

**“SEGUIMIENTO DE TITULADOS DE LA ESCUELA DE
TRABAJO SOCIAL, UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO,
PROMOCIONES 2006-2010”**



*INFORME FINAL DE SEMