social o Contactos."a mi me interesa informarme de la Asistente Social antes de contratarla, claro para mi es mas fácil ya que soy Asistente Social y uno ubica al que fue director de practica o por contacto como funciona ella como estuvo entonces uno se documenta de cómo es la persona y de ahí ve la posibilidad de contratarla..." (E.K.C.P-8)
	Reemplazo" la otra colega que trabaja aquí llegó cuando yo tuve una licencia como yo soy de planta se debía contratar un colega en mi reemplazo y ella lo hizo bien y siguió trabajando aquí, en ese tiempo el gobernador la conocía y quedó...." (E.M.C.P-18)
Formal	Concurso Público/ Publicaciones	"....lo primero que tengo que definir si es que necesito Asistente Social en el programa, si lo requiero por concurso público, curriculum, publicación en el diario, concurso interno. Todos pasan por un proceso de selección...." (E.R.R.Pr-12)

D.- Labor que realiza el/la Asistente Social en el Mercado Laboral de la V Región

El accionar de Trabajo Social en la actualidad, abarca desde la función tradicional, a nuevas funciones que se han incorporado paulatinamente a su quehacer, permitiendo extender el campo de acción de la profesión. Por lo general, la labor realizada por el/la asistente social varía de acuerdo al ámbito de desempeño en el que se emplea. Sin embargo existen labores que son transversales a los ámbitos de desempeño profesionales y se encuentran relacionadas principalmente con las competencias que el/la profesional desarrolla y que son necesarias de poseer de acuerdo a las funciones a realizar en la institución.

De acuerdo a los datos de la presente investigación, que se manejan, la labor que realiza el/la Asistente Social en el Mercado Laboral de la V Región se puede caracterizar en la siguiente matriz:

LABOR	DEFINICIÓN	FRAGMENTO
<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar los tres niveles de intervención. 	<p>Corresponde a la función tradicional realizada por un/a Asistente Social en que desarrolla los tres niveles de intervención profesional. Caso Grupo y Comunidad.</p>	<p>...."En el municipio hay una parte que es ineludible , que es la atención de público, que son los casos sociales.....otro tema es el previene , en que tu trabajas con la capacitación en la familia.....después viene el trabajo comunitario que tal vez como te dijera es en el cual más empeño ponemos...."(E.M.V.R.P-14)</p>
<ul style="list-style-type: none"> Liderar y Participar en equipos multidisciplinarios 	<p>Corresponde por lo general a la labor que realiza un/a profesional Asistente Social en donde participa activamente de la coordinación de Equipos Multidisciplinarios.</p>	<p>.... "fundamentalmente trabajan en lo posible en la dupla psicosocial, que tiene que ver con el tema del trabajo del psicólogo con el asistente social de tal forma que tengan una mirada más multidisciplinaria, ahora reconozco que tengo más asistentes sociales que psicólogos ya que en algunos programas es necesario el liderazgo del asistente social..."(E..R.R.Pr-12)</p>
<ul style="list-style-type: none"> Administrar la Red Asistencial de Gobierno 	<p>Corresponde a la labor que realiza un/a profesional Asistente Social en la cual coordina, supervisa y gestiona beneficios otorgados por la red asistencial de gobierno.</p>	<p>...."el asistente social realiza una atención de público, la supervisión de los subsidios sociales, están a cargo de la beca presidente de la república , los suf, o sea a cargo de todos los beneficios gubernamentales..." (E..M.A.C.P-18)</p>
<ul style="list-style-type: none"> Planificar e implementar Programas y Proyectos 	<p>Corresponde a las funciones de diseño, toma de decisiones y puesta en marcha de programas o proyectos ejecutados por la institución empleadora del/la profesional.</p>	<p>...."a ver en PRODEL trabajan todo el apoyo psicosocial con las familias de los jóvenes infractores de ley, y dirigen también yo los pongo a los asistentes sociales a dirigir los proyectos los pongo por encima de los otros profesionales..." (E.M.B.Pr-</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Encargado del Bienestar Personal 	<p>Corresponde a la función que realiza un/a profesional Asistente Social en la cual se preocupa de gestionar diversas acciones que van en beneficio del personal que trabaja en la institución en la cual se emplea.</p>	<p>23)"acá en el servicio también tenemos profesionales que están a cargo del bienestar del personal profesional, bueno en el bienestar y otros más uno en cada servicio más grande en los tres niveles....."(E.Y.D.P-21)</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar Técnicamente 	<p>Corresponde a la función que realiza un/a profesional Asistente Social en la cual asesora diversos proyectos y programas en los que se hace necesaria la opinión del profesional.</p>	<p>...."haber hay varias tareas , por ejemplo están a cargo de programas de tipo social en la parte mas bien administrativa y de control o sea de asesoría técnica....."(E.C.A.P-22)</p>

Las labores mencionadas son desarrolladas en los ámbitos de desempeño de el/la profesional Asistente Social, siendo posible entonces agrupar estas labores de acuerdo a cada ámbito:

Ámbito institucional de empleo	Labor Profesional
<ul style="list-style-type: none"> • Municipio 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Administrar la Red Asistencial de Gobierno. • Planificar e implementar Programas y Proyectos
<ul style="list-style-type: none"> • Red de Salud 	<ul style="list-style-type: none"> • Liderar y Participar de equipos multidisciplinares • Planificar e implementar Programas y Proyectos • Encargado Bienestar del Personal
<ul style="list-style-type: none"> • Red Sename 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Liderar y Participar en equipos multidisciplinares • Planificar, e implementar Programas y Proyectos
<ul style="list-style-type: none"> • Gobierno Regional 	<ul style="list-style-type: none"> • Administrar la Red Asistencial de Gobierno • Planificar e implementar Programas y Proyectos • Asesorar Técnicamente
<ul style="list-style-type: none"> • Gendarmería 	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Liderazgo y Participación en equipos

	multidisciplinarios
• Educación	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Planificar e implementar Programas y Proyectos • Encargado Bienestar del Personal
• Fuerzas Armadas y de Orden	<ul style="list-style-type: none"> • Encargado Bienestar del Personal
• Empresas	<ul style="list-style-type: none"> • Encargado Bienestar del Personal
• Consultoras	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Liderar y Participar en equipos multidisciplinarios • Planificar e implementar Programas y Proyectos • Asesorar Técnicamente
• Beneficencia	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Liderar y Participar en equipos multidisciplinarios • Planificar e implementar Programas y Proyectos
• Justicia	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Liderar y Participar en equipos multidisciplinarios • Asesorar Técnicamente
• JUNJI	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Planificar e implementar Programas y Proyectos
• SERVIU	<ul style="list-style-type: none"> • Liderar y Participar en equipos multidisciplinarios • Planificar e implementar Programas y Proyectos
• INP	<ul style="list-style-type: none"> • Asesorar Técnicamente
• ONG	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollar los tres niveles de Intervención • Liderar y Participar en equipos multidisciplinarios • Planificar e implementar Programas y Proyectos

4.2.- Competencias Profesionales demandadas a Trabajo Social desde las instancias empleadoras:

Con el propósito de analizar las competencias profesionales demandadas a Trabajo Social desde las instancias empleadoras, se hace necesario identificarlas de acuerdo sus características:

Carácter de la institución	Definición	Tipo de Institución
Públicas	Institución pública, que depende administrativa y financieramente del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> • Municipio • Red de Salud • Gobierno Regional • Gendarmería • Educación • Fuerzas Armadas y de Orden • Justicia • JUNJI • SERVIU • INP
Privadas con Participación del Estado	Institución privada, que para llevar a cabo sus objetivos considera los referentes propuestos por la Política Social y cuenta con la participación financiera del Estado.	<ul style="list-style-type: none"> • Red Sename • ONG
Privadas	Institución privada que define sus objetivos, funcionamiento administrativo y gestión financiera de manera autónoma.	<ul style="list-style-type: none"> • Empresas • Consultoras • Beneficencia

Las Competencias Profesionales requeridas por el mercado laboral de los/las Asistentes Sociales son muy variadas y dependen de los ámbitos de desempeño en los cuales se desarrolla el/la profesional para poder intervenir la realidad. De estas competencias algunas se instalan y potencian durante la formación de pregrado y otras se adquieren en el ejercicio de la profesión. En este nuevo escenario se hace necesario un desempeño competente de la profesión que considere los requerimientos y demandas del mundo laboral y la dinámica de la realidad social.

Para efectos de análisis de competencias se utilizarán los modelos de Bunk/Echeverría y Mertens, los que se desarrollan a continuación:

A.- Modelo Bunk/Echeverría:

En este modelo, se definen las siguientes competencias:

- **Competencias técnicas:** Estas se refieren a las experticias y destrezas que posee el/la profesional para desarrollar su trabajo.
- **Competencias metodológicas:** Se refieren a las herramientas adquiridas en la formación profesional para intervenir de manera efectiva la realidad.
- **Competencias participativas:** Se refieren a las habilidades que posee el/la profesional para interrelacionarse con su entorno de modo de conseguir y converger soluciones en pos de un objetivo.
- **Competencias personales:** Capacidades que el/la profesional posee como base para facilitar su capacidad de solucionar situaciones contingentes y problemas que surjan en el ejercicio de su trabajo.

A partir de esta clasificación la información será presentada en base a los distintos requerimientos que las instancias empleadoras de los/as Asistentes Sociales esperan de su desempeño laboral, analizando las diversas competencias profesionales desarrolladas, de acuerdo al carácter de las instancias empleadoras, es decir público, privado y privado con participación del Estado.

- **Instancias Empleadoras de carácter público:**

Las Instancias Empleadoras de carácter Público se caracterizan principalmente por ser las implementadoras de las políticas gubernamentales. Estas siguen conductos formales ya establecidos en un reglamento para todas las instituciones de este carácter, por lo tanto para llevar a cabo sus acciones busca variadas competencias que concilien lo solicitado por su jefe directo y el programa en el que se inserta.

...”A ver, si se cuenta con Asistentes Sociales, no es que haya sido una opción de nosotros eso viene dentro de las programaciones de los recursos humanos asociados a los distintos programas de atención primaria de salud, en general lo que hacemos es determinar la exigencia de recursos humanos de Servicio Social para el cumplimiento de los programas de salud y contratarlos de acuerdo a esas exigencias...”(E.V.A.P-6)

Competencias Profesionales	Solicitadas por las instancias empleadoras	Fragmentos
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de legislación social. • Conocimiento de políticas sociales. • Conocimiento de problemáticas y necesidades sociales 	<p>".....Me interesa harto que el Asistente Social conozca de investigación, por ejemplo, es bueno porque se hace mucho trabajo de investigación, es fundamental que el Asistente Social conozca cuales son las fortalezas y debilidades de la gente y poderlas manejar para un buen desarrollo profesional..."(E.j j. P-4)</p>
Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de metodologías de intervención social. • Manejo de metodología de investigación social. • Manejo de redes institucionales. • Implementación de políticas sociales, programas y proyectos. • Resolución de conflictos 	<p>... "Tiene que conocer bastante bien el tema de la familia trabajar muy bien la temática de caso conocer muy bien la red asistencial completa tanto a nivel gubernamental como no gubernamental y el trabajo asistencial fuese integrado con otros niveles de intervención y hacerlo bien no es una actividad menor sino que hay que hacerlo bien..."(E.L.B.P)</p>
Participativas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo • Coordinación • Manejo de grupos • Liderazgo 	<p>".....Yo creo que es un profesional tan importante como cualquiera dentro del equipo de salud pero su mayor importancia es en relación al trabajo comunitario, al trabajo de promoción con los grupos de coordinación con la gente yo creo que ese es el aporte que realizan, poder generar espacios en la comunidad.....". (E.K.C.P-8)</p>
Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad • Proactividad • Dinamismo • Flexibilidad • Compromiso con la institución • Tolerancia a la frustración 	<p>"....Desde mi visión, se que la Universidad tiene una formación bastante fuerte, desarrolla muy buenas capacidades de estructuración y sistematicidad, serios en sus desempeños con una mirada bastante sistémica de las problemáticas, además de muchas otras, he trabajado con muchos alumnos en práctica en los 6 años de programa, sin embargo creo en las habilidades personales y la motivación profesional, por ende no es un factor que influiría para mi en la contratación. (E.G.R.P-2)..."</p>

En las instituciones de carácter público, existe un rol tradicional de el /la Asistente Social, no obstante se exigen diversas competencias que van acorde a los

requerimientos actuales del mercado, debiendo el/la profesional desarrollar nuevas competencias tanto personales y participativas como técnicas y metodológicas.

• **Instancias Empleadoras privadas con participación del Estado:**

Las Instancias Empleadoras privadas con participación del Estado trabajan por general, de acuerdo a requerimientos y labores específicas. Sin embargo, en otros ámbitos de desempeño, las competencias que se mencionan apuntan a la transversalidad, obviando los requerimientos específicos.

Competencias Profesionales	Solicitadas por los empleadores	Fragmentos
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento de la Política Social • Conocimiento de problemáticas y necesidades Sociales • Conocimiento legislación Social 	<p>...“Que realice actividades directas o supervisando la ejecución de los talleres que le corresponden a los monitores ya sea los fiscalizar los instrumentos de registro actualización de estos, supervisar todo lo que se exige, desde u punto de vista técnico, este al día y conocer la política estatal y en este caso de las políticas de infancia...”(E.C.P.Ppe-16)</p>
Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo e implementación de políticas, programas y proyectos. 	<p>...Si tu no eres capaz de poner al servicio o en practica tus conocimientos, tus habilidades, no puedes ser un buen profesional...”(E.A.F.Ppe-17)</p>
Participativas	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo • Trabajo en equipo 	<p>“.....En la realidad se necesita gente Adulta, entre comillas normal con casi todas las crisis existenciales resueltas o que por lo menos la dejen en la casa por lo tanto necesitamos gente que trabaje en equipo y que siempre trate de hacer lo mejor posible(E.C.PPpe-16)</p>
Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la Institución • Autocapacitación 	<p>“.....Mira las competencias y habilidades cognitivas propias de la profesión que son comunes a todos los profesionales yo creo, pero en cuanto a las cualidades personales yo creo que lo mas importante es tener un compromiso institucional con lo que haces un rol claro con respecto a lo que es la infancia...”(E.C.P.Ppe-16)</p>

En las instituciones subvencionadas, las cuales en su mayoría, son representadas por la Red SENAME se aprecia una exigencia mayor en el manejo de

políticas sociales, trabajo con grupos y un compromiso primordial con la infancia y su realidad.

- **Instancias Empleadoras privadas:**

En las Instituciones de carácter privado se destaca el trabajo de el/la profesional Asistente Social en el manejo técnico e implementación de los diversos programas que se implementan al interior de estas instituciones.

Competencias Profesionales	Solicitadas por los empleadores	Fragmentos
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencia Técnica 	<p>...”Cuando uno trabaja en proyectos de intervención social se vincula con el aparato publico, entonces necesitas profesionales que conozcan como se maneja los departamentos del estado que conozcan como se maneja el SERVIU etc....”(E. J.R.Pr-3)</p>
Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo computacional. • Coordinación de proyectos. 	<p>...” estoy hablando de una cosa súper puntual como lo es el manejo de la tecnologia computacional o el manejo de Internet o el manejo del Outlook para los correos electrónicos eso hoy día lo tiene que dar por echo...”(E. J. R.Pr-3)</p>
Participativas	<ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo. • Trabajo de redes 	<p>...”El profesional social debe contar con la capacidad de trabajar en equipo y ejercer un liderazgo al interior de esta institución...” (E. .M.B.Pr- 23)</p>
Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Dinamismo. • Proactividad • Creatividad • Autonomía 	<p>”.....las Consultoras trabajan fundamentalmente con proyectos, viven de los proyectos si es que tu no tienes un equipo creativo, si es que tu no tienes un equipo de muy buena calidad obviamente dentro del mercado no vas ha poder competir porque aquí no hay una actitud pasiva del profesional sino tiene que ser muy activa muy proactiva. (E.J.R.Pr-3)...”</p>

Las Instituciones privadas son variadas (consultoras, departamentos de bienestar, entre otros) y al igual que en las otras instituciones se considera relevantes las competencias personales y participativas por sobre las técnicas y metodológicas.

...” Para mí las tres son importantes yo creo que una persona con alta motivación de logro, va ser capaz de trabajar mucho y bien, una persona que tiene tolerancia al fracaso se va a poder sobreponer a situaciones difíciles, y una persona con capacidad de emprendimiento va ha ir abriendo nuevos caminos que es lo que se solicita acá en la consultora, en las consultoras...”(E.M.B.Pr-23) .

Por lo demás, algunas instancias empleadoras manifiestan la necesidad de especialización en la formación profesional de pre-grado, en especial en áreas específicas, haciendo posible una inserción mejor recibida y más provechosa.

....”hay Asistentes Sociales que se han especializado en otras áreas en Adultos Mayores, otros en el Chile solidario que es una metodología engorrosa y que es especialista en eso y así encuentras especialistas en jóvenes entonces yo creo que el currículo necesariamente tiene que modificarse y mi idea es que los Asistentes Sociales deberían salir como los profesores con mención en, con una especialidad quizás dentro de la malla curricular te pudieran ofrecer algunos ramos electivos y que tu digas a mi me interesa jóvenes voy a tomar esta línea de jóvenes a parte de todo lo necesario para ser un Asistente Social pero que salgas ya con una especialidad....” (E.G.M.P-5).

Las competencias desarrolladas durante el pre-grado adquieren gran relevancia para las instancias empleadoras al momento de contratar a los/las Asistentes Sociales, ya que gracias a estas, son capaces de desempeñarse de una mejor forma al interior del contexto institucional en el cual se emplea, siendo atractivo contar con los servicios del/la profesional. Dentro de las competencias más destacadas en el mercado laboral actual se encuentran las competencias personales que marcan la diferencia al momento de una contratación, en el entendido que la labor profesional de el/la Asistente Social tiene como factor central en su desempeño al vínculo directo con las personas. Por lo tanto, para que se genere este vínculo las habilidades personales deben ser desarrolladas por el /la profesional con el fin de lograr un buen cometido en su labor.

✓ **Competencias Convergentes y Divergentes:**

Para un análisis integral de las competencias requeridas por las diferentes instancias empleadoras, estas se diferenciarán en competencias convergentes y divergentes:

- **Competencias convergentes:** Son aquellas competencias profesionales requeridas indistintamente de manera transversal por las diferentes instancias empleadoras.
- **Competencias Divergentes:** Son aquellas competencias profesionales requeridas por las distintas instancias empleadoras de manera particular, para realizar funciones específicas en su institución.
- **Competencias Convergentes:**

Competencias Convergentes	
Técnicas	➤ Conocimiento de la Política Social, Conocimiento legislación social, Conocimiento de problemáticas y necesidades sociales.
Metodológicas	➤ Manejo Computacional, Coordinación de proyectos, manejo de redes Institucionales. Manejo de metodologías de intervención social.
Participativas	➤ Liderazgo, Trabajo de redes, trabajo en equipo,
Personales	➤ Proactividad, Creatividad, Dinamismo, Tolerancia a la frustración

Las competencias profesionales convergentes de las diversas Instituciones son en su gran mayoría transversales y son requeridas por los empleadores, independiente del carácter que tenga la institución

- **Competencias Divergentes:**

Competencias Divergentes			
	Instancias empleadoras sector Público	Instancias empleadoras sector Privado	Instancias empleadoras sector Subvencionado
Técnicas	No se Mencionan	No se Mencionan	No se mencionan
Metodológicas	• Resolución de	No se Mencionan	No se mencionan

Participativas	conflictos		
	No se Mencionan	No se Mencionan	No se Mencionan
Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la Institución. 	<ul style="list-style-type: none"> • Autonomía • Emprendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso con la Institución.

Las competencias profesionales divergentes como se aprecia en el aspecto metodológico y técnico son menores destacándose la resolución de conflictos en la instancia empleadora del sector público que se hace visible en la institución, por el trabajo de su objeto de intervención.

Por otra parte las competencias profesionales participativas y personales varían principalmente por los requerimientos institucionales y el contexto en que se desenvuelven destacándose una variación histórica en el compromiso con la institución que manifiesta la institución pública y privada con participación del Estado con respecto a la Institución privada que es traducida como emprendimiento y autonomía.

B.- Análisis de competencias de acuerdo al modelo de Mertens:

El modelo de Leonard Mertens, permite realizar un análisis complementario sobre las Competencias Profesionales, este se basa en la categorización de competencias en cuanto a:

- Competencias Básicas
- Competencias Genéricas
- Competencias Específicas

A modo de realizar un análisis de acuerdo a este modelo, es necesario adecuar los referentes de acuerdo al colectivo trabajado:

- **Competencias Básicas:** Se considera como aquellas competencias que el/la profesional trae consigo desde su formación personal y profesional.
- **Competencias Genéricas:** Se considera como aquellas competencias transversales que debe desarrollar el/la profesional expresadas en sus comportamientos y actitudes en los diversos ámbitos de desempeño.

- **Competencias Específicas:** Se considera como aquellas competencias propias y no transferibles inherentes al desempeño y a la formación de el/la profesional Asistente Social.

A continuación se analizaran las competencias profesionales de acuerdo al modelo señalado:

✓ **Competencias Básicas:**

Las competencias básicas corresponden para las Instancias Empleadoras de Trabajadores/as Sociales a aquellas relacionadas con las habilidades, aptitudes y destrezas que trae consigo el profesional y que le permiten ingresar y desarrollarse al interior de una institución. Pueden identificarse las siguientes:

Carácter de la Institución	Competencias Básicas	Fragmentos
Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Habilidades Comunicacionales y Personales • Capacidad para establecer relaciones satisfactorias con jefatura y pares • Visión positiva • Manejo adecuado de la información "Bueno de partida mucho compromiso, mucha responsabilidad, la asistente social que trabaja aquí es una persona relajada es tranquila irradia paz eso es muy conveniente, si el asistente molesta por ejemplo por que el apoderado no le responde, actúa de forma con postura, va a tener un rechazo..."(E.P.R.P-20)
Privada con Participación del Estado	No se mencionan	
Privada	No se mencionan	

✓ **Competencias Genéricas:**

Para las instancias empleadoras, las competencias genéricas de asistentes sociales corresponden a aquellas que desarrolladas en ámbitos formales o informales de formación, posee el/la profesional siendo capaz de desarrollarlas plenamente, independiente del ámbito de desempeño. Así, entonces, demuestra ser un/a profesional polifuncional, que en su desempeño se vincula a colectivos disciplinarios y profesionales mayores, ya sea por su relación con las Ciencias

Sociales o por su pertenencia a equipos profesionales. Pueden identificarse las siguientes:

Carácter de la Institución	Competencias Genéricas	Fragmentos
Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de Trabajo en equipo • Dinamicidad • Mirada Crítica • Capacidad de Interpretación de la realidad. • Interpretación de normas y funcionamiento de la institución • Conocimiento Computacional a nivel de usuario • Capacidad de Posicionar sus ideas • Empatía • Actualización Permanente. • Capacidad de innovación, iniciativa y creatividad 	<p>....."A ver capacidad para poder aprender para poder interpretar, para aprender para estudiar las normativas internas de la institución interpretar las normas aplicar las normas.....el asistente social debiera manejar Word, power point, Internet....." (E.Y.D.P-21)</p>
Privada con participación del Estado	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso personal e institucional • Capacidad de Resolución de conflictos 	<p>...."Básicamente el compromiso , con el trabajo y la institución ya que yo parto de la base que viene un profesional acá que trae la habilidad y los conocimientos..." (E..A.F.Ppe-17)</p>
Privada	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de Liderazgo • Capacidad de negociación • Tolerancia a la frustración • Alta motivación de logro • Capacidad de Emprendimiento • Autonomía 	<p>...."el profesional debe contar con la capacidad de trabajar ne equipo y ejercer un liderazgo al interior de la filial , por el tipo de institución el Asistente Social debe manejar".....(E.M.A.C.P-18)</p>

✓ **Competencias Específicas:**

Para las instancias empleadoras de asistentes sociales, las competencias específicas se entienden como aquellas exclusivas de la profesión. Pueden identificarse las siguientes:

Carácter de la Institución	Competencias Específicas	Fragmentos
Pública	<ul style="list-style-type: none"> • Pro-actividad • Capacidad de Posicionar el tema de la participación social. • Conocimiento y Manejo de distintas materias sobre planificación e investigación Social • Conocimiento y Manejo de políticas Sociales • Visión Sistémica 	<p>.... "Mira yo creo que las capacidades técnicas son importantes, por que tu debes saber hacer diagnósticos o sea todo lo metodológico...." (E.M.V.R.P-14)</p>
Privada con participación del estado	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de los Niveles de Intervención Caso, Grupo y Comunidad 	<p>.... "Nosotros acá trabajamos todos los niveles de intervención por lo tanto hay que saber manejar las distintas metodologías" (E.C.P.Ppe-16)</p>
Privada	<ul style="list-style-type: none"> • Ética Profesional • Capacidad de Incorporación de nuevos enfoques 	<p>....".aquí no hay una visión tradicional del trabajo social aquí el asistente tiene que venir a emprender a crear a incorporar nuevos modelos, enfoques para así, preparar los proyectos...." (E.M.B.Pr-23)</p>

De acuerdo al análisis del modelo de competencias profesionales de Leonard Mertens, ha sido posible identificar las competencias requeridas de acuerdo a la caracterización de competencias básicas, genéricas y específicas, adecuándolas a la solicitud de cada instancia empleadora.

Los principales hallazgos derivados de este análisis indican que por lo general las competencias básicas, son más requeridas por las instancias empleadoras, dándoles una mayor importancia que a las competencias genéricas y específicas.

*“... Yo creo además que esta es una profesión influida por las capacidades personales propias, los valores tener una visión positiva de la vida saber lo que tu quieres...”
(E.M.V.R.P-14)*

En cuanto a las Competencias Genéricas, las instancias empleadoras consideran que el /la profesional Asistente Social es capaz de adaptarse a los cambios que provienen tanto del interior, como del contexto global en el que están insertas las instituciones en las cuales se desempeña, por lo tanto el profesional es considerado como flexible y polifuncional.

.....”Se debe tener una mirada crítica autonomía, capacidad de tener lectura de la realidad adversa, además frente a eso debe tener también una capacidad de movimiento, que tiene que ver con la formación de cada persona y lo que se le ha entregado....” (E.C.A.P-

Las Competencias Específicas, que desarrolla el/la profesional Asistente Social son competencias que incrementan el desarrollo de las instituciones, sin las cuales no se podrían llevar a cabo los objetivos de estas, aportando la innovación y el conocimiento frente a las temáticas tratadas, y a los nuevos temas planteados por el/la profesional.

*.....” en algunos programas solo tengo asistentes sociales en relación a esto hay funciones fundamentales que realizan y que tienen que ver con una fuerte intervención social.....”
(E.R.R.-Ppe-12)*

Si bien, ha sido posible identificar las competencias profesionales requeridas, es necesario declarar su carácter transversal en cuanto, son identificadas en cada una de las instancias empleadoras, existiendo por tanto una homogeneidad de competencias en los diferentes ámbitos de desempeño del/la profesional. A continuación se ilustran cuatro ámbitos de desempeño. Tres de los ámbitos

representan a Instancias empleadoras de carácter público y privado con participación del Estado, ejemplificándose a través del ámbito Municipal, Red Salud y Red Sename. Se reconoce en ellos su carácter de ámbitos de desempeño tradicionales y de mayor presencia de profesionales en ejercicio. En el cuarto ámbito se presenta el ámbito de desempeño relacionado con las consultoras en su carácter de instancia empleadora de carácter privado.

✓ *Ámbito de Desempeño Municipal:*

ÁMBITO DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	COMPETENCIAS REQUERIDAS
<i>Municipal</i>	<i>Básicas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Capacidad para establecer relaciones satisfactorias con jefatura y pares</i> • <i>Habilidades Comunicacionales y Personales</i> • <i>Visión positiva</i> • <i>Manejo adecuado de la información</i> <p><i>Genéricas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Capacidad de Trabajo en equipo</i> • <i>Mirada Crítica</i> • <i>Capacidad de Interpretación de la realidad.</i> • <i>Conocimiento Computacional a nivel de usuario</i> • <i>Capacidad de Poseer sus ideas</i> • <i>Empatía</i> • <i>Compromiso personal e institucional</i> • <i>Actualización Permanente.</i> • <i>Capacidad de innovación, iniciativa y creatividad</i> • <i>Autonomía</i> <p><i>Específicas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pro-actividad</i> • <i>Capacidad de Poseer el tema de la participación social.</i> • <i>Conocimiento y Manejo de distintas materias sobre planificación e investigación Social</i> • <i>Conocimiento y Manejo de políticas Sociales</i> • <i>Visión Sistémica</i> • <i>Manejo de los Niveles de Intervención Caso, Grupo y Comunidad</i> • <i>Ética Profesional</i> • <i>Capacidad de Incorporación de nuevos enfoques</i>

✓ *Ámbito de Desempeño Red de Salud:*

ÁMBITO DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	COMPETENCIAS REQUERIDAS
<i>Red de Salud</i>	<p><i>Básicas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Habilidades Comunicacionales y Personales</i> • <i>Visión positiva</i> • <i>Manejo adecuado de la información</i> • <i>Capacidad para establecer relaciones satisfactorias con jefatura y pares</i> <p><i>Genéricas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Capacidad de Trabajo en equipo</i> • <i>Dinamicidad</i> • <i>Interpretación de normas y funcionamiento de la institución</i> • <i>Conocimiento Computacional a nivel de usuario</i> • <i>Capacidad de Posecionar sus ideas</i> • <i>Empatía</i> • <i>Compromiso personal e institucional</i> • <i>Capacidad de Liderazgo</i> • <i>Actualización Permanente.</i> <p><i>Específicas</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Pro-actividad</i> • <i>Capacidad de Posecionar el tema de la participación social.</i> • <i>Ética Profesional</i> • <i>Capacidad de Incorporación de nuevos enfoques</i> • <i>Conocimiento y Manejo de políticas Sociales</i> 	

✓ *Ámbito de Desempeño Red SENAME:*

ÁMBITO DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	COMPETENCIAS REQUERIDAS
<i>Red Sename</i>	<i>Básicas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Habilidades Comunicacionales y Personales</i> • <i>Visión positiva</i> • <i>Capacidad para establecer relaciones satisfactorias con jefatura y pares</i>
	<i>Genéricas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Capacidad de Trabajo en equipo</i> • <i>Capacidad de Interpretación de la realidad.</i> • <i>Capacidad de Poseionar sus ideas</i> • <i>Capacidad de Resolución de conflictos</i> • <i>Empatía</i> • <i>Compromiso personal e institucional</i> • <i>Capacidad de Liderazgo</i> • <i>Capacidad de negociación</i> • <i>Actualización Permanente.</i>
	<i>Específicas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pro-actividad</i> • <i>Visión Sistémica</i> • <i>Manejo de los Niveles de Intervención Caso, Grupo y Comunidad</i> • <i>Ética Profesional</i> • <i>Conocimiento y Manejo de políticas Sociales</i>

✓ *Ámbito de Desempeño Consultoras:*

ÁMBITO DE DESEMPEÑO	COMPETENCIAS	COMPETENCIAS REQUERIDAS
<i>Consultoras</i>	<i>Básicas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Habilidades Comunicacionales y Personales</i> • <i>Visión positiva</i> • <i>Manejo adecuado de la información</i>
	<i>Genéricas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Capacidad de Trabajo en equipo</i> • <i>Dinamicidad</i> • <i>Mirada Crítica</i> • <i>Capacidad de Interpretación de la realidad.</i> • <i>Capacidad de Posecionar sus ideas</i> • <i>Capacidad de Resolución de conflictos</i> • <i>Capacidad de Liderazgo</i> • <i>Capacidad de negociación</i> • <i>Tolerancia a la frustración</i> • <i>Alta motivación de logro</i> • <i>Capacidad de Emprendimiento</i> • <i>Capacidad de innovación, iniciativa y creatividad</i> • <i>Autonomía</i>
	<i>Específicas</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Pro-actividad</i> • <i>Ética Profesional</i> • <i>Visión Sistémica</i> • <i>Manejo de los Niveles de Intervención Caso, Grupo y Comunidad</i> • <i>Capacidad de Incorporación de nuevos enfoques</i> • <i>Conocimiento y Manejo de distintas materias sobre planificación e investigación Social</i> • <i>Conocimiento y Manejo de políticas Sociales</i>

Es posible determinar que si bien la mayoría de las competencias profesionales requeridas por las instancias empleadoras son transversales a los ámbitos de desempeño y al carácter de cada instancia, existen competencias divergentes, que por lo demás se relacionan directamente con las instancias empleadoras de carácter privado. De acuerdo a esta apreciación se puede suponer que el/la profesional en el área privada, debe desarrollar competencias distintas de acuerdo a la naturaleza de la institución en la cual se inserta y en donde, por lo general, el Trabajo Social cumple una función no tradicional, como es el caso de las Consultoras. Sin embargo, las competencias divergentes manifestadas son básicas y genéricas, no existiendo una diferencia en cuanto a competencias específicas, lo que supone que el /la profesional Asistente Social desarrolla su profesión de manera similar a otros ámbitos de desempeño. La diferencia radica en la postura y la capacidad que este/a tenga frente a situaciones que no se desarrollan en otros ámbitos y que por lo tanto hacen que estas competencias sean divergentes.

4.3 .- Centro de Formación de Origen, Constitución Profesional Competente y Mercado Laboral de la V región.

A.- Caracterización de la oferta de formación en Trabajo Social:

La oferta de formación de Trabajo Social en la V Región puede caracterizarse a partir de los centros de formación presentes en la zona. Estos corresponden a Universidades Tradicionales, Universidades Privadas e Institutos Profesionales, los cuales se ubican territorialmente en las ciudades de Valparaíso, Viña del Mar y Los Andes.

Históricamente, la formación de Trabajo Social en la V Región estuvo a cargo de dos escuelas universitarias. La primera, dependiente inicialmente de la Universidad de Chile, sede Valparaíso y posteriormente de la Universidad de Valparaíso, fue fundada en 1945. La segunda, dependiente de la Universidad Católica de Valparaíso en 1956. En la década de 1990 la oferta de formación de trabajo social en la región se amplía a través de programas dependientes de centros de formación privada, correspondiente al Instituto Profesional Santo Tomás y el Instituto Nacional de Capacitación Profesional INACAP. Más tarde, durante los primeros años de la década del 2000 se agregarán las ofertas de la Universidad del Mar, Universidad Marítima de

Chile; Universidad Andrés Bello e Instituto Profesional Diego Portales y el Instituto Profesional Libertador de Los Andes. En este período el Instituto Profesional Santo Tomás pasa a ser Universidad.

Por lo tanto, en la actualidad en la V región coexisten nueve Centros de Formación de Trabajo Social, con un número de cupos en primer año que presenta la siguiente oferta para el año académico 2005.

<i>Centro de Formación</i>	<i>Nombre</i>	<i>Vacantes</i>
✓ Universidades Tradicionales	○ Universidad de Valparaíso	100
	○ Universidad Católica de Valparaíso	30
✓ Universidades Privadas	○ Universidad Santo Tomás	35 (*)
	○ Universidad del Mar	40(*)
	○ Universidad Andrés Bello	40(*)
	○ Universidad Marítima	40(*)
✓ Institutos Profesionales	○ INACAP	50(*)
	○ Instituto Diego Portales	40(*)
	○ Instituto Libertador de los Andes	

(*) Los datos presentados corresponden a estimaciones entregadas por los equipos de admisión de las instituciones al Equipo Seminarista en Marzo del 2005. Sin embargo, estos datos al estar regulados por lógicas de mercado y nueva demanda pueden sufrir variaciones.

La información expuesta arroja que en el año 2005 la oferta de cupos para ingresar a la carrera de trabajo social en la V región, es de 375 vacantes aproximadamente.

De acuerdo a los datos recolectados por el Equipo Seminarista, se estima que el número de profesionales titulados/as anualmente en los Centros de Formación que imparten la carrera de Trabajo Social en la V región son los siguientes:

<i>Centro de Formación</i>	<i>Nombre</i>	<i>Número de Alumnos/as Titulados/as</i>
✓ Universidad Tradicionales	○ Universidad de Valparaíso	50
	○ Universidad Católica de Valparaíso	25
✓ Universidad Privada	○ Universidad Santo Tomás	30 (*)
	○ Universidad del Mar	No presenta Titulados
	○ Universidad Andrés Bello	No presenta Titulados
	○ Universidad Marítima	No presenta Titulados
✓ Instituto Profesional	○ INACAP	50 (*)
	○ Instituto Diego Portales	No presenta Titulados
	○ Instituto Libertador de los Andes	No presenta Titulados

(*) Los datos presentados corresponden a estimaciones entregadas por los equipos de admisión de las instituciones al Equipo Seminarista en Marzo del 2005.

Es posible determinar que los/las tituladas de la carrera de trabajo social durante el año 2005 corresponden a profesionales egresados de los Centros de Formación de mayor antigüedad en la región.

• ***Perfil y Currículum de los centros de formación de Trabajo Social durante el período académico 2005:***

Los centros de formación existentes en la región, cuentan con diversas características que permite otorgarles características distintivas. Así entonces, las Universidades Públicas, Universidades Privadas e Institutos Profesionales cuentan con un sello particular, dado por la historia, el origen y la orientación que guían su accionar. En cuanto a la carrera de trabajo social existen nueve centros que la imparten, por lo tanto, es posible encontrar una diversidad de perfiles de egreso, ligadas a las mallas curriculares que se imparten.

A continuación se presentan los perfiles de egreso requeridos por cada centro de formación presente en la V Región que imparten la carrera de Trabajo Social y sus años de duración:

Universidades Tradicionales

✓ **Universidad de Valparaíso:**
Duración : 5 Años

La búsqueda constante de la formación de Profesionales competentes, llevó a la formulación de un Perfil Profesional del Asistente Social, por parte del cuerpo docente de la Escuela de Servicio Social de la Universidad de Valparaíso, en mayo de 1986, el cual daría origen a la innovación curricular del año 1987. El perfil profesional del Asistente Social declarado para dicha propuesta curricular, señala la puesta en práctica de las siguientes capacidades⁶²:

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

⁶² Docente Escuela de Servicio Social, Universidad de Valparaíso. "Perfil Profesional del Asistente Social".

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

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

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

✓ Pontificia Universidad Católica de Valparaíso

Duración: 5 Años

Formar Profesionales inspirados en los valores cristianos, con una sólida preparación teórica, científica y práctica, que les permita conocer, investigar e intervenir en problemas sociales, en beneficio del mejoramiento de la calidad de vida de las personas, grupos, organizaciones y comunidades.

De acuerdo al perfil requerido por las Universidades Públicas a los y las estudiantes de Trabajo Social, se infiere que existe un interés por desarrollar capacidades de intervención con una base científica y teórica, potenciando las habilidades de reflexión y análisis en cada uno/a de los estudiantes. La diferencia entre estas Universidades radica en la orientación católica que una de ellas presenta, y que por lo tanto hacen una diferencia en la postura a través de la cual se plantean los fundamentos de la carrera.

Universidades Privadas

✓ Universidad Santo Tomás

Duración : 5 Años

Orientada a formar profesionales con una sólida formación interdisciplinaria, con énfasis en las ciencias sociales y metodológicas, que les permite intervenir frente a problemas sociales a través de la integración de acciones a nivel micro y macro social. El plan de estudio se caracteriza por equilibrar el desarrollo personal social del profesional, con una visión holística de la profesión.

✓ Universidad del Mar

Duración : 5 Años

Un trabajador social debe ser competente y con talento para lograr los objetivos en cualquiera de los ámbitos de su acción profesional. Su diferenciación con otros profesionales del área estará en sus capacidades de innovar y emprender alternativas de intervención social con una visión prospectiva de los cambios de la sociedad. Su eje motriz será la búsqueda equilibrada de la eficiencia y efectividad con desarrollo humano, justicia y equidad.

✓ Universidad Marítima:

Duración : 5 Años

Nuestro egresado tendrá el conocimiento y habilidades profesionales suficientes para asumir una actitud de liderazgo, pro-activa y pro-positiva que coadyuve decididamente (como paradigma), al desarrollo social humano de las personas e instituciones sociales. Por lo tanto, nuestro profesional no será caracterizado como un mero asistencialista. Es decir, como solo un especialista asistente en contribuir a dar soluciones a problemas del individuo, ello será parte de su actividad pero no lo que lo caracterice. Lo anterior significa constituirlo en un actor social dentro de la dinámica e interacción individuo - sociedad que decididamente con su experiencia contribuya a elevar la calidad de vida de la persona y de la comunidad. Su objetivo será entonces, contribuir a mejorar la calidad de vida del hombre (como colectivo) en situación social. De esta forma el perfil profesional de la carrera responde a un cuerpo de conocimientos sistematizados, coherentes, específicos e integrados, de nivel superior, que permitirán al egresado responder a las necesidades que se le planteen a nivel nacional e internacional.

Unido a lo anterior hará a la esencia de nuestro profesional una formación humanista anclada en los valores de nuestra civilización occidental cristiana.

✓ Universidad Andrés Bello

Duración : 5 Años

La carrera esta dirigida a la formación de profesionales con capacidad para integrar y utilizar los conocimientos de las ciencias sociales y humanas con el fin de colaborar en la promoción del desarrollo de las personas en su entorno social.

La UNAB forma un profesional emprendedor, poseedor de una sólida base teórico-metodológica que sustenta su capacidad creativa y rigurosidad ético-científica en el diseño, gestión y evaluación de estrategias de intervención social.

Las Universidades Privadas presentan un sello diferenciador que se infiere del marco institucional en que inscriben. Sin embargo, todas manifiestan un interés por un profesional integral, que pueda alcanzarse a través de la formación que se les entrega.

Institutos Profesionales

✓ INACAP

Duración: 4 Años

El plan de estudios responde a las necesidades de las organizaciones tanto del sector público como privado, entregando un profesional capacitado para desarrollar análisis de la realidad, interviniendo en los planos familiar, comunitario y organizacional, mediante planes, programas y proyecto, utilizando para ello una metodología interactiva con las personas gestionando redes de apoyo, trabajando en equipos interdisciplinarios, administrando recursos y potenciando procesos sociales, que conduzcan a las personas para transformar sus realidades.

✓ Instituto Diego Portales

Duración: 4 Años

La carrera de Servicio Social esta orientada a la formación de profesionales con conocimientos teóricos y prácticos sólidos, con énfasis en el desarrollo integral del ser humano. Es capaz de intervenir personal y profesionalmente desde un enfoque sistémico y racional en el uso de los recursos, considerando la fuerte formación práctica que potencia capacidades personales en la modificación de las circunstancias generadoras de problemas, haciendo de este un profesional pro-activo y emprendedor.

✓ Instituto Profesional Libertador de los Andes

Duración: 4 Años.

La preparación integral del profesional de la carrera de Asistente Social contará con una adecuada preparación teórica y metodológica , para que sea capaz de generar propuestas, diseñar proyectos e intervenir en la realidad social, a través de una visión integradora, siendo su principal motivación profesional, el mejoramiento de la calidad de vida de las personas, en cada uno de los niveles sociales.

Los Institutos Profesionales presentan un perfil orientado a satisfacer los requerimientos de instituciones tanto públicas y privadas, dando importancia al desarrollo de una formación con un énfasis práctico. Existe una diferencia entre los Institutos Profesionales y las Universidades Públicas y Privadas, la cual radica en los

años de duración de la carrera de trabajo social que imparten los institutos profesionales y que tiene 4 años de duración en comparación con las Universidades Públicas y Privadas, que tiene una duración de 5 años. Esto se debe a que las Universidades Públicas y Privadas entregan el título de asistente social con licenciatura en servicio social, en cambio los institutos profesionales solo entregan el título de Asistente Social sin ofertar la licenciatura.

A continuación se presenta cada una de las mallas curriculares de los centros de formación que imparten la carrera de Trabajo Social en la V Región:

❖ **Mallas:**

Universidades Tradicionales	
Universidad de Valparaíso	<ul style="list-style-type: none"> • Malla Curricular: • I SEMESTRE: Sociología General, Psicología general, Derecho de familia y menores, Antropología cultural, Teoría del bienestar y política social. • II SEMESTRE: Sociología de la familia, Psicología del desarrollo humano, Legislación social, Salud pública, Fundamentos teóricos del trabajo social. • III SEMESTRE: Sociología de la organización, Psicología social, Estadística Social I, Seguridad social, Teoría y metodología de la investigación social. • IV SEMESTRE: Trabajo social con menores, Trabajo social en salud, Psicopatología, Teoría de la intervención en trabajo social, Estadística social II, Investigación social aplicada. • V SEMESTRE: Trabajo social en vivienda, Trabajo social en educación, Ética profesional, Trabajo social de caso, Trabajo social con familia, Teoría económica. • VI SEMESTRE: Trabajo social laboral, Trabajo social sociojurídico, Práctica de trabajo social I, Trabajo social de grupo, Administración del recurso humano, Trabajo social con adolescentes. • VII SEMESTRE: Práctica de trabajo social II, Trabajo social de comunidad, Planificación social, Trabajo social con el adulto mayor, Asignatura electiva básica I, Asignatura electiva general I. • VIII SEMESTRE: Práctica de trabajo social III, Evaluación de proyectos sociales, Asignatura electiva básica II, Asignatura electiva general II. • IX SEMESTRE y X SEMESTRE: Seminario de Título
Pontificia Católica de Valparaíso	<ul style="list-style-type: none"> • Malla Curricular: • I SEMESTRE: Economía, Sociología general, Fundamentos de trabajo social 1, Psicología general, Historia del pensamiento contemporáneo, Antropología cristiana.

CAPITULO IV: ANALISIS DE LA INFORMACION

- II SEMESTRE: Fundamentos de trabajo social 2, Psicología del desarrollo, Desarrollo económico, Corrientes filosóficas, Antropología cultural.
- III SEMESTRE: Epistemología y Trabajo social, Técnicas de análisis cuantitativas en trabajo social 1, Psicología social, Derecho de familia, Sociología del desarrollo, Análisis e intervención en familia.
- IV SEMESTRE: Psicopatología y desajustes sociales, Modernidad y problemas sociales, Enfoques teóricos y estrategias de intervención social 1, Estudio y análisis del quehacer profesional, ética general, Métodos y técnicas de investigación para trabajo social.
- V SEMESTRE: Trabajo social y comunicación, Educación social, Trabajo social con personas y familias, Técnicas de análisis cuantitativas en trabajo social 2, Planificación social, Enfoques teóricos y estrategias de intervención social 2.
- VI SEMESTRE: Métodos y técnicas de investigación para trabajo social 2, Enfoque teóricos y estrategia de intervención social 3, Doctrina social de la iglesia, Trabajo social con grupos, Análisis de políticas sociales, Teorías administrativas y administración de personal.
- VII SEMESTRE: Comportamiento humano en el trabajo, Legislación laboral, Gestión y evaluación de proyectos sociales, Trabajo social y comunidad 1.
- VIII SEMESTRE: Seguridad social, Trabajo social y comunidad 2, Etica de trabajo social.
- IX SEMESTRE: Práctica profesional 1, análisis y generalización de la acción profesional 1.
- X SEMESTRE: Práctica profesional 2, Análisis y generalización de la acción profesional 2.

Universidades Privadas

<p>▪ Universidad Santo Tomás:</p>	<p>Malla Curricular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I SEMESTRE: Psicología general, Economía, Antropología social, Trabajo social Contemporáneo, Cultura y valores. • II SEMESTRE: Epistemología del trabajo social, Comportamiento humano, Administración general, Fundamentos del derecho, Comunicación oral y escrita, Inglés básico I, Filosofía Tomista del hombre. • III SEMESTRE: Enfoques teóricos en trabajo social, Investigación social I, Planeamiento social, Sistemas de protección social, Análisis del mundo contemporáneo, Inglés básico II, Asignatura complementaria I. • IV SEMESTRE: Investigación social II, Escenarios sociales, Derecho de familia, Trabajo social en personas y familias, Taller de desarrollo personal, Asignatura complementaria II. • V SEMESTRE: Análisis de informes en trabajo social I, Salud social, Derecho procesal penal, Trabajo social en grupos, Desarrollo de competencias profesionales, Electivo formación general I. • VI SEMESTRE: Análisis de informes en trabajo social II, Administración de recursos Humanos, Trabajo social en organizaciones, Pasantía profesional II, Electivo formación profesional II. • VII SEMESTRE: Evaluación de proyectos sociales, Trabajo social y políticas sociales, Electivo de formación profesional, Trabajo social en comunidades, Pasantía profesional II. • VIII SEMESTRE: Diseño de estrategias de intervención, Gerencia social, Electivo formación profesional II, Pasantía profesional III, Electivo formación general III. • IX SEMESTRE: Seminario de tesis I, Electivo formación profesional III, ética profesional, Internado profesional. • X SEMESTRE: Seminario de tesis II, Análisis de políticas sociales, Electivo formación profesional IV.
<p>▪ Universidad del Mar:</p>	<p>Malla Curricular:</p> <ul style="list-style-type: none"> • I SEMESTRE: Fundamentos teóricos y metodológicos de trabajo social, Introducción al conocimiento social, Realidad social y cultural contemporánea, Fundamentos de economía y administración, Taller de comunicación oral y escrita. Herramientas de computación para trabajo social I

- **II SEMESTRE:** Metodología de intervención social, Pensamiento sistémico y Construcción social, Programas y políticas sociales, Gestión institucional, Taller de desarrollo personal, Herramientas de computación para trabajo social II.
- **III SEMESTRE:** Metodología de intervención social II, análisis psicosocial del sujeto social, Diseño de instrumentos de intervención social, Gestión de recursos humanos por competencias, Estadística básica para trabajo social, Inglés instrumental.
- **IV SEMESTRE:** Metodología de intervención social III, Intervención social en áreas específicas, Herramientas para ejecución y monitoreo de intervención social, Taller de integración I: Aplicación de contenidos, Metodología de investigación, Psicopatología social, Legislación Básica para trabajo social.
- **V SEMESTRE:** Problemáticas de empresas, Problemáticas de salud, Gestión de emprendimientos sociales y Marketing social, Taller de formulación de proyectos, Investigación social I, Legislación laboral.
- **VI SEMESTRE:** Sociología del trabajo, Desarrollo sustentable y Trabajo social (optativo), Taller integración teórico práctica , Evaluación de gestión , Taller de Evaluación de proyectos, Investigación social II, Filosofía de la acción directiva.
- **VII SEMESTRE:** Sociología prospectiva, Optativo en área específica, Práctica profesional I, Gestión de instituciones de servicios, Taller de evaluación y seguimiento de proyectos, Inteligencia emocional y trabajo en equipo.
- **VIII SEMESTRE:** Seminario de análisis y comprensión de la realidad social, Taller teórico práctica II, Ética profesional, Taller de creación de emprendimientos sociales, Taller de investigación aplicada, Manejo de resolución de conflictos.
- **IX SEMESTRE:** Seminario sobre envejecimiento, Seminario sobre discapacidad, Práctica profesional II, Seminario de empresas, Seminario de título.
- **X SEMESTRE:** Práctica profesional III, Actividad de titulación.

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- I SEMESTRE: Fundamentos del trabajo social I, Estadística I, Psicología general, Sociología general, Antropología filosófica, Computación, Expresión Verbal y escrita.
- II SEMESTRE: Fundamentos del trabajo social II, Estadística II, Psicología del desarrollo, Historia universal y contemporánea, Sociología del desarrollo, Fundamentos del derecho, Intereses Marítimos.
- III SEMESTRE: Teoría y análisis del trabajo social, Metodología y técnicas de la investigación I, Psicología social, economía I, Antropología cultural, Derecho I, Inglés I.
- IV SEMESTRE: Trabajo Social I, Metodología y técnicas de la investigación II, Psicopatología, Economía II, Práctica I, Derecho II, Inglés II.
- V SEMESTRE: Trabajo Social II Familia, Trabajo social y menores, Psicología organizacional, Planificación social, Práctica II, Derecho III, Inglés III.
- VI SEMESTRE: Trabajo social III Familia, Administración i, Análisis e investigación Familia, Práctica III, Derecho IV, Ética General, Inglés IV.
- VII SEMESTRE: Trabajo social IV Comunidad, Gestión y evaluación de proyectos, Administración de personal, Análisis y política social, Historia del arte, Teoría organizacional I, Ética de trabajo social.
- VIII SEMESTRE: Trabajo social y educación V, Negociación y manejo de conflictos, Trabajo social y empresas, Contabilidad y finanzas, Comportamiento humano en el trabajo, Teoría organizacional II, Seguridad social.
- IX SEMESTRE: Trabajo social en bienestar fuerzas armadas y seguridad VI, Derecho internacional público, Práctica profesional I, Tesis I.
- X SEMESTRE: Derecho Humanitario y consular, Relaciones Internacionales, Práctica profesional II, Tesis II.

▪ Universidad Andrés Bello Malla Curricular:

- I SEMESTRE: Sociología, Antropología cultural, Economía, Introducción al trabajo social, Introducción a la

psicología.

- II SEMESTRE: Filosofía, Introducción al derecho, Psicología, Administración, Trabajo social y Bienestar.
- III SEMESTRE: Metodología de la investigación social I, Derecho de familia, Psicología social, Estadística social, Trabajo social con personas y familia, Epistemología y ciencias sociales, Administración y organización de servicios de bienestar.
- IV SEMESTRE: Metodología de la investigación social II, Sociología De la familia y organizaciones, Estadística social II, Derecho laboral, Administración de recursos Humanos, Trabajo social y menores, Plantía profesional.
- V SEMESTRE: Políticas sociales, Investigación cuantitativa, Seguridad social, Trabajo social, y problemas de salud, Trabajo social y adolescencia, Trabajo social con grupos, Planificación social.
- VI SEMESTRE: Derecho procesal penal, Psicopatología, Formulación de proyectos sociales, Problemas y políticas sociales, Trabajo social y adulto mayor, Investigación cualitativa, Pasantía profesional II.
- VII SEMESTRE: Ética y trabajo social I, Conflicto y mediación, Evaluación de proyectos sociales, Análisis de políticas sociales, Trabajo social en comunidades , Electivo de formación profesional I.
- VIII SEMESTRE: Ética y trabajo social II, Trabajos social y organizaciones, Electivo formación profesional II.
- IX SEMESTRE: Tesis de grado.
- X SEMESTRE: Examen de título.

Institutos Profesionales

- **INACAP**
 - **I SEMESTRE:** Introducción al trabajo social, Políticas sociales, Introducción a las ciencias sociales, Matemáticas fundamentales, Administración general, Taller de desarrollo personal, Computación básica, Inglés I
 - **II SEMESTRE:** Taller de políticas sociales, Estadística I, Introducción a la metodología de investigación social, Economía, Psicología del desarrollo, Computación II, Inglés II
 - **III SEMESTRE:** Metodología general del trabajo social, Trabajo social y familia, Gestión en bienestar, Antropología sociocultural, Metodología de investigación cuantitativa, Estadística II, Introducción al derecho, Inglés III.
 - **IV SEMESTRE:** Metodología de caso y familia, Trabajo social y la profesión, Metodología de investigación Cualitativa, Sociedad y desarrollo, Derecho de familia y infancia, Psicopatología, Teoría de comunicaciones y relaciones humanas.
 - **V SEMESTRE:** Taller y práctica de caso y familia, Metodología de grupo, Formulación de proyectos sociales, Derecho del trabajo, Psicología social.
 - **VI SEMESTRE:** Taller y práctica de grupo, Metodología de comunidad, Evaluación de proyectos sociales, Administración de recursos humanos, Seguridad social.
 - **VII SEMESTRE:** Taller y práctica de comunidad, Seminario I, Evaluación Económica de Proyectos, Desarrollo organizacional.
 - **VIII SEMESTRE:** Práctica profesional, Seminario II, Marketing Social.

<p>▪ Instituto Portales</p>	<p>Diego</p> <ul style="list-style-type: none"> • I SEMESTRE: Sociología general, Psicología general, Introducción al servicio social, Introducción a la antropología, Español, Matemática. • II SEMESTRE: Sociología de la familia, Psicología del desarrollo, Comunicación y relaciones humanas, Fundamentos del servicio social I, Introducción al derecho, Computación • III SEMESTRE: Psicología social, recreación y técnicas de animación , Fundamentos del servicio social II, Derecho de familia , estadística general, Economía general.
------------------------------------	---

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

- **IV SEMESTRE:** Problemática de la familia, Electivo de formación general, Servicio social profesional, Metodología investigación I, Derecho laboral, Estadística social.
 - **V SEMESTRE:** Problemática de la infancia y adolescencia, ética profesional, Metodología y trabajo social I, Metodología investigación social II, Legislación previsional, Gestión administrativa.
 - **VI SEMESTRE:** Problemática de la vivienda y medio ambiente, Metodología y trabajo social II, Taller individual familiar, Planificación y política social, Accidentes del trabajo y seguridad social, Administración de recursos humanos.
 - **VII SEMESTRE:** Servicio social y educación, Metodología y trabajo social III, Taller grupal, Proyecto social, Medicina social y salud comunitaria, Electivo de formación especialidad.
 - **VIII SEMESTRE:** Problemáticas sociales emergentes, taller de trabajo proyecto de título, Taller comunitario, Taller de evaluación de proyectos sociales, Mediación y negociación frente a conflictos, Electivo de formación especialidad, Seminario de título.
 - **V a VII SEMESTRE:** Clínica de servicio social.
- **Instituto Libertador de Los Andes**
 - **I SEMESTRE:** Estadística social I, Investigación social I, Fundamentos teóricos del servicio social, Sociología, Psicología general, Historia de Chile contemporánea.
 - **II SEMESTRE:** Estadística social II, Investigación social II, Planificación social I, Antropología, Comunicaciones y relaciones humanas.
 - **III SEMESTRE:** Cultura del conflicto, Psicología social, Planificación social II, Ética, Derecho del trabajo y previsión social, Taller de oratoria y comunicación.
 - **IV SEMESTRE:** Servicio social y menores, Servicio social y atención de caso y familia, Planificación social III, Derecho de la familia, Servicio social en el área laboral, Servicio social en el área de la vivienda.
 - **V SEMESTRE:** Práctica social de caso y familia, Servicio social e intervención grupal, Servicio social en el área educación, Desarrollo de la pequeña y mediana empresa, Computación.

- VI SEMESTRE: Práctica social en intervención grupal, Servicio social y desarrollo comunitario, Legislación e inversión social, Psicopatología, Servicio social y desarrollo del adulto.
- VII SEMESTRE: Práctica social del desarrollo comunitario, Gestión de recursos y presupuesto, Gestión de servicio de bienestar y RRPP, Servicio social en el área de la salud, Servicio social y desarrollo del adulto mayor, Taller de preparación proyecto seminario de título
- VIII SEMESTRE: Seminario de título, Seminario resolución de conflictos y mediación, Seminario de manejo de crisis y gestión de soluciones, Seminario educación dual y aprendizaje permanente.

De acuerdo a las mallas expuestas es posible agrupar las asignaturas que se imparten por los centros de formación de Trabajo Social en la V Región, a través de las siguientes categorizaciones:

- ✓ *Asignaturas básicas o generales del Trabajo Social:* Corresponden a las asignaturas que conforman la base del trabajo social. Se encuentran aquellas relacionadas con la metodología y que permiten desarrollar estrategias de intervención, aquellas relacionadas con la formación en base a las ciencias sociales y aquellas de conocimientos generales en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelve un/a Asistente Social, como derecho, estadística entre otras. Por lo general la mayoría de los Centros de Formación presentan una similitud en cuanto a estas asignaturas, se infiere que existe un nivel homogéneo en cuanto a las bases del trabajo social entregadas por los diferentes centros de formación de la V Región.

- ✓ *Asignaturas por áreas específicas de intervención:* Corresponden a aquellas asignaturas, las cuales desarrollan las áreas específicas de intervención del trabajo social como los son salud, vivienda entre otros, además se encuentran las asignaturas correspondientes a los niveles de intervención desarrollados por el trabajo social. En cuanto a las asignaturas por áreas de intervención existen similitudes y diferencias entre los Centros de Formación. Es posible visualizar una similitud, entre Universidades Tradicionales y Privadas como por ejemplo la Universidad de Valparaíso y las Universidades Andrés Bello, Universidad Marítima y Universidad del Mar, las cuales desarrollan específicamente áreas de intervención, de lo cual se infiere que se desarrollan conocimientos sobre distintas materias por el/la profesional formando así a un/a Asistente Social integral.

Por otra parte todas las Universidades e Institutos Profesionales desarrollan asignaturas relacionadas con los niveles de intervención del trabajo social, sin embargo y en cuanto a las diferencias observadas tanto Institutos Profesionales como las Universidades no nombradas en el párrafo anterior presentan una escasa profundización sobre las áreas de intervención.

- ✓ *Asignaturas Emergentes:* Corresponden a aquellas asignaturas no tradicionales del trabajo social, y que debido a la contingencia y los requerimientos actuales del mercado laboral, están comenzando a ser desarrolladas por algunos centros de formación. Estas asignaturas se relacionan en forma emergente con los nuevos requerimientos del mercado laboral con trabajo social, destacando las asignaturas vinculadas al manejo de idioma inglés y dominio en las tecnologías de información y comunicación. Lo primero que se observa en cuanto a las asignaturas actuales, es la de asignaturas actuales por parte de las Universidades Tradicionales, por lo tanto se infiere que en la actualidad este tipo de Centros de Formación continúa formando Asistentes Sociales tradicionales. En cuanto a las Universidades Privadas y los Institutos Profesionales existen similitudes y diferencias, entre las similitudes encontramos asignaturas relacionadas con el fortalecimiento de otros idiomas, el análisis de temas contemporáneos o actuales, el desarrollo de técnicas computacionales entre otras. Las diferencias están dadas por aquellas asignaturas innovadoras que presentan las universidades privadas y que están directamente relacionadas con la actualidad del trabajo social como por ejemplo el desarrollo de competencias profesionales y aquellas asignaturas relacionadas con el emprendimiento social.

- ✓ *Prácticas Profesionales:* Corresponden a las asignaturas en las cuales el/la estudiante desarrolla las capacidades adquiridas a través de la formación entregada, esta asignatura representa por lo general los primeros acercamientos al mundo laboral de los/las profesionales en formación. Existe una homogeneidad en cuanto a las prácticas profesionales desarrolladas por las mallas curriculares de los centros de formación en cuanto al número de prácticas que desarrollan y al semestre en el que son realizadas, sin embargo se observa una mayor orientación práctica en las Universidades Privadas que presentan un mayor número de intervenciones prácticas durante los años de formación.

- ✓ *Asignaturas Diferenciadoras:* Corresponden a aquellas asignaturas que son impartidas por cada centro de formación en particular y que son atinentes a la carrera de Trabajo social o a la formación particular del centro de formación. En cuanto a las Asignaturas divergentes existe una concordancia entre las asignaturas electivas con las cuales cuenta la mayoría de los centros de

formación. La diferencia se encuentra en aquellas materias que se relacionan directamente con la orientación que presenta el centro de formación.

- **Percepción de la formación Tradicional/privada por parte de los y las titulados/as según Centro de Formación.**

Centros De Formación	Fragmento
Universidades Tradicionales	“... En general yo diría que los profesionales que egresan de esta universidad, es un profesional bien conceptualizado por el mercado laboral de la quinta región, el solo hecho de haber estudiado es esa Universidad da puntos al momento de presentarse a algún concurso...” (P.A.S.U..P.J.I.1)
Universidades Privadas	“...en cuanto a mi formación destaco el desarrollo del pensamiento Crítico que son las líneas que ellos tienen y yo diría que eso es lo más primordial, es el sello más significativo por que así se define, se desarrolla un trabajo social fuerte..... distintos al de los institutos que apuntan a la ejecución de proyectos y no en la política social no se hace ninguna crítica a los programas.....”(P.A.S.U.Pr. M.R2)
Institutos Profesionales	“.....yo perdí todo vínculo, pero si se que hay que potenciar muchos aspectos que no me entregaron y que he debido respaldar con la información que me han entregado mis colegas, además he tomado cursos etc., he complementado y actualizado yo misma mi formación....” (P.A.S.I.P.G.O3)

La opinión con la que cuentan los/as titulados/as de las Universidades Tradicionales, con respecto a su centro de formación, tiende a relacionarse por lo general, al respaldo que sienten de la formación recibida, a pesar de tener claridad con respecto a la auto- actualización de su formación, pese a ello el haber egresado de una universidad tradicional hace que se sientan confiados al momento de ingresar al mundo laboral, debido al prestigio que esta característica les otorga.

Con respecto a la opinión con la cuentan los/las titulados/as de las Universidades Privadas existe una diversidad de enfoques los cuales hacen distintivas a cada una de estas casas de estudio de Trabajo Social, este sello diferenciador por lo general permite que los/las egresados/as se sientan respaldados por su formación ya que esta entrega apuestas diferentes, por lo cual esta condición influirá directamente en su ingreso al mundo laboral.

La opinión de los/las titulados/as de Institutos Profesionales, por lo general se basa, en el poco respaldo que sienten estos de la formación recibida, apuntando

siempre a la importancia de la auto actualización en sus empleos, sin la cual no podrían desarrollar ciertas funciones debido al poco conocimiento específico entregado.

B.- Presencia de centros de formación de trabajo social según titulados/as por provincias:

La presencia de centros de formación de origen en la V Región según titulados/as por provincias, es diversa con representatividad de Universidades Tradicionales, Universidades Privadas y Centros de Formación que imparten la carrera de Trabajo Social en diferentes zonas del país. Por lo tanto nos encontramos con una heterogeneidad de titulados/as que desarrollan la profesión en la región. A continuación se presenta la ubicación de titulados/as por provincia, de acuerdo a su centro de formación de origen y al ámbito de desempeño, los que se encontraban insertos en el mercado laboral de trabajo social en la V Región a Noviembre del 2004.

a.- Provincia de Valparaíso:

Centro de Formación	Nombre	Ámbitos de Desempeño
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Universidad Tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Valparaíso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal ▪ Red Sename ▪ Salud ▪ Vivienda ▪ Consultora ▪ Empresa ▪ Menores ▪ Educación ▪ Gobierno ▪ Armada ▪ Gendarmería ▪ Beneficencia ▪ Justicia ▪ ONG
<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad Católica de Valparaíso 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Pontificia Universidad Católica de Chile 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal ▪ Salud ▪ Gobierno ▪ Menores ▪ Consultora ▪ Armada ▪ Gendarmería ▪ Educación ▪ Justicia ▪ Salud

	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Chile <ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal ▪ Salud ▪ Educación ▪ Beneficencia ▪ Menores ▪ Gendarmería
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Concepción <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ○ Universidad de La Frontera <ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal ○ Universidad de Magallanes <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ○ Universidad Santo Tomás <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Gendarmería ▪ Municipal ▪ Menores
✓ Universidad Privada	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad Cardenal Silva Henríquez <ul style="list-style-type: none"> ▪ Beneficencia ○ Universidad de Venezuela <ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal ○ UTEM <ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ○ INACAP <ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal ▪ Consultora ▪ Menores

La provincia de Valparaíso según datos recolectados por el equipo seminarista cuenta con la presencia de catorce centros de formación del cual provienen los/as titulados/as en ejercicio en el mercado laboral de Trabajo Social, entre ellos encontramos seis centros de formación que corresponden a Universidades Públicas, cuatro Universidades Privadas y un Instituto profesional.

Otra característica de esta provincia la encontramos en la inserción de profesionales de los centros de formación de la V Región dentro de los diferentes ámbitos de desempeño del trabajo social, es así como la presencia de Titulados/as de la Universidad de Valparaíso se encuentra en todos lo ámbitos de desempeño, los Titulados/as de la Universidad Católica de Valparaíso se encuentra en

nueve ámbitos de desempeño, los Titulados/as Universidad Santo Tomás se encuentra en cuatro ámbitos de desempeño, y los Titulados/as del Instituto Profesional INACAP, se encuentra en tres ámbitos de desempeño. Los ámbitos de desempeño más frecuentes son aquellos tradicionales del Trabajo Social, Municipal, Red de Salud y Red SENAME.

b.- Provincia de San Antonio:

Centro de Formación	Nombre	Ámbitos de Desempeño
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Universidad Tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Valparaíso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beneficencia ▪ Menores ▪ Municipal ▪ Justicia
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Universidad Privada 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad Católica de Valparaíso ○ Pontificia Universidad Católica de Chile ○ Universidad de Concepción ○ Universidad Santo Tomás 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Salud ▪ Salud ▪ Municipal ○ Salud

La Provincia de San Antonio según datos recolectados por el equipo seminarista cuenta con la presencia de cuatro centros de formación, los cuales corresponden en total a Universidades Públicas.

Otra característica de esta provincia la encontramos en la inserción de profesionales de los centros de formación de la V Región dentro de los diferentes ámbitos de desempeño del trabajo social, es así como la presencia de Titulados/as de la Universidad de Valparaíso se encuentra en cuatro ámbitos de desempeño y los Titulados/as de la Universidad Católica de Valparaíso se encuentra en

un ámbito de desempeño. Los ámbitos de desempeño más frecuentes son aquellos tradicionales del Trabajo Social entre los cuales encontramos al ámbito Municipal y Red de Salud.

c.- Provincia de Quillota:

Centro de Formación	Nombre	Ámbitos de Desempeño
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Universidad Tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Valparaíso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Menores ▪ Judicial ▪ Ong ▪ Consultora ▪ Vivienda ▪ Municipal
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad Católica de Valparaíso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Municipal ▪ Gendarmería
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Magallanes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud
	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Chile 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Universidad Privada 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad Santo Tomás 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituto Profesional 	<ul style="list-style-type: none"> ○ INACAP ○ Instituto Valle Central 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Municipal ▪ Salud

La provincia de Quillota según datos recolectados por el equipo seminarista cuenta con la presencia de seis centros de formación del cual provienen los/as titulados/as en ejercicio en el mercado laboral de Trabajo Social, entre ellos encontramos cuatro centros de formación que corresponden a Universidades Públicas, una Universidad Privada y dos Institutos profesionales.

Otra característica de esta provincia se encuentra en la inserción de profesionales de los centros de formación de la V Región dentro de los diferentes ámbitos de desempeño del trabajo social, es así como la presencia de Titulados/as de la Universidad de Valparaíso se encuentra en siete ámbitos de desempeño, los Titulados/as de la Universidad Católica de Valparaíso se encuentra en tres ámbitos de desempeño, los Titulados/as Universidad Santo Tomás se encuentran en un ámbito de desempeño, y los Titulados/as del Instituto Profesional INACAP, se encuentra en un ámbito de desempeño. Los ámbitos de desempeño más frecuentes son aquellos tradicionales del Trabajo Social, Municipal, Red de Salud y Red SENAME.

d.- Provincia de Petorca:

Centro de Formación	Nombre	Ámbitos de Desempeño
<input checked="" type="checkbox"/> Universidad Tradicional <input type="checkbox"/> Universidad Privada	○ Universidad de Valparaíso ○ Universidad Católica de Valparaíso ○ Universidad Santo Tomás	<input type="checkbox"/> Salud <input type="checkbox"/> Justicia <input type="checkbox"/> Municipal <input type="checkbox"/>

La provincia de Petorca según datos recolectados por el equipo seminarista cuenta con la presencia de tres centros de formación del cual provienen los/as titulados/as en ejercicio en el mercado laboral de Trabajo Social, entre ellos encontramos un centro de formación que corresponde a Universidades Públicas, una Universidad Privada.

Otra característica de esta provincia se encuentra en la inserción de profesionales de los centros de formación de la V Región dentro de los diferentes ámbitos de desempeño del trabajo social, es así como la presencia de Titulados/as de la Universidad de Valparaíso se

encuentra en tres ámbitos de desempeño y los/las Titulados/as Universidad Santo Tomás se encuentran en un ámbitos de desempeño. Los ámbitos de desempeño más frecuentes son aquellos tradicionales del Trabajo Social, Municipal, Red de Salud.

e.- Provincia de Los Andes:

Centro de Formación	Nombre	Ámbitos de Desempeño
✓ Universidad Tradicional	○ Universidad de Valparaíso	▪ Empresa ▪ Salud
	○ Universidad Católica de Valparaíso	▪ Salud ▪ Municipal
	○ Universidad de Chile	▪ Municipal ▪ Salud
	○ Universidad de Concepción	▪ Salud
	○ Universidad de la Serena	▪ Municipal
	○ UTEM	▪ Municipal
	○ Universidad de Talca	▪ Municipal
	○ Pontificia Universidad Católica de Chile	▪ Municipal ▪ Menores
✓ Universidad Privada	○ Universidad Santo Tomás Santiago	▪ Municipal
	○ Universidad Santo Tomás Viña del Mar	▪ Municipal
✓ Instituto Profesional	○ INACAP	▪ Municipal

La provincia de Los Andes según datos recolectados por el equipo seminarista cuenta con la presencia de once centros de formación del cual provienen los/las titulados/as en ejercicio en el mercado laboral de Trabajo Social, entre ellos encontramos ocho centros de formación que corresponden a Universidades Públicas, dos Universidades Privadas y un Institutos profesionales.

Otra característica de esta provincia se encuentra en la inserción de profesionales de los centros de formación de la V Región dentro de los diferentes ámbitos de desempeño del trabajo social, es así como la presencia de Titulados/as de la Universidad de Valparaíso se encuentra en dos ámbitos de desempeño, los Titulados/as de la Universidad Católica de Valparaíso se encuentra en dos ámbitos de desempeño, los Titulados/as Universidad Santo Tomás se encuentran en un ámbito de desempeño, y los Titulados/as del Instituto Profesional INACAP, se encuentra en un ámbito de desempeño. El ámbito de desempeño más frecuente es el ámbito Municipal.

f.- Provincia de San Felipe:

Centro de Formación	Nombre	Ámbitos de Desempeño
<ul style="list-style-type: none"> ✓ Universidad Tradicional 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Valparaíso 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Menores ▪ Justicia ▪ Beneficencia ▪ Municipal
<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad Católica de Valparaíso 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Previsión
<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de la Serena 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Educación
<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad Católica del Maule 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Menores
<ul style="list-style-type: none"> ○ Pontificia Universidad Católica de Chile 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud
<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Chile 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Menores
<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad de Concepción 		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Municipal

✓	<ul style="list-style-type: none"> ○ Universidad Privada ○ Universidad de Temuco ○ Universidad Santo Tomás Santiago ○ Universidad Santo Tomás Viña del Mar ○ Universidad Arcis ○ Universidad Católica Blas Cañas ○ Universidad del Pacífico ○ INACAP ○ Instituto Profesional del Sur 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salud ▪ Menores ▪ Menores ▪ Salud ▪ Municipal ▪ Menores ▪ Menores ▪ Municipal
---	---	--

La provincia de San Felipe según datos recolectados por el equipo seminarista cuenta con la presencia de quince centros de formación del cual provienen los/as titulados/as en ejercicio en el mercado laboral de Trabajo Social, entre ellos encontramos ocho centros de formación que corresponden a Universidades Públicas, cinco Universidades Privadas y dos Institutos profesionales.

Otra característica de esta provincia la encontramos en la inserción de profesionales de los centros de formación de la V Región dentro de los diferentes ámbitos de desempeño del trabajo social, es así como la presencia de Titulados/as de la Universidad de Valparaíso se encuentran en cinco ámbitos de desempeño, los Titulados/as de la Universidad Católica de Valparaíso se encuentran en dos ámbitos de desempeño, los Titulados/as Universidad Santo Tomás se encuentran en un ámbito de desempeño, y los Titulados/as del Instituto Profesional INACAP, se encuentran en un ámbito de desempeño. Los ámbitos de desempeño más frecuentes son aquellos tradicionales del Trabajo Social, Municipal, Red de Salud y Red SENAME.

C.- Formación y Empleabilidad:

La globalización ha producido cambios en la estructura de la sociedad, generando un nuevo contexto laboral, y permitiendo que el mercado requiera profesionales con mayor adaptación a las diferentes instancias empleadoras existentes.

En este aspecto, el centro de formación de origen del/la profesional juega un papel fundamental a la hora de entregar las herramientas necesarias para desenvolverse en el mercado actual. Por lo tanto, se debe considerar la formación entregada en las aulas de manera que esta sea extensiva en el ejercicio profesional, considerándose un producto del centro de formación de donde proviene. Para analizar esta categoría se han revisado las respuestas obtenidas desde las instancias empleadoras, clasificando sus opciones en los siguientes referentes:

- *Relevante: La instancia empleadora considera como criterio de contratación de un/a profesional su centro de formación de origen.*
- *No relevante: La instancia empleadora prioriza el currículum vitae como criterio de contratación independientemente del centro de formación de origen de un/a profesional.*

El cuadro a continuación presenta la instancia empleadora privada desde la cual se analizará las diferentes percepciones que tienen las instancias empleadoras con respecto a la contratación del profesional y la relación que tiene esta con la posibilidad de ser contratado en el mercado laboral de la V Región. Además, se ocupará para un análisis más acotado de los ámbitos de desempeño más solicitados por los /las profesionales Asistentes Sociales, los cuales ya fueron trabajados anteriormente.

	Ámbito de Desempeño	Importancia de Centro de Formación en la Contratación	Fragmento
Privado	Consultora	Relevante	..yo creo que influye pero creo que influye como una especie de "bola de nieve", es que de repente viene uno de una Universidad y desarrolla una tarea y en realidad ese le abre la puerta para que pueda venir otro de su Universidad o a la inversa tu contratas a alguien de una Universidad y te das cuenta que lo hace mal lo mas probable que se cierren las posibilidades y tu quedas sesgado en función de eso.."(E.J.R.Pr- 3)
		No relevante	...No, puede llegar una niña estupenda con cualquier cantidad de diplomados y base pero si yo la veo en la entrevista y me doy cuenta que esta niñita es "manitos limpias" no la tomo por ningún motivo, a mí me gusta la gente con ganas de hacer cosas, con necesidad de trabajar..."(E.M.B.Pr-23)

En el ámbito de desempeño específico de las consultoras se aprecia una apertura a las diferentes posibilidades de incorporación de profesionales de diferentes centros de formación tradicional o privado, mostrando una postura fiel a sus principios como Institución que en su accionar se basa en las necesidades propias del mercado. No obstante, se reconoce la capacidad de los/las profesionales incorporados a estos nuevos nichos de mercado donde principalmente destacan Asistentes Sociales de Universidades Tradicionales, ya sea por su trayectoria o por capacidad de adaptabilidad a la dinámica del mercado, características que no dependen exclusivamente de la formación, sino que requieren competencias personales relacionadas.

...*"Bueno por otro lado hay Asistentes Sociales que manejan mas técnicas metodológicas de recolección de información o que tienen mas conocimiento de técnicas cualitativas que pueden desarrollar mejor un tipo de diagnostico y que tienen otro nivel de formación, pero yo creo que detrás de eso y por sobre cualquier situación esta la experiencia profesional..." (E.J.R.Pr-3)*

En cuanto al carácter público se analizarán los ámbitos de desempeño mas destacados para el /la profesional Asistente Social, las cuales son Red de Salud y Municipal caracterizando los aspectos que influyen en la incorporación de los/las profesionales egresados de las diferentes casas de estudio de la región.

	Ámbito de Desempeño	Importancia de Centro de Formación en la Contratación	Fragmento
Público	Municipal	Relevante	... "Honradamente la relación que hay con la Universidad de Valparaíso es básicamente casi afectiva, por un tema de que yo provengo de esa casa de estudios y en su mayoría todos somos de allá conocemos a los profesores y tenemos buenos resultados con los profesionales salidos de ahí..." (E.G.M.P-5)
		No relevante	... No se Menciona
	Red Salud	Relevante	... "Para mi si, uno privilegia siempre donde uno sale porque conoce mas a la gente, pero yo privilegio las Universidades Tradicionales por sobre las Particulares porque se el tipo de curriculum que tiene la exigencia que ella conlleva lamentablemente es así, yo no digo yo nunca voy a contratar o bien si la persona me demuestra que es una buena profesional pero si yo tuviera que decidir yo decido primero Universidad tradicional..." (E.K.C.P-8)
		No relevante	... "No hay importancia lo que interesa es el título y las capacidades el impulso que el Asistente Social muestre al momento de ser contratado es decir como se presente a la persona que lo va ha contratar si tiene experiencia la experiencia lo avala independiente de la Universidad de donde venga..." (E.J.J.P-4)

Se puede apreciar que la diferencia entre estos dos ámbitos de desempeño, corresponde a la coexistencia de posturas de relevancia y no relevancia que opera en forma indistinta en la Red Salud. Por lo tanto, hay instituciones de salud que son abiertas a recibir a distintos /as profesionales independiente de su centro de formación, como otras que valoran el origen de la formación profesional pública.

En cambio, en el ámbito municipal hay una predisposición a contratar profesionales de las Universidades Tradicionales de la región. Además esta postura se justifica principalmente porque los/las profesionales que se desempeñan en este ámbito y constituyen los referentes para nuevas contrataciones, se han titulado en Universidades tradicionales y han demostrado en su desempeño la calidad de la formación recibida.

... "Honradamente la relación que hay con la Universidad de Valparaíso es básicamente casi afectiva, por un tema de que yo provengo de esa casa de estudios y en su mayoría todos somos de allá conocemos a los profesores tenemos un buen trabajo..." (E.G.M.P-5)

En el carácter privado con participación del Estado se analizó exclusivamente la Red SENAME, en la cual se destaca principalmente el trabajo con infancia influyendo en el perfil profesional que se busca.

	Ámbito de Desempeño	Importancia de Centro de Formación en la Contratación	Fragmento
Privado con Participación del Estado	Red SENAME	Relevante	..”Lo que pase que uno ha tenido la oportunidad de tener alumnos en prácticas nosotros abrimos nuestros centros alrededor 14 o 15 a todos los centros de formación, de tener alumnos en prácticas eso a nosotros nos ha permitido conocer lo que pesa la formación ya claramente nosotros nos hemos dado cuenta que la formación que se entrega en la Universidad tradicional con respecto a otras...”(E.A.F.Ppe-17)
		No relevante	...”No discriminamos y aceptamos prácticas de todas las universidades por que creemos que es un servicio mutuo y por lo menos yo pienso que cualquier persona que venga de afuera para los niños es un modelo...” (E.C.P.Ppe-16)

De acuerdo a lo establecido en el cuadro anterior hay opiniones diversas en cuanto al centro de formación de origen de el /la profesional Asistente Social y su importancia al momento de la contratación. No obstante, se muestra una clara tendencia a solicitar profesionales de la misma casa de estudios o profesionales titulados /as de Universidades Tradicionales ya que reconocen el perfil de la formación y la tradición en la enseñanza que ha entregado generaciones de profesionales competentes al mercado.

...”Yo diría que hay una formación bastante marcada entre la formación de la Universidad de Valparaíso y la Católica frente al resto hay una sistematización mejor hay un espíritu diferente, yo diría que la formación es mejor a pesar de que muchas veces los profesores se repiten pero hay una marca que la da la Universidad se nota, y si tu me preguntas si es que tengo que elegir postulantes de diferentes universidades, yo no partiría prejuiciosamente diciendo esta universidad si esta no, pero creo que al llegar la hora de decidir entre dos postulantes de un mismo nivel de capacidades yo creo que optaría por una Universidad tradicional...”(E.J.I.P-9)

Al tenor de la información revisada, puede establecerse que todas las instancias empleadoras reconocen los logros que han alcanzado las Universidades Privadas en distintas materias, haciendo que el mercado se vuelva más competitivo en la oferta. Pero, por otra parte, queda la incertidumbre de las instancias empleadoras con respecto a la capacidad de reacción de las Universidades Tradicionales para adaptarse al actual contexto, en que nuevas ofertas de formación ingresan en forma gradual al mercado profesional de Trabajo Social.

...”Creo que le ha costado a la Universidad tradicional ubicarse dentro del nuevo contexto dentro del nuevo escenario en cambio la privada naturalmente se ubica como un modo de subsistencia digamos y se conversa distinto se planifica se promueven instancias de una forma distinta, por eso te digo en el tema de la Universidad es relativo, he sentido que hay personas que tienen como profesionales que tienen responsabilidades como las mías de que centran mucho el tema de este perfil, el perfil Universitario o de la importancia de la Universidad, pero yo veo Universidades que salen poco, que se actualizan poco, que no se relacionan mucho con las realidades comunales, veo a las Universidades difícil con dificultad de movimiento a diferencia de otras personas de que cuando llega de ciertas Universidades lo ven casi como piedra sagrada, algo así, yo no lo veo así creo que las universidades también tienen que tener merecimientos propios en la relación que tienen con las realidades comunales...”(E.V.A.P-6)

Uno de los aspectos que se reconoce por parte de las diferentes instancias involucradas es la coordinación y constante retroalimentación que debiese existir entre las casas de estudio y las Instituciones o sea entre la "teoría y la práctica profesional".

Para generar estos vínculos deben existir las voluntades entre las partes y mecanismos para generar esta retroalimentación. Sin embargo, por la estructura organizacional de la Universidad Tradicional el proceso de relacionarse de manera formal con diversas instituciones es complejo. Las relaciones que se establecen son en su mayor parte a través de las prácticas profesionales en instituciones ya tradicionales para Trabajo Social y que funcionan en base a relaciones afectivas y/o profesionales con integrantes de los equipos docentes de las casas de estudios.

En este aspecto, la Universidad Privada y el Instituto Profesional desarrolla estrategias institucionales que buscan nuevas instancias donde instalar a sus titulados/as para ir ganando nuevos espacios de empleabilidad y por ende mayor legitimidad.

... "La Corporación de Viña a la cual yo pertenezco esta generando a través de los campos clínicos una comisión de campos clínicos, y eso significa la inclusión de Universidades particulares también de echo, esto no le pasa solo a Trabajo Social también le pasa a Medicina hay todo un asunto de la Escuela de Medicina de la Universidad del Mar v/s la Escuela de Medicina de la Universidad de Valparaíso si se que la del Mar ha estado en esta comisión a ellos si buscan que uno les diga que es lo que espera de su estudiante y en esta comisión a nivel comunal del área de salud si ha habido como esa instancia de reflexión por así decirlo en donde también participa la Escuela de Trabajo Social de la Sto. Tomas. Pensando en esa retroalimentación existe la instancia y las Universidades Privadas son las que mas interesadas están en que tu les hagas una retroalimentación no así las tradicionales porque a veces las tradicionales se creen el cuento del prestigio, pero que va a pasar en un momento que si se siguen basando en el prestigio se va ha ver que no se han modernizado, que no van acorde a lo que el campo laboral les esta pidiendo y ahí las particulares pueden avanzar. (E.K.C.P-8)

Por lo tanto, para lograr empoderarse del mercado se deben realizar alianzas estratégicas y para ello un acercamiento formal para lograr una mejor retroalimentación y por lo tanto obtener una mejor formación de profesionales que cumplan con un rol pertinente a la dinámica de la realidad a intervenir.

El análisis de las diferentes propuestas de vinculación sugeridas por los empleadores, entendidas éstas como instancias cuyo objetivo es la búsqueda de consensos en cuanto al buen desempeño profesional al interior de la Institución, permite identificar las siguientes categorías:

- ✓ *Jornadas de Intercambio:* Son instancias entre los centros de formación y empleadores, pero se reconoce que es necesario una regularidad y un mayor provecho de estas oportunidades ampliando el espectro de temas que se tratan en estos encuentros.
- ✓ *Potenciar Malla curricular:* Responde a la necesidad percibida en el mercado por parte de las diferentes instancias empleadoras con el fin de mejorar el desempeño profesional al interior de su Institución, sugiriendo nuevas materias para incorporar a la formación.
- ✓ *Generación de conocimiento desde la práctica:* Es el reconocimiento por parte de las diferentes instancias empleadoras de la existencia de una retroalimentación del conocimiento generado desde la práctica, esfuerzo que de ser realizado en conjunto con los centros de formación, permitiría una mejor sistematización de las diferentes experiencias profesionales.
- ✓ *Vínculo a través de las Prácticas Profesionales:* Es el espacio que reconocen las diferentes instancias empleadoras para generar vínculos más estables con los diferentes centros de formación, a través de la colaboración en la formación práctica de los y las estudiantes.
- ✓ *Ampliación de convenios existentes con la Universidad:* Es la formalización de los vínculos de colaboración ya establecidos con alguna casa de estudios para lograr un mayor beneficio para ambas partes.
- ✓ *Reconocimiento de la tarea formadora de los y las Supervisoras de Práctica:* Responde al reconocimiento formal, por parte los centros de formación a la tarea formadora de los y las supervisoras de terreno respecto de los y las estudiantes en práctica que se insertan en su Institución bajo su responsabilidad directa.

- ✓ *Reuniones Técnicas:* Se refiere a encuentros profesionales entre las instancias empleadoras y centros de formación donde se discuten aspectos atinentes respecto al mercado laboral.

A pesar de las diferentes alternativas expresadas para lograr un mejor vínculo con los centros de formación se reconoce que esta búsqueda del encuentro debe ser liderada por éstos últimos, ya que son los interesados directos en el impacto que puedan tener sus profesionales en el mercado laboral de la V región.

...“Yo creo que es una responsabilidad de los centros de formación, creo que esa es una responsabilidad de ellos por que ese es su tema, entonces si hay interés lo van hacer y va tener importancia tu opinión, porque acá nosotros tenemos un trabajo enorme, no tendríamos tiempo además para preocuparnos de generar vínculos y orientando y menos si tu sabes que no va tener ningún resultado, entonces es muy difícil que parta desde acá, es un tema que es responsabilidad de las Universidades (E. G. M. P-8)

A continuación se aprecian los diferentes vínculos existentes en la región, visto desde las diferentes instancias empleadoras:

• Tipo de Vinculación:

Carácter del Empleador	Existe Vínculo entre Instancias Empleadoras	Tipo de Vinculación que Sugiere	Fragmento
Privado	Si	Generación de conocimiento desde la Práctica	<p>...Yo creo que las Universidades deberían ser un poco mas de extensión en el caso de las escuelas la extensión me refiero a que ellos deberían preocuparse digamos como actividades extra programáticas eso me refiero extracurriculares de generar algún espacio de intercambio entre el mundo profesional y el mundo estudiantil digamos un poco para hacer el contrapunto de lo que estamos formando de lo que realmente esta pasando de los campos laborales que tu puedas desarrollar de los requerimientos técnicos que tu tienes que tener para hoy en día insertarte en un mundo laboral eso no se esta haciendo yo creo que hay una decreciente tendencia digamos a desarrollar espacios de discusión profesional como también se han perdido muchos espacios incluso en la Universidad hacer encuentros de investigadores, hacer encuentros temáticos mostrar algún resultado de alguna investigación o ir a hacer el lanzamiento de algún libro..." (E.J.R.Pr-3)</p>
		Potenciar malla curricular	<p>...Yo digo que la escuela debiera considerar como algunas capacitaciones a los profesionales que estamos en esta área tratando de abrir espacios de trabajo y a lo mejor preparar cosas relacionadas con el emprendimiento , con la administración por que nosotros como Asistentes Sociales no estamos preparados para administrar yo, he pagado altos precios y he tenido costos financieros enormes por no tener la preparación idónea, he ido aprendiendo en la práctica por que nuestra preparación en administración es bastante deficitaria..." (E.M.B.Pr-23)</p>
		Generación de conocimiento desde la Práctica	<p>...Otras vinculaciones tiene que ver con la posibilidad de generar conocimiento de los déficit importante que ha ido revirtiendo en los últimos tiempos, es que ha sido sistematizado poco, todo el conocimiento que se ha ido adquiriendo a través de los años lo ha sistematizado poco, y no lo ha publicado, hay un tema la posibilidad que hayan tesis, la posibilidad que alumnos de distintas carreras del área social puedan utilizar esta fundación de beneficencia como un lugar de desarrollo.(E.R.R.Pr-12)</p>

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

No	Vínculo a través de las Prácticas Profesionales de los/las Alumnos/as de Trabajo Social	.. "Más que vinculación con los empleadores, creo que sería pertinente que los futuros profesionales conocieran más en profundidad las problemáticas de nuestra sociedad especialmente aquellas que en mayor ocasión les tocará intervenir, el profesional debe egresar con los conocimientos teóricos para actuar, pero su conocimiento práctico de la realidad es infimo, lo que en esta profesión no debería ser." (E.M.B.Pr-23)
----	---	--

En la matriz anterior se puede apreciar, que en las instancias empleadoras privadas existe una variedad de vínculos principalmente establecidos a través de las prácticas realizadas por los/las alumnos/as al interior de la Institución. Además se demuestra un interés por parte de esta instancia empleadora de que el aporte de los centros de formación apunte a potenciar a los y las profesionales, para que lleguen al mercado privado, especialmente Consultoras. Este último ámbito, es considerado un espacio nuevo en el mercado del/la profesional Asistente Social donde se requieren conocimientos mas especializados, que no siempre son consideradas en la formación tradicional.

... "No creo que la universidad prepare algo para uno, debiera crear ese vínculo con nosotros, aquí hay puro diplomados de diferentes cosas de la Reforma Procesal Penal, muy de la Visión del Asistente Social de la visión tradicional, pero esta otra área que la escuela a dado en conocer como alternativa a ustedes para que no se frustren por que no hay pega, no hay una relación..." (E.M.B.Pr-23)

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Carácter del Empleador	Existe Vínculo entre Instancias Empleadoras	Tipo de Vinculación que Sugiere	Fragmento
	Si	Generación de conocimiento desde la Práctica	<p>... "En general digamos hay una gran debilidad eso por un lado pero por otro lado tiene que ver con la confusión teoría y práctica, no solamente con el tema del mercado laboral que es lo que necesita si no que también en la realidad nosotros estamos generando conocimiento, si no que la universidad no solo genera conocimiento no es de exclusividad incluso podríamos decir que muchos están en condiciones de hacer un aporte en esa línea por lo tanto somos socios en ese aspecto que debiera ser siempre, permanente..." (E.L.B.P.- 19).</p>
Público	Si	Vínculo a través de Las Practicas Profesionales de los/las alumnos/as de Trabajo Social	<p>... "Yo creo que lo que tendríamos que hacer, como regla es que nosotros nos reunamos una vez al año o cada seis meses con todos los directivos de la Escuela, los jefes de practica que son las personas claves en la Universidad tengamos encuentros reuniones de análisis y como estamos trabajando en conjunto y que esperamos nosotros y que queremos de la Universidad y podamos ir evaluando ir definiendo y viendo el futuro de nuestra profesión con una coordinación estrecha..." (E.S.M.P-7)</p>
	Si	Jornadas y espacios de intercambio	<p>... "Lo que pasa es que en la Corporación de Viña a la cual yo pertenezco esta generando a través de los Campos clínicos una comisión de campos clínicos, y eso significa la inclusión de Universidades particulares también de echo, esto no le pasa solo a Servicio social también le pasa a Medicina hay todo un asunto de la Escuela de Medicina de la Universidad del Mar v/s la Escuela de Medicina de la Universidad de Valparaíso yo aquí solo tengo de la Valparaíso pero si se que la del Mar ha estado en esta comisión a ella si buscan que uno les diga que es lo que espera de su estudiante y en esta comisión a nivel comunal del área de salud si ha habido como esa instancia de reflexión por así decirlo en donde también participa la Escuela de trabajo Social de la Sto. Tomas. Pero como en alguna medida los campos clínicos están un poco comprometidos con la Valparaíso y en alguna medida con la Católica, (E.K.C.P- 8)</p>

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Si	Ampliación de Convenios ya Existentes con la Universidad	... "En el caso específico del Servicio de Salud Aconcagua existe un convenio con la Universidad de Valparaíso, eso sí que se ha usado mucho más con la Facultad de Medicina eso sí que han venido alumnos de servicio social pero en casos puntuales, a hacer la práctica, y se podría utilizar más este convenio lo cual beneficiaría a ambas partes. Eso en el caso del Servicio, en el caso de otros empleadores, el mismo tema de las prácticas los mismos trabajos de investigación que sirven para que se establezca una retroalimentación entre ambas instancias. (E.Y.D.P-21)
No	Generación de espacios de Intercambio	... "Nosotros aquí estamos en una posición.. yo no se si en otras Gobernaciones como en Valparaíso, que esta mucho mas cercana a las Universidades pueden tener mejor contacto. Nosotros lo hemos intentado en una infinidad de oportunidades. El vinculo entre ambos sería enriquecedor para ellos contar con nuestro aporte y para nosotros contar con el aporte de ellos..." (E.X.M.P-10)

La instancia de carácter público se destaca por ser la única en donde se reconoce la existencia de convenios con alguna casa de estudios, principalmente con carreras del ámbito de la salud. Ampliar estos convenios a Trabajo Social es una propuesta natural como sugerencia de vínculo. Por otra parte, se reconoce en las jornadas y espacios de intercambio, en la experiencia de la Mesa Regional de Salud, o la vigencia de los campos clínicos, las instancias más apreciadas por los empleadores.

Además de haber una disposición favorable a la vinculación con las instituciones formadoras por parte del sector público, hay un interés real en participar en jornadas de encuentro, que permitan generar vínculos más estrechos con los centros de formación.

... "Yo creo que es parte y una cosa que también estamos tratando de hacer el boletín lo queremos distribuir en las Universidades... o sea saber en que parada esta cada uno de los servicios si eso se condice con la formación que esta entregando las universidades , yo creo que las personas al menos no se el mundo privado, pero en el mundo público los profesionales tenemos harto que retroalimentar en las Universidades y en especial uno que de una u otra forma guarda cierto cariño por su alma mater pese a todas las variables en contra. Sería importante por que nosotros vamos a generar foros paneles, los cuales van a ser exposiciones de profesionales ir a las universidades estamos tratando de generar ese vínculo pero la ideal sería que las Universidades se acercaran a nosotros también claro por que van a encontrar herramientas mucho más reales para formar nuevos profesionales..." (E. P.J.D.- 13)

CAPITULO IV: ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

Carácter del Empleador	Existe Vinculo entre Instancias Empleadoras	Tipo de Vinculación que Sugiere	Fragmento
Privado con participación del Estado	Sí	Vínculo a través de Las Prácticas Profesionales	... "Ahora sería interesante que a veces pudiésemos establecer una instancia, a lo mejor una vez al año que nos juntáramos y conversáramos, a lo mejor no lo que es puntual que son las prácticas, si no un poco si los alumnos que estén haciendo práctica, manejan los elementos necesarios, si tienen la capacidad..." (E..A.F.Ppe-17)
		Capacitación Supervisores de Práctica	... "Yo creo que sería bueno que en las universidades se consideraran lo supervisores de terreno que tienen a lo mejor como más años que han visto más y no lo digo por mí por que hay otros que deben llevar más años que yo, y seleccionar algún tipo de docencia en aula pero respecto de condiciones personales respecto de condiciones profesionales para desarrollar en las prácticas y después supervisarlos en esa formación, por que indudablemente en la escuela te forman en la parte técnica pero las competencias personales no las ejercitan a más cuando te dicen usted tiene que ser responsable aquí y allá pero es una cosa de decir pero el supervisor de terreno es el que evalúa eso , entonces eso cuando forma parte de una malla curricular yo pienso que al alumno le puede quedar más o sea lo de la escuela y además lo de la práctica..."(E..C.P.Ppe16)

En la instancia empleadora privada con participación del Estado, se aprecia un vínculo exclusivamente a través de las prácticas profesionales, significando un acercamiento más estable con los centros de formación de profesionales Asistentes Sociales.

Se aprecia que en las instancias empleadoras ubicadas geográficamente más distantes de los centros de formación, existe un contacto escaso debido a la imposibilidad física de una mayor retroalimentación a la institución. Se suma a lo anterior que los y las alumnas en práctica profesional y seminario de título no realizan una inserción en estas instancias empleadoras en atención a las distancias implicadas en estas experiencias, por lo que los vínculos tienden a ser prácticamente inexistentes.

... "Nosotros aquí estamos en una posición.. yo no se sí en otras Instituciones como en Valparaíso, que esta mucho mas cercana a las Universidades pueden tener mejor contacto. Nosotros lo hemos intentado en una infinidad de oportunidades yo creo que este tema es súper importante este tema de la retroalimentación con las Universidades hemos pedido la posibilidad que nos manden alumnos en practica o para hacer Seminario de Título y nunca lo hemos logrado..." (E.X.M.P-10)

4.4.- Inserción profesional de los/las titulados/as de la Universidad de Valparaíso del mercado laboral de la V región.

A.- Opinión de las Instancias Empleadoras de la V Región, respecto a los/as Titulados/as de la Universidad de Valparaíso

La inserción profesional de los titulados/as de la Universidad de Valparaíso, se respalda en la opinión que tienen las instancias empleadoras de la región, respecto de a la formación entregada por dicho centro de formación, lo que incide directamente en la inserción de estos/as profesionales al mercado laboral de trabajo social de la V Región. A continuación se presentan las opiniones de las instancias empleadoras de acuerdo al carácter de cada una de estas:

Carácter del Empleador	Opinión sobre la Formación Profesional	Fragmento
Público	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional Comprometido innovador 	<p>e "...tienen una formación comprometida..... yo creo que están haciendo algo que no esta haciendo nadie que es ir a buscar la fuente de donde se están dando las cosas para poder hacer las modificaciones y eso los lleva ha ser innovadores en trabajo social...." (E.M.V.R.P- 14)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Buen nivel de formación y actualización sobre los temas contingentes 	<p>"..... hay un buen nivel de formación de especialización de término del manejo de mucha información específico al tema En cambio los de la católica tienen menores especializaciones en los temas , menos conocimiento de la información , se da más tiempo a la reflexión..."(E.C.A.P- 22)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Prestigio de la Universidad 	<p>"..... no creo que sea suerte estas tres o cuatro personas que han llegado a trabajar en práctica profesional , pasa por la formación que tiene el interior de la escuela y de la universidad..."(E.P.R.P-20)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Buen nivel metodológico 	<p>"..... el profesional de la Universidad de Valparaíso es como mucho más metodológico, dúctil, son más disciplinados"(E.V.A.P-6)</p>

La instancia empleadora de carácter público, junto con presentar su opinión sobre la formación de los/as titulados/as de la Universidad de Valparaíso, sugiere aportes para mejorar dicha formación, asociado a la situación de que éstas instancias corresponden por lo general a ex alumnos y alumnas de esta casa de estudio.

Carácter del Empleador	Aporte sobre la Formación Profesional	Fragmento
Público	<ul style="list-style-type: none"> Mejorar en la retroalimentación 	<p>"... Yo creo que la universidad da herramientas básicas para yo cuestionarme el mundo como es pero además te digo que la universidad se pierde muchos espacios en el término de retroalimentación..." (E.J.D.P-13)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Profundización de áreas de intervención 	<p>"....debiera profundizarse o mejorar por lo menos el ámbito educación falta un poco de mejor manejo de Psicología, psicología infantil etc....." (E. H.B.P- 15)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> Abrir espacios a nuevas metodologías 	<p>"...el alumno debe aprender a pensar mas a entregar conocimiento herramientas muchas veces incluso la metodología que te enseñan no se adapta a las velocidades de la institución por las velocidades de la comunidad, por lo tanto es importante que se tengan opciones sobre nuevas metodologías...." (E.L.B.P-19)</p>

Las instancia empleadora de carácter público por lo general corresponde a ex Alumnos/as de la Universidad de Valparaíso, los cuales conocen la formación al interior de este centro de formación, concordando, en que la formación no ha variado desde sus años de estudio, con lo cual se permiten hacer sugerencias y aportes mas objetivos sobre los cambios que debieran realizarse y que beneficiarían la inserción profesional de los/las titulados/as de esta casa de estudios

Carácter del Empleador	Opinión sobre la Formación Profesional	Fragmento
Privado	<ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="488 628 870 763">Buena Experiencia con Profesionales de la Universidad Valparaíso 	<p data-bbox="891 317 1383 870">...“Mira yo la valoro yo soy de las personas que se consideran relativamente finchas de la Universidad de Valparaíso tengo un conocimiento bastante amplio yo trabajo con los Asistentes Sociales que son de las generaciones mas antiguas o sea trabajo con Asistentes Sociales con mas de 18 años de ejercicios y que son egresadas de tu Escuela 18 años es harto tiempo es otra escuela pero ellos obviamente por la experiencia ocupan cargos mas al nivel de la coordinación y en el ultimo tiempo han ingresado bastantes personas nuevas que la experiencia nuestra ha sido porque por lo menos ha partir de una contratación se abrió la posibilidad a que mucho entraran o sea creo que fue una experiencia muy buena con una Asistente Social de la Escuela de Uds. y a partir de eso nosotros empezamos a traer mas Asistentes Sociales de la escuela de Uds...” (E.J.R.Pr-3)</p> <p data-bbox="891 876 1383 1032">...“Tengo una muy buena impresión creo que salen muy bien preparados los chiquillos, pueden hacer grandes cosas por lo menos aqui hay varios y lo hacen muy bien...”(E.M.B.Pr-23)</p> <p data-bbox="891 1064 1383 1274">...“Es buena, hemos tenidos la oportunidad de tener alumnas de la escuela de Valparaíso en práctica, y la experiencia que hemos tenido desde las direcciones de hecho ahora estábamos en reunión de coordinación viendo algunos temas de práctica, se trata con niñas de un profundo compromiso, de una buena formación técnica...”(E.R.R.Pr-12)</p>

Al tenor de lo expuesto anteriormente, se puede apreciar que las instancias empleadoras privadas se basan especialmente en la experiencia profesional que han experimentado a lo largo de los años con profesionales titulados/as de la Universidad de Valparaíso, lo que se demuestra por las contrataciones realizadas y avaladas por la basta trayectoria que tiene la Universidad en formar profesionales y las redes que estos establecen al interior del mercado laboral de la V Región.

Carácter del Empleador	Opinión sobre la Formación Profesional	Fragmento
Privado con Participación del Estado	<ul style="list-style-type: none"> • Profesional Integral 	<p>"...Creo que los profesionales e la Universidad de Valparaíso, que trabajan en esta institución , son los que tienen más capacidad, habilidad tienen una formación integral...." (E.A.F.Ppe-17)</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • Buena Experiencia con prácticas Profesionales 	<p>"... encuentro positivo que la relación de ahora entre alumno y supervisor es más cercanayo siento que hay mas respeto por mi en este caso o sea se respeta mi opinión como supervisora y eso habla bien de la universidad y de la formación de esta...."(E.C.P.Ppe-16)</p>

Las instancias empleadoras privadas con participación del Estado, cuentan con una opinión positiva de los egresados/as de la Universidad de Valparaíso, esto se debe por lo general a las experiencias de prácticas profesionales las cuales han supervisado, por lo demás bajo su cargo cuentan con profesionales titulados/as de esta casa de estudios considerando que estos constituyen un profesional integral que se desenvuelve satisfactoriamente en el ámbito en el cual se demanda su presencia.

B.- Situación de los titulados/as de la Universidad de Valparaíso en el mercado laboral de la V Región.

Los Titulados/as de la Universidad de Valparaíso, corresponden a los/as profesionales Asistentes Sociales con mayor presencia en la V Región, siendo posible encontrarlos en todas las provincias.

En cuanto a los ámbitos de desempeño de el/la Asistente Social, en la V Región, el/la profesional titulado/a de la Universidad de Valparaíso cuenta con presencia en la mayoría de estos ámbitos. En la provincia de Valparaíso se presenta en todos ellos, situación que se modifica en el resto de la región. El ámbito en el que más se destaca el/la profesional es el ámbito Municipal y la Red Salud.

Con respecto a los cargos que ejercen los y las tituladas de la Universidad de Valparaíso, se identifican en un espectro de funciones que comprenden desde la dirección de instituciones a la labor directa de Asistente Social. La presencia de Asistentes Sociales en cargos de Dirección se presenta con mayor frecuencia en la provincia de Valparaíso debido a su mayor número de instituciones.

Por lo demás es necesario declarar el arraigo que presentan los/las titulados/as de esta casa de estudio a la ciudad de Valparaíso y sus alrededores, lo cual se manifiesta en el gran número de profesionales de esta casa de estudios presentes en la provincia.

- *Empleabilidad por la calidad de la formación*

La empleabilidad de los/las profesionales Asistentes Sociales de la Universidad de Valparaíso es reconocida por su calidad y tradición dentro del mercado laboral de la V Región. Esta calidad se manifiesta en diferentes aspectos, destacándose principalmente su capacidad y adaptabilidad en los ámbitos de desempeño tradicionales para trabajo social.

...“Se empezaron a crear estos programas sociales de gobierno y tenían que ser dirigidos a la gente de extrema pobreza por lo tanto se hizo necesaria la contratación de Asistentes Sociales hasta la fecha actual donde hay equipos de Asistentes Sociales en las comunas y batallones de repente bastante grandes...”(E.X.M.P-10)

En el desempeño laboral al interior de la institución el/la profesional se destaca por poseer diferentes características particulares que son reconocidas por sus empleadores. Entre ellas destacan ser un profesional, metodológico, disciplinado, autónomo, con un manejo computacional a nivel de usuario y certeza en sus acciones.

...yo siempre tuve un estereotipo y como que estos años de experiencia me han ratificado ciertas cosas asiento que el profesional de la Universidad de Valparaíso es más dúctil, creo que tiene menores dificultades en la inserción, sobre todo en lo que son las Municipalidades yo te digo que en el ámbito de las municipalidades creo que el profesional de la Universidad de Valparaíso va adelante del de la Católica, porque hay una característica que tiene el profesional de la Universidad de Valparaíso son mucho más metodológicos, son mas disciplinados..." (E.C.A. P-22)

Pero el principal aspecto que realza la formación profesional de los titulados/as de la Universidad de Valparaíso es la experiencia personal que han tenido los empleadores con los profesionales Asistentes Sociales, en su desempeño al interior de las diferentes instituciones, siendo este un factor importante al momento de contratar a otro profesional ya que su prestigio y desempeño le preceden.

..."De la Universidad de Valparaíso tengo la mirada de lo que ellos hacen y yo he encontrado personas que tienen autonomía y que vienen con ciertas capacidades instaladas capacidades básicas pero necesarias, el manejo computacional el manejo de algún programa un poco mas que a nivel de usuario..." (E.J.G.Pr-3)

- *Presencia de los titulados/as en la región por trayectoria histórica de 60 años potencia el contacto por red:*

La Universidad de Valparaíso es el centro de formación de Asistentes Sociales más antiguos en la V Región. Esta característica representa una serie de implicancias que por lo general van en directo beneficio de este centro.

En la actualidad el número de profesionales Tituladas/os de la Universidad de Valparaíso cuenta con la mayor presencia de asistentes sociales en ejercicio en la V

Región, estableciéndose estos en instituciones ya tradicionales del trabajo social como en instituciones nuevas para la profesión, optando estas por el prestigio y la tradición que la Escuela de Trabajo Social otorga a sus titulados/as.

De acuerdo a esta tradición histórica y la cantidad de años que esta Universidad a formado Asistentes Sociales, se ha desarrollado una red de contacto entre los titulados/as de esta carrera, la cual por lo demás cuenta con la presencia de Asistentes Sociales que cumplen la función de instancias empleadoras de estos/as profesionales, las cuales retroalimentan la información a cerca de nuevas plazas laborales y manifiestan el interés para que estas vacantes sean ofertadas y ocupadas por los/las titulados/as de Universidad de Valparaíso.

".....Si, generalmente en el caso de la Asistentes Social actual , primero llegó acá otro Asistentes y para contratarlo a él llame a la escuela y una profesora me lo recomendó , luego el tuvo algo personal, se casó se fue a Rancagua y el me dijo mira, mi compañera de Tesis fue tanto y todo yo la entreviste y no me pareció ningún problema entonces en realidad siempre es por contacto en general....." (E. C.P.Ppe-16)

Se ha establecido además una red de contactos entre las nuevas generaciones de titulados/as que funciona en base a la vinculación profesional con la que cuentan estos profesionales con las instancias empleadoras que ofertan vacantes de empleo, la cual ha permitido que se facilite el ingreso al mercado laboral de nuevos profesionales.

- *Percepción de otros estilos de formación respecto de la formación de la UVAL.*

La Universidad de Valparaíso es la que más aporta profesionales al mercado laboral de Trabajo Social en la V Región, no obstante no es el único Centro de formación que oferta la carrera, existiendo otras Instituciones formadoras Universidades Tradicionales, Privadas e Institutos profesionales.

En cuanto a las Universidades Tradicionales encontramos a la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso que tiene como lugar de accionar profesional, la V región. Además de esta casa de estudio, existen profesionales de distintas Universidades tradicionales que no constituyen centros formadores de asistentes

sociales en la región pero que se desempeñan laboralmente en este mercado, entre los principales aspectos diferenciadores que destacan y reconocen los empleadores se encuentra la metodología de investigación cualitativa que es desarrollada principalmente por la Pontificia Universidad Católica de Valparaíso.

...“Pero por otro lado hay Asistentes Sociales que no manejan tanto eso pero manejan mas técnicas metodológicas de recolección de información que tienen mas conocimiento de técnicas cualitativas que pueden desarrollar mejor un tipo de diagnostico y que tiene otro nivel de formación como es el caso de la católica...”(E.J.G.Pr-3)

Por otra parte las Universidades Privadas son representados principalmente por titulados/as de trabajo social que han emigrado a la V Región buscando nuevas expectativas de empleo, entre las principales características con las que cuentan se destaca el nivel de formación, la capacidad de análisis y criterio de adaptación a las diferentes situaciones que se presentan en el accionar del profesional, siendo una formación que se fundamenta en aspectos básicos del Servicio Social, diferenciándose de la Universidad de Valparaíso que entrega cátedras mas específicas como lo son infancia vivienda etc.

...“Lo que yo te decía, no tenía experiencia en el área vivienda, nosotros con la universidad en la academia no hay una formación específica por área a diferencia de la Valparaíso a nosotros nos forman a nivel, como que la línea de la academia es formar personas con capacidad de análisis de criterio y de adaptarse a los tiempos por así decirlo, y tener una capacidad de crítica y de análisis de lo que está sucediendo y poder hacer un aporte en base a eso...” (E.J.G.Pr-3)

Los Institutos Profesionales de carácter privado presentan características mucho más específicas que las universidades, diferencia que se hace notoria en la malla curricular, siendo esta enfocada en ramos específicos vinculados a la elaboración de proyectos y competencias complementarias para trabajo social como son manejo computacional e inglés básico.

*“.....Lo principal que destaco en mi formación ha sido la ética profesional, a parte los aspectos complementarios como computación, a pesar de esto tenemos muchas falencias en los temas específicos no se como este la formación ahora pero yo al ser de la primera generación siento que tuve muchas falencias que he debido mejorar con la ayuda de otros colegas.....”
(P.A.S.I.P.G.O.3)*

CAPÍTULO V :

“ANÁLISIS INTEGRADO”



Puerto de San Antonio, Provincia de San Antonio.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS INTEGRADO.**4.1.- Perfil por competencias del/la Asistente Social según el carácter
Instancias Empleadoras:**

- ✓ ***Propuesta de Perfil profesional para los/las Asistentes Sociales requerido por las Instancias Empleadoras del mercado laboral de la V región.***

Para definir el perfil profesional para los/las Asistentes Sociales de la V Región se tomaron en cuenta las diversas demandas laborales solicitadas por las instancias empleadoras, debido a la homogeneidad en cuanto a las competencias profesionales requeridas en los ámbitos de desempeño y por los/las empleadores. El perfil realizado se basó en el modelo de competencias de Bunk/Echeverría.

Las demandas requeridas son las siguientes:

❖ Demandas como asistente social:

- Profesional capaz de desarrollar los niveles de intervención social en forma avanzada (Caso, Grupo, Comunidad).
- Profesional adaptable a las diferentes situaciones sociales que se le presentan.
- Profesional que conoce las diferentes temáticas de trabajo social y es capaz de mantener una actualización constante sobre diversos temas atinentes al trabajo social y en cuanto a temáticas emergentes.

❖ Demandas como profesional:

- Profesional innovador y creativo capaz de desarrollar nuevas estrategias y acciones de intervención.
- Profesional capaz de relacionarse con pares e interactuar con otro tipo de profesionales.

- Profesional capaz de tomar decisiones propias, atinentes a la realidad a intervenir.
- Profesional capaz de responder a los diferentes requerimientos de la institución y comprometido con el quehacer de ésta.
- Profesional con capacidades personales atinentes a la profesión.

A continuación se presentan la propuesta de perfiles de un/una Asistente Social en el mercado laboral de la V Región:

❖ Demandas como asistente social:

Demanda del Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesional capaz de desarrollar los niveles de intervención social en forma avanzada (Caso, Grupo, Comunidad)
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de problemáticas y necesidades sociales ▪ Conocimiento de Legislación social ▪ Conocimiento de Políticas sociales ▪ Conocimiento de programas y proyectos
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de Redes ▪ Manejo de Metodología de intervención social ▪ Implementación de políticas Sociales, Programas y Proyectos ▪ Capacidad de Resolución de conflictos ▪ Capacidad de Interpretación de la realidad ▪ Manejo adecuado de la información ▪ Ética profesional
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de grupo ▪ Liderazgo ▪ Trabajo en equipo ▪ Coordinación ▪ Capacidad de negociación ▪ Empatía
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilidad ▪ Dinamismo ▪ Flexibilidad ▪ Tolerancia ▪ Habilidades Comunicacionales y Personales ▪ Visión positiva ▪ Empatía ▪ Capacidad de Innovación, iniciativa y creatividad ▪ Autonomía ▪ Pro actividad
Fragmento	<p>“.....Yo creo que por el Rol que tiene que cumplir y por el manejo de los programas sociales en donde es imprescindible un Asistente Social que es parte de las estrategias importantes de los municipios, sus capacidades profesionales que en realidad son específicas en cuanto tema del manejo del trabajo grupal, de la atención individual y del trabajo comunitario.....” (E..M.V.R.P-14)</p>

Demanda del Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesional adaptable a las diferentes situaciones sociales que se le presentan
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de problemáticas y necesidades sociales ▪ Conocimiento de políticas sociales ▪ Conocimiento de distintas materias sobre planificación e investigación social
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Implementación de políticas sociales programas y proyectos ▪ Capacidad de Interpretación de la realidad ▪ Interpretación de normas y funcionamiento de la institución ▪ Manejo de Metodologías de Intervención Social ▪ Manejo de redes ▪ Manejo de metodología de investigación social ▪ Capacidad de incorporación de nuevos enfoques ▪ Capacidad de posicionar el tema de la participación social ▪ Ética profesional ▪
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Coordinación ▪ Liderazgo ▪ Capacidad para establecer relaciones satisfactorias con jefaturas y pares ▪ Empatía
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de posicionar sus ideas ▪ Visión positiva ▪ Capacidad de innovación, iniciativa y creatividad ▪ Actualización permanente ▪ Dinamismo ▪ Flexibilidad ▪ Pro actividad ▪ Autonomía ▪ Auto capacitación ▪ Alta motivación de logro ▪ Tolerancia a la frustración
Fragmento	<p>*... Un asistente social no es un hacedor de cosas, sino un sujeto que conoce la realidad. la analiza y propone formas de acción.</p>

que dice relación con el sujeto y la institución y el entorno en que ambos están inmersos....." (E..M.A.B. Pr- 1)

Demandas del Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesional que conoce las diferentes temáticas de trabajo social y es capaz de mantener una actualización constante sobre diversos temas atinentes al trabajo social y en cuanto a temáticas emergentes
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de incorporación de nuevos enfoques ▪ Conocimiento de políticas sociales ▪ Conocimiento de distintas materias sobre planificación e investigación social
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento computacional a nivel de usuario ▪ Capacidad de interpretación de la realidad ▪ Implementación de políticas sociales programas y proyectos ▪ Manejo de redes ▪ Manejo de Metodologías de investigación social ▪ Ética profesional
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mirada crítica ▪ Liderazgo
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pro actividad ▪ Dinamismo ▪ Flexibilidad ▪ Actualización permanente ▪ Auto capacitación ▪ Capacidad de emprendimiento ▪ Alta motivación de logro ▪ Autonomía

Fragmento

".....hay que ser pro-activo es una condición básica para cualquier profesional independiente que la institución sea un poco rígida, no tenga tanta flexibilidad para salirse de los marcos de algún modo ser pro-activo define también la apertura a nuevas temáticas eso hace que durante tres o cuatro años se ha dado presente dentro del servicio, temas que se abordan en el área infancia, en el tema de seguridad ciudadana, en el tema comunitario, de a poco se ha ido legitimando esas acciones que son, que no están establecidas en una misma estructura. Yo creo que tiene que ver, uno que sea pro-activo y la otra una mirada crítica que son dos cosas fundamentales y que están complementadas eso que va con el tiempo de la formación, una formación con mayor autonomía, con mayor capacidad de tener lectura de la realidad adversa, además, que frente a eso también tenga una capacidad de movimiento tiene que ver con la formación que tiene cada persona....."(E.C.A.P-22)

❖ Demandas como profesional:

Demandas del Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesional innovador y creativo capaz de desarrollar nuevas estrategias y acciones de intervención
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de incorporación de nuevos enfoques ▪ Conocimientos de problemáticas y necesidades sociales ▪ Conocimiento de políticas sociales ▪ Conocimiento sobre distintas materias sobre planificación e investigación social
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de metodologías de intervención social ▪ Manejo de Redes institucionales ▪ Manejo de metodología de investigación social ▪ Capacidad de interpretación de la realidad ▪ Manejo e implementación de políticas sociales, programas y proyectos. ▪ Capacidad de desarrollar programas y proyectos propios ▪ Ética profesional
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo ▪ Coordinación ▪ Capacidad para establecer relaciones satisfactorias con jefaturas y pares
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pro actividad ▪ Dinamismo ▪ Flexibilidad ▪ Actualización permanente ▪ Capacidad de innovación, iniciativa y creativa ▪ Capacidad de posicionar sus ideas ▪ Auto capacitación ▪ Capacidad de negociación ▪ Autonomía ▪ Alta motivación de logro
Fragmento	<p>".... Que tenga la capacidad de traer enfoques distinto frente a temas emergentes en la problemática de la sociedad, pero también frente a los antiguos problemas, creo que frente a los antiguos problemas hay algunos que necesitan un reconceptualización y para ellos se requiere un asistente social que tenga esta visión....."(E. V.A.P- 6)</p>

Demandas del Mercado Laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Profesional capaz de relacionarse con pares e interactuar con otro tipo de profesionales
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de resolución de conflictos ▪ Interpretación de normas y funcionamiento de la institución ▪ Ética profesional ▪ Manejo adecuado de la información
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Liderazgo ▪ Coordinación ▪ Manejo de grupos ▪ Capacidad para establecer relaciones satisfactorias con jefaturas y pares ▪ Empatía
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Flexibilidad ▪ Tolerancia ▪ Dinamismo ▪ Habilidades comunicacionales y personales ▪ Capacidad de posicionar sus ideas ▪ Capacidad de negociación
Fragmento	<p>“.....Es importante que sea capaz de relacionarse con lo pares con los usuarios, con las jefaturas capaz de poder negociar, de lograr posicionar sus ideas de lograr cosas no quedarse estático y esperar que no todo le llegue en bandeja.....” (E.Y.D.P-21)</p>

Demandas del Mercado Laboral	Profesional capaz de tomar decisiones propias, atinentes a la realidad a intervenir
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de incorporación de nuevos enfoques ▪ Conocimiento de problemáticas y necesidades sociales ▪ Conocimiento de políticas sociales ▪ Conocimiento de distintas materias sobre planificación e investigación social
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de metodologías de intervención social ▪ Manejo de metodología de investigación social ▪ Manejo de redes institucionales ▪ Implementación de políticas sociales, programas y proyectos ▪ Capacidad de interpretación de la realidad ▪ Ética profesional ▪ Capacidad de desarrollar Programas y proyectos propios
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Liderazgo ▪ Trabajo en equipo ▪ Mirada Crítica ▪ Empatía
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Autonomía ▪ Pro actividad ▪ Dinamismo ▪ Flexibilidad ▪ Capacidad de innovación, iniciativa y creatividad ▪ Actualización permanente ▪ Capacidad de emprendimiento ▪ Capacidad de negociación ▪ Alta motivación de logro
Fragmento	<p>“.....Yo al tema de la autonomía me refiero a varias cosas, o sea tu hoy en día no puedes estar supervisando labor de un asistente social en terreno si es que no es capaz de desarrollar el proceso autónomo, tomando decisiones por sí mismo, en su intervención entonces te das cuenta que los resultados dependen mucho del trabajo que el realiza..... ” (E. J.R.Pr- 6)</p>

Demandas del Mercado Laboral	Profesional capaz de responder a los diferentes requerimientos de la institución y comprometido con el quehacer de ésta
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de problemáticas y necesidades sociales ▪ Conocimiento de políticas sociales ▪ Conocimientos de temáticas atinentes a la institución
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de metodologías de intervención social ▪ Manejo de metodología de intervención social ▪ Manejo de temáticas atinentes a la institución ▪ Manejo de redes institucionales ▪ Ética Profesional ▪ Interpretación de normas y funcionamiento de la institución ▪ Implementación de políticas sociales , programas y proyectos atinentes a la institución
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Compromiso institucional ▪ Coordinación ▪ Empatía ▪ Capacidad para establecer relaciones satisfactorias con jefaturas y pares
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visión positiva ▪ Tolerancia a la frustración ▪ Flexibilidad ▪ Capacidad de posicionar sus ideas ▪ Compromiso personal ▪ Habilidades comunicacionales y personales
Fragmento	<p>“.....A ver capacidad para trabajar en equipo, para comunicarse, comprometido, para poder interpretar, para aprender para estudiar las normativas internas de la institución interpretar las normas aplicar las normas eso es muy importante por que hay muchas cosas que están normadas.....” (E.Y.D.P-21)</p>

Demandas del Mercado Laboral	Profesional capaz de manejar e implementar las diferentes políticas gubernamentales
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Conocimiento de políticas sociales ▪ Conocimiento de legislación social ▪ Conocimiento de problemáticas y necesidades sociales
Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manejo de metodología de intervención social ▪ Manejo de metodología de investigación social ▪ Manejo de redes institucionales ▪ Implementación de políticas sociales programas y proyectos ▪ Ética profesional
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Mirada Crítica ▪ Trabajo en equipo ▪ Manejo de grupo
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Capacidad de interpretación de la realidad ▪ Actualización permanente
Fragmento	<p>“.....O sea, son Claves son los que ejecutan, coordinan todos los programas que nosotros manejamos, nosotros manejamos mas o menos 2 mil millones mensuales de pesos entre todos los programas, entonces no se te puede caer el programa por que si se te cae el programa no le vas a poder a los pensionados distribuir los subsidios familiares , las becas Presidente de la República Etc. Es vital el rol que cumple el asistente social.....” E..J.D.P-13)</p>

Demandas del Mercado Laboral	Profesional con capacidades personales atingentes a la profesión
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Trabajo en equipo ▪ Liderazgo ▪ Manejo de grupo ▪ Coordinación ▪ Mirada crítica ▪ Empatía ▪ Resolución de conflictos ▪ Compromiso personal y con la institución
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilidad ▪ Pro actividad ▪ Dinamismo ▪ Flexibilidad ▪ Tolerancia a la frustración ▪ Habilidades comunicacionales y personales ▪ Visión positiva ▪ Actualización permanente ▪ Capacidad de emprendimiento ▪ Autonomía ▪ Capacidad de negociación ▪ Alta motivación de logro
Fragmento	<p>".....la asistente social es una persona relajada es tranquila irradia paz eso es muy conveniente, si la asistente social molesta por ejemplo porque el apoderado no le responde, actúa de forma con postura, va a tener rechazo, es importante tener empatía con las personas que están atendiendo, son características personales, yo no confío en una asistente social que sea mal genio, nosotros sabemos que la gente con menos recurso que han sufrido mucho si no hay una mano acogedora no va haber una empatía....." (E.P.R.P-20)</p>

4.2.- Presencia de Titulados/as de Trabajo Social en la V Región, según centros de formación.

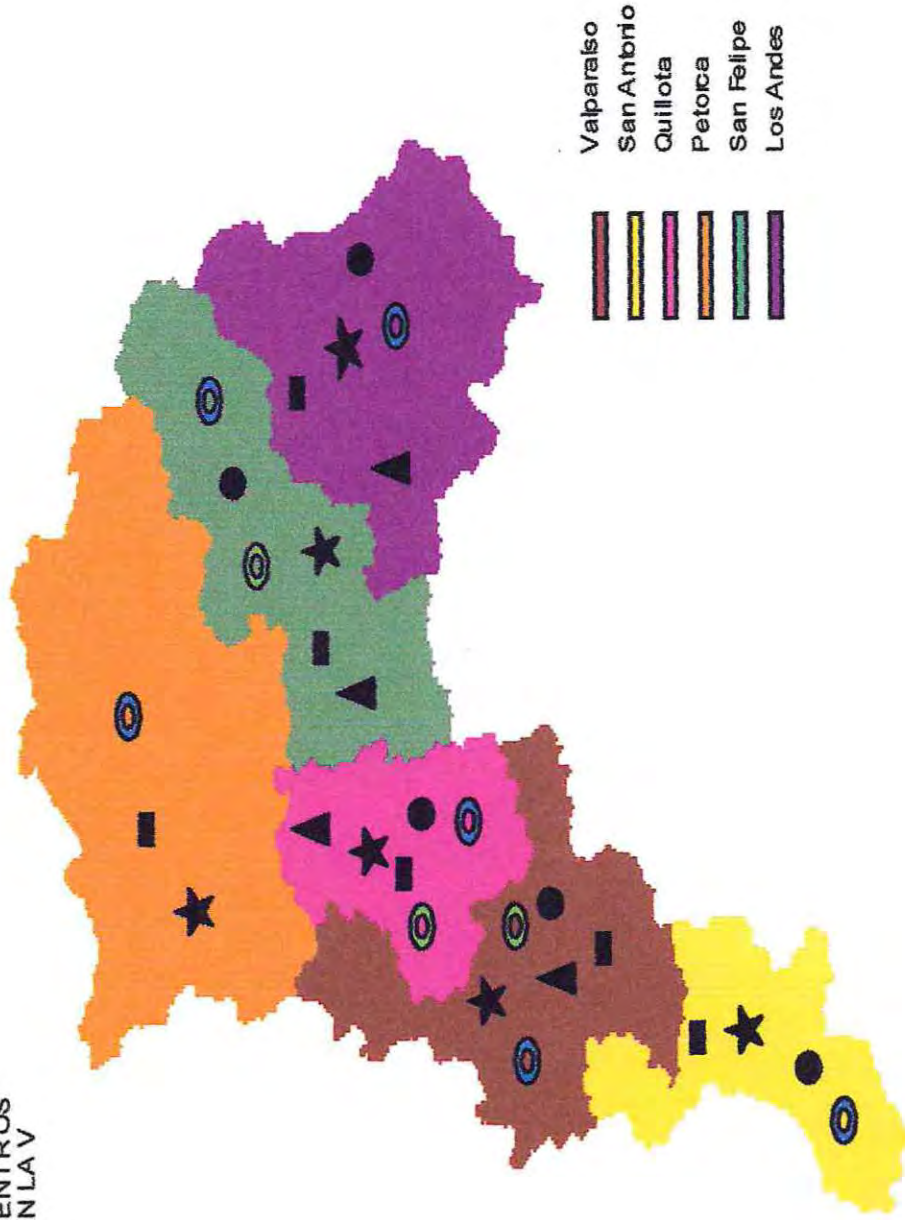
En la V región se cuenta con la presencia de profesionales Asistentes Sociales Titulados/as de diversos centros de formación. Actualmente los centros de formación presentes en la región son nueve, entre los cuales se encuentran Universidades Tradicionales, Universidades Privadas y Institutos Profesionales. Aún cuando existen nueve centros de formación, solo cuatro de ellos cuentan con titulados/as, ya que el resto comenzó a ofertar la carrera de Trabajo Social en los últimos tres años.

Por lo demás, es posible encontrar la presencia de titulados/as de centros de formación de Asistentes Sociales tanto de Universidades Tradicionales como de Universidades Privadas de otras zonas del país, con lo cual se supone, existe una gran migración de profesionales Asistentes Sociales a la V Región.

A continuación se presenta la situación actual de los/las titulados/as de trabajo social en ejercicio de los diferentes centros de formación presentes en las provincias de la V Región:

PRESENCIA DE CENTROS DE FORMACIÓN EN LA V REGIÓN

- ★ Universidad de Valparaíso
- Universidad Católica de Valparaíso
- Universidad Santo Tomás
- ▲ INACAP
- Universidad Tradicional Fuera de la Región
- Universidad Privada Fuera de la Región



- Valparaíso
- San Antonio
- Quillota
- Petoica
- San Felipe
- Los Andes

La presencia de Titulados/as de los diversos centros de formación en la región muestra una clara tendencia de inserción en la capital regional y en las capitales provinciales, notándose una fuerte presencia de centros de formación tradicionales y privados en estas ciudades.

Sin embargo existe una tendencia provincial de inserción de titulados/as de los distintos centros de formación, encontrándose una mayor presencia de estos en las provincias con un mayor número de habitantes como por ejemplo Valparaíso, Quillota, San Antonio y San Felipe. Esto se debe, a los estilos de vida presentes, siendo la mayoría de estas provincias, territorios que cuentan con una economía emergente debido a la ampliación creciente, en el último tiempo, de la prestación de servicios terciarios, por lo cual se presenta un mayor número de ofertas laborales.

- **Proyección del Mercado Laboral de Trabajo Social en la V Región:**

De acuerdo a lo datos existentes y a modo de proyección, la presencia de profesionales Titulados/as en la V Región, en los próximos cinco años aumentaría considerablemente debido a la incorporación de aquellos profesionales egresados de centros de formación que han ofertado la carrera en los últimos tres años.

En la actualidad, el número de Asistentes Sociales titulados/as por año es aproximadamente de 155, si se considera que durante el año 2005 el número de matriculados en los diferentes centros de formación de la V Región que imparten la carrera de Trabajo Social fue de 375 alumnos, en un plazo de cinco años la cifra aumentaría aproximadamente a 300 titulados/as por año.

A través de las cifras, expuestas y considerando que en la actualidad existen entre 1000 a 1200 profesionales Asistentes Sociales aproximadamente en ejercicio en la V Región, en un plazo de 5 años esta cifra se duplicaría, con lo cual el ejercicio profesional se vería directamente afectado. De acuerdo a esto existiría una saturación del mercado laboral del Trabajo Social en la V Región, entre los factores de esta saturación encontramos los siguientes:

Factores de Saturación	Fundamentación
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aumento en el número de Centros de Formación que ofertan la Carrera de Trabajo Social 	<p>El número de Centros de Formación existentes en la V Región que imparten la Carrera de Trabajo Social provocarán paulatinamente una sobreoferta de asistentes Sociales superando la demanda existente actualmente en el mercado laboral de estos/as profesionales.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Falta de Plazas de Trabajo 	<p>En la actualidad existe un número fijo de instituciones presentes en la región que emplean Asistentes Sociales, con lo cual no crecen mayormente las plazas de trabajo, debido a que los empleos ya son ocupados por profesionales con años de ejercicio. Situación que no variado durante los últimos años y que se sostendrá durante el próximo período.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Transdisciplinarietàad de las Carreras de las Ciencias Sociales 	<p>Los espacios laborales históricos de trabajo social en la actualidad están siendo ocupados por otros profesionales de las Ciencias Sociales, situación que se acrecentará en los próximos períodos debido a que el número de estos profesionales aumentará al interior de la región y la solicitud por parte de las instancias empleadoras es cada vez menos específica en el área social.</p>
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Emigración Profesional 	<p>A pesar de que existe un gran número de centros formadores de Asistentes Sociales en la V Región, existe una clara tendencia a que profesionales titulados/as de casas de estudio de</p>

otras zonas del país se establezcan en la región con lo cual aumenta la saturación del mercado.

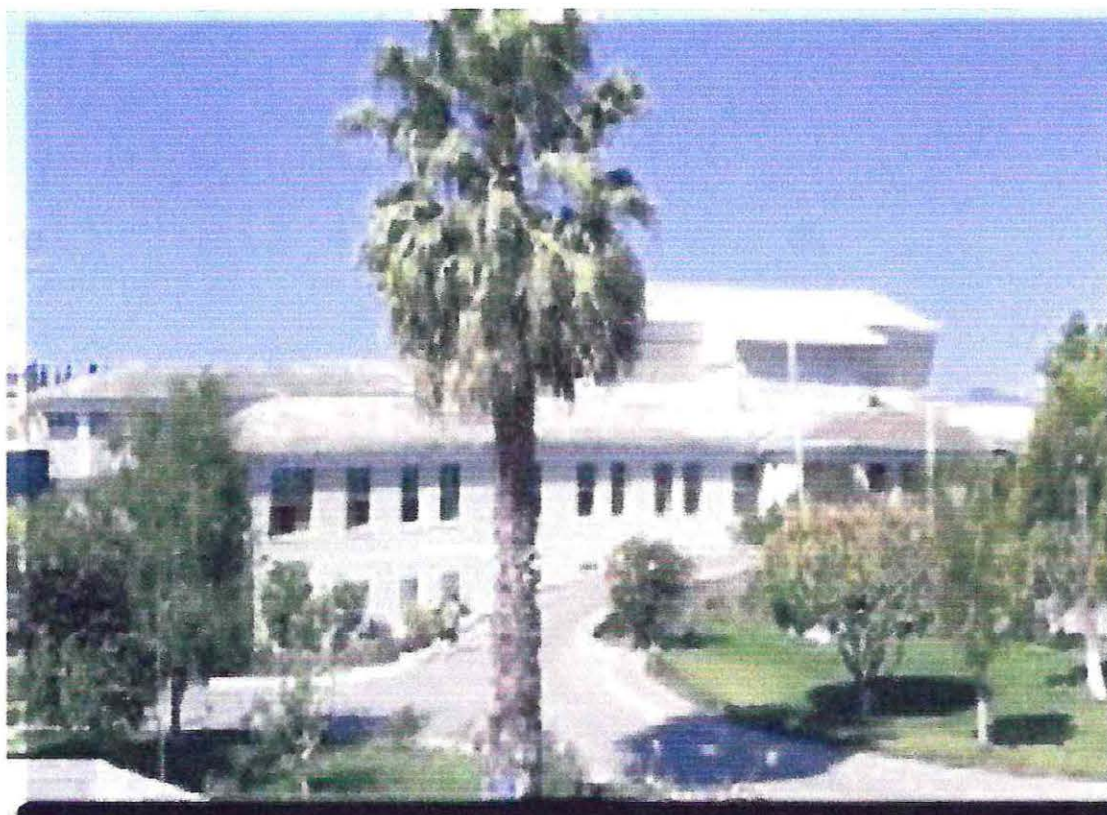
- **Estabilidad de la Carrera Profesional** Los y las profesionales de larga trayectoria tienden a ocupar plazas laborales de manera estable e indefinida, no permite el ingreso de profesionales nuevos al mercado laboral.

Si bien, la situación actual que presenta el mercado laboral de Trabajo Social en la V región es compleja, debido al contexto de desempleo regional en términos regionales, y sobreoferta profesional en particular que se ha desarrollado en los últimos períodos con respecto a la carrera de trabajo social, aún es posible mantener una dinámica activa del mercado laboral profesional al cual ingresan nuevos/as profesionales gracias a la creación de nuevos nichos de empleo y al retiro de profesionales de larga trayectoria.

Sin embargo, y de acuerdo a las proyecciones sobre el mercado laboral de Trabajo Social en la V Región, la frágil situación actual que caracteriza a la dinámica de empleabilidad de trabajo social en la actualidad, no es sostenible en el tiempo. Las condiciones de saturación y sobreoferta tenderían a acrecentarse en el próximo período y son poco probables de revertir, siendo importante aportar desde una postura profesional con el fin de abrir nuevas oportunidades para Trabajo Social en la V Región. Es necesario crear nuevos espacios laborales al Trabajo Social desde los propios profesionales, destacándose la pro actividad y el emprendimiento. Por otra parte se hace necesario hacer notar la profesión y empoderarse de los espacios profesionales.

CAPÍTULO VI:

“PROPUESTA PARA TRABAJO SOCIAL”



Hospital San Martín, Provincia de Quillota.

**CAPÍTULO VI: PROPUESTA DE CURRÍCULUM POR COMPETENCIAS
PROFESIONALES PARA INSERTARSE EN EL MERCADO LABORAL DE
TRABAJO SOCIAL EN LA V REGIÓN.**

**5.1.- Proyecto de Currículum por Competencias Profesionales para Trabajo
Social en la V Región**

La elaboración del currículum, es uno de los puntos más importantes al momento de buscar empleo. Las empresas e Instituciones solicitan nuevos requisitos para cubrir nuevos puestos de trabajo, si se satisfacen estos requisitos de la forma más atractiva, se consigue una posición ventajosa frente a otros postulantes en la búsqueda de trabajo.

Los perfiles solicitados por las diferentes instancias empleadoras cada vez son más especializados, requieren una serie de actitudes y habilidades para cubrir puestos determinados, cada vez es más importante, no sólo el nivel de conocimientos adquiridos durante la carrera, sino también poseer una serie de características personales, habilidades y actitudes que los/las profesionales han de desarrollar en su puesto. El problema surge cuando esas actitudes y conocimientos se tienen pero no se saben comunicar de una forma adecuada.

La propuesta que ha continuación se presenta adopta como base los diferentes currículum propuestos en el extranjero y principalmente el currículum oficial de la comunidad económica europea, con el fin de lograr que las instancias empleadoras tengan un mayor conocimiento de las actitudes y competencias que posee el/la asistente social que postula a un empleo.

Antes de redactar el currículum por competencias se deben tener en cuenta la siguiente consideración:

"Reflejar en el currículum que se cuenta con las exigencias del puesto de trabajo, de manera que se reflejen las diferencias y se enfatizen las

competencias tanto personales como profesionales, que son aptas para el puesto.”⁶³

5.2.- Análisis de curriculum Vitae por ítem:

- I- *Información personal:* Los datos personales se expresan de manera clara manifestando donde ubicar a el/la postulante al puesto de trabajo; nombre, dirección, teléfono, correo electrónico, entre otros.
- II- *Experiencia laboral atingente al carácter de la Institución:* En este ítem se deben destacar las experiencias laborales acordes al puesto al cual se postula, resaltando las experiencias anteriores y similares. Se incluyen fechas en las cuales se ejercieron estas experiencias, nombre y dirección del empleador, nombre de la institución, puesto o cargo ocupado y principales actividades y responsabilidades.
- III- *Educación y formación:* Se debe mencionar la enseñanza recibida por el postulante, educación básica, educación media y educación superior, se debe señalar además las fechas en las cuales se realizaron los estudios, especificar el título obtenido y destacar otros estudios realizados.
- IV- *Conocimiento sobre el cargo:* En este ítem se debe especificar sobre el conocimiento que se tiene a cerca de la institución a la cual se postula. Por lo demás se deben expresar, objetivos profesionales y personales que se desean, si se es aceptado al interior de la institución.
- V- *Competencias atingentes al carácter Institucional:* Las cuales se dividen en teóricas, de intervención y personales. En este ítem se debe acotar el conocimiento y la aplicación de este, de manera de resaltar las competencias mas atingentes al cargo al cual se postula y demostrando la eficiencia que se desarrollaría al momento de llevarlas a la práctica en la futura institución

⁶³ www.usuarios.lycos.es/empleo/curriculumvitae, 13./ 06 /05.

- VI- *Referencias:* En este ítem se declaran aquellos contactos que puedan dar información a cerca del desempeño profesional del postulante al cargo.

CURRICULUM VITAE

I.- INFORMACIÓN PERSONAL:

- **Nombre:**
- **Dirección:**
- **Teléfono:**
- **Correo Electrónico:**
- **Fecha de Nacimiento:**
- **Estado Civil:**
- **Nacionalidad:**
- **Idiomas:**

II.- EXPERIENCIA LABORAL ATINGENTE AL CARÁCTER DE LA INSTITUCIÓN:

- **Fechas (de – a):**
- **Nombre y Dirección del Empleador:**
- **Nombre de la Institución:**
- **Puesto o cargo ocupado:**

Principales Actividades y Responsabilidades:

III.- EDUCACIÓN Y FORMACIÓN:

A) Educación básica:

- Fechas (de – a):

- Nombre y Tipo de Establecimiento:

B) Educación Media:

- Fechas (de – a):

- Nombre y Tipo de Establecimiento:

C) Educación Superior:

- Fechas (de – a):

- Nombre y Tipo de Establecimiento:

- Título Obtenido:

- Licenciatura Obtenida:

D) Especializaciones / otros Estudios:

- Fechas (de – a):

- Nombre y Tipo de Establecimiento:

- Título Obtenido:

IV.- CONOCIMIENTOS Y OBJETIVOS SOBRE EL CARGO

- **Conocimiento sobre la Institución:**
- **Objetivo Profesional :**
- **Objetivo Personal:**

V.- COMPETENCIAS ATINGENTES AL CARÁCTER INSTITUCIONAL

- **Teóricas:**
- **De intervención:**
- **Personales:**

VI.- REFERENCIAS E INFORMACIÓN ADICIONAL:

- **Nombre:**
- **Teléfono:**
- **Institución:**
- **Cargo:**
- **Información Adicional:**

5.3.- EJEMPLOS DE CURRÍCULUM POR COMPETENCIAS

1.- CURRÍCULUM VITAE PARA INSTANCIA EMPLEADORA PÚBLICA**I.- INFORMACIÓN PERSONAL:**

- **Nombre:** Claudia XXXX.
- **Dirección:** Valparaíso.
- **Teléfono:** (32) XXXX
- **Correo Electrónico:** XXXX@uv.cl.
- **Fecha de Nacimiento:** XXXX.
- **Estado Civil:** Soltera.
- **Nacionalidad:** Chilena.
- **Idiomas:** Inglés Básico.

II.- EXPERIENCIA LABORAL ATINGENTE AL CARÁCTER DE LA INSTITUCIÓN:

A) Fechas (de – a): Marzo 1998 a Agosto 2000

- **Nombre y Dirección del Empleador:** Hogar XXXX Viña del Mar.
- **Nombre de la Institución:** Hogar XXXX
- **Puesto o cargo ocupado:** Coordinadora área Riesgo.
- **Principales Actividades y Responsabilidades:** Dirección de Programas calle/Hospedería y Atención a mujeres víctimas de V.I.F.

B) Fechas (de – a): Septiembre 2001 a Marzo 2003.

- **Nombre y Dirección del Empleador:** I. Municipalidad XXXX.
- **Nombre de la Institución:** I. Municipalidad XXXX.

- **Puesto o cargo ocupado:** Asistente Social. Unidad de Servicio Social.

- **Principales Actividades y Responsabilidades:**

Encargada de Gestión de Proyectos Sociales.

III.- EDUCACIÓN Y FORMACIÓN:

A) Educación básica:

- Fechas (de – a):

- Nombre y Tipo de Establecimiento:

B) Educación Media:

- Fechas (de – a):

- Nombre y Tipo de Establecimiento:

C) Educación Superior:

- Fechas (de – a): Marzo 1993 a Diciembre 1997.

- Nombre y Tipo de Establecimiento: Escuela Trabajo Social Universidad de Valparaíso.

- Título Obtenido: Asistente Social

- Licenciatura Obtenida: Licenciatura en Servicio Social

D) Especializaciones / otros Estudios:

- A) Fechas (de – a): Junio de 1999 A Diciembre 1999
- Nombre y Tipo de Establecimiento: Universidad de Valparaíso

 - Título Obtenido: Diploma en Vivienda Social.

- B) Fechas (de – a): Marzo 2000 a Agosto 2004

- Nombre y Tipo de Establecimiento: Universidad de Concepción.
- Título Obtenido: Magíster en Trabajo Social y Políticas Sociales.

IV.- CONOCIMIENTOS Y OBJETIVOS SOBRE EL CARGO

- **Conocimiento sobre la Institución:** Conocimiento de orgánica Municipal y aspectos sociales de la comuna.
- **Objetivo Profesional:** Desarrollar intervención profesional crítica y reflexiva desde el gobierno local.
- **Objetivo Personal:** Desarrollar competencias de intervención profesional especializada en el área de la gestión municipal.

V.- COMPETENCIAS ATINGENTES AL CARÁCTER INSTITUCIONAL

- **Teóricas:**
 - Conocimiento orgánica municipal.
 - Conocimiento sobre la política Social
 - Conocimiento disciplinario del Trabajo Social.
- **De intervención:**
 - Competencias de intervención social en sus técnicas y metodologías a nivel de caso, grupo comunidad.
- **Personales:**
 - Capacidad de trabajo en equipo de gestión y autonomía.

VI.- REFERENCIAS E INFORMACIÓN ADICIONAL:

- **Nombre:** Gloria XXXX

- **Teléfono:** (032) XXXX

- **Institución:** Municipalidad XXXX.

- **Cargo:** Directora .

- **Información Adicional:**

2.- CURRICULUM VITAE PARA INSTANCIA EMPLEADORA PRIVADA CON PARTICIPACION DEL ESTADO

I.- INFORMACIÓN PERSONAL:

- **Nombre:** Ximena XXXX
- **Dirección:** XXXXX Mirador De Reñaca. Viña Del Mar.
- **Teléfono:** (09) XXXXX
- **Correo Electrónico:** XXXX@uv.cl
- **Fecha de Nacimiento:** XXXX
- **Estado Civil:** Casada.
- **Nacionalidad:** Chilena.
- **Idiomas:** Español.

II.- EXPERIENCIA LABORAL ATINGENTE AL CARÁCTER DE LA INSTITUCIÓN:

- **Fechas (de – a): 2003-2005**
- **Nombre y Dirección del Empleador:** XXXX Valparaíso.
- **Nombre de la Institución:** XXXX.
- **Puesto o cargo ocupado:** Docente
- **Principales Actividades y Responsabilidades:**
 - Supervisión de Práctica Profesional de Trabajo Social de Caso.
 - Supervisión de Práctica Profesional de Trabajo Social de Grupo.
 - Cátedra de Ética.

- Cátedra de Infancia.
- Docencia de Servicio en Facultad de Medicina, Escuela de Enfermería Y Obstetricia, Cátedra de Sociología.
- Docencia de Servicio en Facultad de Ciencias, Ingenieros en Estadísticas, Cátedra de Ciencias Básicas (Sociología).
- Charlas Vocacionales.

III.- EDUCACIÓN Y FORMACIÓN:**A) Educación básica:**

- Fechas (de – a):1982 -1989
- Nombre y Tipo de Establecimiento: Escuela XXXX

B) Educación Media:

- Fechas (de – a): 1990-1994 (4 años de estudio y 1 de práctica, carrera de contador)
- Nombre y Tipo de Establecimiento: Instituto Comercial XXXX

C) Educación Superior:

- Fechas (de – a): 1996 -2001 (2000 estudios congelados)
- Nombre y Tipo de Establecimiento: Universidad De Valparaíso, Escuela De Trabajo Social
- Título Obtenido: Asistente Social
- Licenciatura Obtenida: Trabajo Social

D) Especializaciones / otros Estudios:

- Fechas (de – a): Segundo Semestre del 2003 a Inicios del Primer Semestre del 2004.
- Nombre y Tipo de Establecimiento: Escuela de Graduados. Facultad de Ciencias Económicas Y Administrativas. Universidad de Valparaíso.
- Título Obtenido: Diplomada en Gestion Calidad Internacional en Instituciones de Educación Superior.

IV.- CONOCIMIENTOS Y OBJETIVOS SOBRE EL CARGO

- **Conocimiento sobre la Institución:**
- **Objetivo Profesional :**
- **Objetivo Personal:**

V.- COMPETENCIAS ATINGENTES AL CARÁCTER INSTITUCIONAL

- **Teóricas:** Necesario conocimiento en las ciencias sociales, investigación cuantitativa y cualitativa, políticas y programas sociales intersectoriales-focalizados – por medio de fondos públicos concursables y con participación de la sociedad civil. Todo lo anterior, se relaciona con las competencias básicas, correspondientes a los conocimientos y habilidades adquiridos en la formación profesional.

Dentro del área infancia es trascendental el manejo de tales conocimientos:

- Psicología del desarrollo humano.
- Teorías sociológicas que ayuden a comprender el comportamiento de cierto grupo en sociedad (niños y niñas).
- Familia: conceptos, tipologías, funciones, caracterizaciones, entre otros.

- Situación de infancia a nivel mundial y nacional.
- Política nacional de Infancia.
- Temas históricos, tradicionales y emergentes de la Infancia.
- Planes y programas de acción del gobierno entorno a la Infancia.
- Sename y sus líneas de acción.
- Legislación relacionada con el tema, Ley 16.618 y nuevo proyecto de Ley.
- Desafíos del trabajo social y sus respectivas competencias profesionales.

- **De intervención:** Relacionadas con las metodológicas, es decir, con la capacidad de saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas en forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas o situaciones novedosas.

Dentro del área infancia se necesita una amplia metodología y capacidad creativa, se torna trascendental la capacidad para realizar proyectos y programas específicos, como también su evaluación. Manejo en los distintos niveles de intervención caso y familia, grupo y comunidad.

Todo lo anterior requiere de un integración de los conocimientos adquiridos en la formación profesional, ya que si bien , por una parte debe estar todo el manejo teórico sociológico y psicológico de los temas de infancia, que me permiten comprender mejor las situaciones que se dan en tal sector, para poder intervenir debo integrar conocimientos de planificación e investigación, depende el nivel si es caso, grupo o comunidad, serán las técnicas a utilizar. Todo lo anterior dentro del marco legal que establece el Sename, es decir, para cada línea reacción hay requerimientos específicos a considerar a la hora de intervenir.

- **Personales:** Relacionado con las competencias participativas y personales, es decir, con la capacidad de trabajar en equipos multidisciplinarios, administración de recurso humano, capacidad de comunicación y liderazgo. En lo personal, manejo de la incertidumbre y toma de decisiones, manejo de la frustración y

auto cuidado, auto actualización.

VI.- REFERENCIAS E INFORMACIÓN ADICIONAL:

- Nombre:

- Teléfono:

- Institución:

- Cargo:

- Información Adicional:

3.- CURRICULUM VITAE PARA INSTANCIA EMPLEADORA PRIVADA**I.- INFORMACIÓN PERSONAL:**

- **Nombre:** Carlos
- **Dirección:** Playa Ancha, Valparaíso.
- **Teléfono:** 09 – XXXXXXXX
- **Correo Electrónico:** correo@uvalparaiso.cl
- **Fecha de Nacimiento:** XX-XX-XX
- **Estado Civil:** Soltero.
- **Nacionalidad:** Chileno.
- **Idiomas:** Español.

II.- EXPERIENCIA LABORAL ATINGENTE AL CARÁCTER DE LA INSTITUCIÓN:

- **Fechas (de – a): 05 agosto 2004 – 30 junio 2005**
- **Nombre y Dirección del Empleador:** Javier XXX XXX Independencia XXXXXX, Valparaíso.
- **Nombre de la Institución:** XX XX Consultores.
- **Puesto o cargo ocupado:** Apoyo Social, Asistente Social.
- **Principales Actividades y Responsabilidades:**
 - ⇒ Recolección de información beneficiarios PMB comuna xxx.
 - ⇒ Análisis de información beneficiarios PMB comuna xxx.
 - ⇒ Selección beneficiarios PMB comuna xxx
 - ⇒ Apoyo desarrollo talleres línea social PMB comuna xxx
 - ⇒ Apoyo coordinación y ejecución programas “Dinámica Familiar” y Habitabilidad “Chile Solidario”
 - ⇒ Apoyo planificación y desarrollo de talleres socioeducativos “Dinámica Familiar” familias Puente, comunas XXX y XXX.

- ⇒ Seguimiento de obras autoconstrucción y mano de obra contratada proyectos habitabilidad Chile Solidario, comunas XXX, XXXX y XXXX.
- ⇒ Participación reuniones interinstitucionales de evaluación y planificación junto a equipo FOSIS regional.
- ⇒ Realización diagnósticos socio-técnicos dupla Asistente Social-Técnico en Construcción familias Puente.

III.- EDUCACIÓN Y FORMACIÓN:

A) Educación básica:

- Fechas (de – a):
- 1986 – 1988: 1° – 3° EB.
- 1989 – 1993: 4° EB – 8° EB.
- Nombre y Tipo de Establecimiento:
- 1986 – 1988: Escuela EXXXX
- 1989 – 1993: Colegio XXXXX

B) Educación Media:

- Fechas (de – a):
- 1994 – 1997: 1° - 4°EM
- Nombre y Tipo de Establecimiento:
- Colegio XXXXXX

C) Educación Superior:

- Fechas (de – a):
- 1999 - 2005
- Nombre y Tipo de Establecimiento:
- Universidad de Valparaíso, escuela de Trabajo Social
- Título Obtenido:
- Asistente Social.
- Licenciatura Obtenida:
- Licenciado en Servicio Social.

D) Especializaciones / otros Estudios:

- Fechas (de – a):
- Nombre y Tipo de Establecimiento:
- Título Obtenido:

IV.- CONOCIMIENTOS Y OBJETIVOS SOBRE EL CARGO**Conocimiento sobre la Institución:**

- Institución de carácter privado, prestadora de servicios dirigidos al desarrollo y potenciación de población objetivo.
- Constitución como espacio de desarrollo profesional para recién egresados/as y titulados/as.
- Espacio de reflexión, crecimiento y aprendizaje de destrezas junto a profesionales exitosos/as en sus áreas.

▪ Objetivo Profesional :

1. Lograr inserción en ámbito laboral.
2. Lograr reconocimiento por parte de profesionales insertos en institución.
3. Establecer red interpersonal intra e interinstitucional a nivel profesional.
4. Generar recursos económicos proporcionales a desempeño profesional.

▪ Objetivo Personal:

1. Generar aprendizaje relevante respecto a espacios de intervención.
2. Orientar línea de desarrollo profesional respecto a espacios de intervención.
3. Desarrollar líneas de intervención novedosas para Trabajo Social.
4. Escalar dentro de la estructura jerárquica de institución en base a meritocracia.
5. Lograr reconocimiento personal y profesional por parte de pares.
6. Generar espacios de inserción profesional a otros pares.

V.- COMPETENCIAS ATINGENTES AL CARÁCTER INSTITUCIONAL**▪ Teóricas:**

- Conocimiento modelos de intervención desde la teoría en Trabajo Social.
- Conocimiento básico de modelos teóricos sociales.
- Conocimiento teórico básico espacio habitacional, ámbito viviendas sociales.

▪ De intervención:

- Coordinación.
- Articulación equipos multidisciplinares.

- Conocimiento básico intervención espacio habitacional, ámbito viviendas sociales.
- Profesional de terreno.

- **Personales:**
- Reflexión
- Proactividad.
- Aprendizaje y permeabilidad a espacios distintos a Trabajo Social tradicional.
- Actitud de compromiso con objetivos de institución.
- Profesional capacitado para desarrollo de líneas de trabajo desde el espacio de la planificación.

VI.- REFERENCIAS E INFORMACIÓN ADICIONAL:

- **Nombre:** Javier XXX XXX
- **Teléfono:** (32)XX XXX XX
- **Institución:** XX XX Consultores.
- **Cargo:** Director.
- **Información Adicional:** **Profesional de las Ciencias Sociales** con 20 años de experiencia laboral, y más de 12 años de experiencia en el espacio de proyectos sociales.

- **Nombre:** Carla XXX XXX
- **Teléfono:** (32)XXX XXX
- **Institución:** XXX XXX Consultores.
- **Cargo:** Directora área proyectos.
- **Información Adicional:** Asistente Social exitosa en su espacio laboral, con cinco años de experiencia laboral y tres en la institución, desarrollando funciones como coordinadora general, diseñadora y evaluadora de proyectos sociales.

- ✓ La Aplicación de los currículum permite visibilizar la personalización del/la postulante en vistas al perfil de su potencial instancia empleadora.
- ✓ Se visibilizan ámbitos emergentes requeridos por el Mercado Laboral como idiomas y conocimientos computacionales, entre otros.
- ✓ Tensiona el ejercicio de la autogestión del/la profesional en torno a su competencias.
- ✓ Se visibilizan las capacidades o competencias que posee el /la profesional en torno al ámbito de desempeño al cual se esta postulando.

CAPÍTULO VII:

“CONCLUSIONES”



Puerto de Valparaíso, Provincia de Valparaíso

CAPÍTULO VII: CONCLUSIONES.

La emergente fase de globalización que afecta a la sociedad, sumada a los requerimientos de mayor competitividad y vertiginosos cambios tecnológicos han transformado la estabilidad laboral en una característica poco común en la organización del trabajo. Acorde a lo anterior, en la V Región esta situación no es distinta a la realidad socio laboral de muchas profesiones, que observan como sus campos laborales se han vuelto inestables y cambiantes, haciendo necesaria la realización de investigaciones acerca de estos escenarios.

La investigación desarrollada durante el presente seminario de título, aborda específicamente la situación del mercado laboral de Trabajo Social en la V Región, aportando una revisión de sus principales características y la identificación de competencias requeridas a los/las profesionales Asistentes Sociales por este mercado. La experiencia realizada permite la configuración de los siguientes ámbitos de conclusión:

7.1.- CONCLUSIONES EN TORNO A LA METODOLOGÍA:

La metodología utilizada se enmarca en el enfoque de carácter cualitativo de investigación, cuya flexibilidad permitió recolectar información desde la realidad socio laboral de la profesión en un ámbito regional, y vislumbrar así, la situación actual y las perspectivas del mercado laboral de Trabajo Social en la V Región.

Por otra parte, la metodología utilizada hizo posible el manejo de información, a través de categorías de análisis, que permitieron organizar el escenario laboral que se presenta en la actualidad, desde las vías de acceso al mercado; los ámbitos de desempeño; las competencias profesionales requeridas; la oferta formativa para los/las profesionales; y, la valoración entregada a la Universidad de Valparaíso dentro del mercado laboral del trabajo social regional.

Por lo tanto, se considera que la metodología utilizada permitió levantar valiosa información cualitativa que transformó una realidad desconocida a una configuración de escenario de mercado laboral que tiene como protagonista al trabajo social en una de las regiones de mayor importancia demográfica, política y económica del país.

7.2.- CONCLUSIONES EN TORNO A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES:

Las actuales demandas emanadas del mercado laboral exigen un/a profesional capaz de adaptarse a las diferentes situaciones que se le presentan en el acontecer diario. Por lo tanto, se necesita un/a profesional flexible, dinámico/a, adaptable, pro activo e innovador/a, características que constituyen competencias profesionales crecientemente consideradas al momento de realizar una contratación. De esta manera, una competencia profesional implica algo más que la suma de habilidades o destrezas. Se avanza desde un /a profesional con un gran repertorio de conocimiento teórico a un/a profesional con capacidades para poner en acción dicho conocimiento.

En cuanto a las competencias requeridas por el mercado laboral de Trabajo Social en la V Región, el modelo por competencias profesionales de Bunk/Echeverría, permite identificar competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales. De ellas se infiere la exigencia de un/a profesional autónomo/a, capaz de desarrollar nuevas estrategias de intervención, manejar distintas metodologías y poseer la capacidad de adaptarse a diferentes escenarios sociales. Una actualización constante en cuanto a temáticas atingentes y emergentes del trabajo social, permitirá la generación de competencias especializadas en sintonía con los requerimientos permanentes del terreno.

Cabe destacar la importancia dada por el mercado laboral a las competencias personales que debe poseer el/la profesional Asistente Social, ya que estas permiten una adaptación a los diferentes ámbitos de desempeño. Sin embargo, no poseer estas competencias, es una seria falencia para el mercado laboral de Trabajo Social en la V Región, ya que según los criterios de las instancias empleadoras, no constituiría un/a profesional integral.

7.3.- CONCLUSIONES EN TORNO AL MERCADO LABORAL

El mercado laboral actual, enfrenta grandes transformaciones que han sido influenciadas significativamente por el devenir de los cambios planteados en las estructuras económicas y sociales, presentando nuevos matices en su dinámica sociolaboral.

Particularmente, el mercado laboral de Trabajo Social en la V Región, es un mercado tradicional, en el cual coexiste un colectivo de profesionales en ejercicio y un colectivo de profesionales en formación que espera insertarse en dicho mercado en un corto plazo. Sin embargo esta situación se ha visto sobrepasada en los últimos años por el mayor número de centros de formación que imparten la carrera de Trabajo Social en la región, produciendo como consecuencia una dinámica de saturación al interior del mercado y una creciente demanda por parte de los/as profesionales por ámbitos de desempeño no tradicionales, que sin embargo, se ven igualmente sobrepasados.

Los /as profesionales Asistentes Sociales que se forman en la V Región y aquellos que se forman fuera de esta, consideran como una opción atractiva el desarrollarse laboralmente en la zona, con lo cual a pesar de que existe una saturación del mercado laboral se están generando nuevas plazas de empleo desde los mismos profesionales, al utilizar sus habilidades y destrezas en emergentes espacios de autogestión del empleo.

7.4.-CONCLUSIONES EN TORNO AL TRABAJO SOCIAL

El Trabajo Social en la V Región, se presenta como una profesión con una larga trayectoria, debido a la antigüedad de los centros de formación universitarios que le dieron origen histórico. Esta característica ha permitido el establecimiento de redes en torno al trabajo social, que se desarrollan en toda la región, facilitando el ingreso de nuevos profesionales. Sin embargo, en la actualidad y debido a diversas situaciones, la estabilidad que presentaba el trabajo social en la V Región se ha visto crecientemente amenazada.

Los desafíos de trabajo social en el contexto regional actual, se enfocan principalmente al desarrollo de nuevas competencias por parte de los/as asistentes

sociales, las cuales se relacionan con la innovación, el emprendimiento, la pro actividad y autonomía, con el fin de abrir nuevos espacios laborales a la profesión. Por otra parte el empoderamiento de los espacios ya tradicionales del trabajo social comprenden un desafío por desarrollar el cual permita poseer ámbitos de desempeño exclusivos.

Valparaíso, Invierno del 2005

BIBLIOGRAFÍA

◆ TEXTOS:

- ✓ CEPAL Secretaría Ejecutiva, Artículo Globalización y desarrollo. Capítulo I "El Carácter Histórico y Multidimensional de la Globalización". Capítulo 10 "Globalización y Desarrollo Social" (Abril 2002).
- ✓ "La Educación Superior y el Mundo laboral", Revista nº 16, Julio 2002, Rodrigo Alarcón.
- ✓ El profesional reflexivo". "Cómo piensan los profesionales cuando actúan", Schön, Donald. Editorial Paidós, España, 1998.
- ✓ Género y formación por competencias. Aportes conceptuales, herramientas y aplicaciones. Formujer, Cinterfor/Oit. Uruguay, 2003.
- ✓ Centro de Investigación y Diagnóstico CINDA, Evaluación de aprendizajes relevantes al egreso de la educación superior. Chile, 2001.
- ✓ "Competencias Transversales: Un reto para la formación profesional", Aurora Mazariegos y otros. Editorial Forcem, 1998.
- ✓ Manual para la Elaboración de Módulos de Formación Técnica con enfoque en Competencias Laborales. MINEDUC-DIVESUP.
- ✓ "Manual para la elaboración de formación técnica con enfoque de competencias laborales". Gobierno de Chile. Ministerio de Educación. Divesup. Santiago de Chile.
- ✓ "Diccionario de Trabajo Social", Ander-Egg, Ezequiel, Editorial Lumen, Argentina 1999.

♦ REVISTAS:

- ✓ Huerta, J. Jesús. "Desarrollo Curricular por competencias profesionales integrales". Revista Educar. Guadalajara, México.
- ✓ Castañeda ,Patricia Salame, Ana María; Cuadernos de Trabajo Social N°1, Ilustre Municipalidad de Viña del Mar - Universidad de Valparaíso.

♦ TESIS:

- ✓ Carrasco Paez, Pablo; Morales Parra, Andrea, 2002. Aprendizajes relevantes al egreso de la formación profesional en Trabajo Social Universitario. Seminario de título para optar al título de Asistente Social Valparaíso, Universidad de Valparaíso.
- ✓ Bizarro Romo, Grace; Cid Toledo, Natalia, 2004. Trabajo Social, Competencias Profesionales y Mercado Laboral en la VI Región. Seminario de título para optar al título de Asistente Social Valparaíso, Universidad de Valparaíso.
- ✓ Breuer Nerváez, Helga; Muñoz Arancibia, Elizabeth, 2004. Trabajo Social, Competencias Profesionales y Mercado Laboral en la IV Región. Seminario de título para optar al título de Asistente Social Valparaíso, Universidad de Valparaíso.

♦ FUENTES WEB:

- ✓ www.eclac.cl
- ✓ www.chile.com.
- ✓ www.competencialaboral.cl
- ✓ www.futurolaboral.cl
- ✓ www.gorevalparaíso.cl

✓ www.emprendedores.cl

♦ **ARTÍCULOS WEB:**

✓ www.cinterfor.org. Mertens, Leonard. (1996). "Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos". México

✓ www.cinterfor.org.uy.htm Cuaderno de Trabajo N° 27: Competencias Profesionales: Modelos y Enfoques a Debate CIDEDEC.

✓ www.fundch.cl Fundación Chile. Programa de Educación. Desafíos y tareas de la Educación Chilena al comenzar el S. XXI, Santiago de Chile, 1999.

✓ www.competenciaslaborales.com , Marelli. Anne, (1999). "Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia".

✓ www.cinterfor.org Ibarra Agustín, (2000), Formación de Recursos Humanos y Competencia Laboral. Boletín Cinter-for/OIT No. 149. Montevideo.

✓ www.competenciaslaborales.com Arruda Concepción (2000). Cualificación versus Competencia Boletín Cinterfor/ OIT N° 149. Montevideo.

✓ www.fundch.cl "Desafíos y tareas de la Educación Chilena al comenzar el S. XXI", Fundación Chile. Programa de Educación. Santiago de Chile, 1999.

✓ www.gestiopolis.com "Manual: El enfoque de Competencia Laboral", OIT.

✓ www.Gestiopolis.com "Competencias Laborales evolución y tipologías".

✓ www.ccs.cl "La economía digital en Chile : "Del Asistencialismo a la post reconceptualización: Las Corrientes del Trabajo Social " Revista N° 42 de Trabajo Social Pontificia Universidad Católica de Chile enero/ abril 1984.

Anexo 1
LISTADO INSTITUCIONES COLABORADORAS

LISTADO INSTITUCIONES COLABORADORAS

INSTITUCIÓN
▪ Cesfam Gómez Carreño
▪ Hospital Van Buren
▪ Servicio de Salud Aconcagua
▪ I. Municipalidad de Quillota
▪ I. Municipalidad de Viña del Mar
▪ I. Municipalidad de Los Andes
▪ I. Municipalidad de San Antonio
▪ SERVIU
▪ CAD Héroes del Mar
▪ Galerna Estudios Aplicados Ltda.
▪ S.B.F
▪ Corporación Municipal Valparaíso Área Educación
▪ Corporación Municipal Viña del Mar Area Educación
▪ Corporación Municipal de Valparaíso Proyecto Integración Escolar
▪ Liceo San Antonio
▪ Gendarmería Chile Libertad Vigilada
▪ Hogar de Cristo Filial San Antonio
▪ Hogar de Cristo de Viña del Mar
▪ Programa Puente
▪ Gobernación Provincial de Petorca
▪ Gobernación Provincial de Quillota
▪ Gobernación Provincial de Valparaíso
▪ Gobernación Provincial de San Antonio
▪ Intendencia Regional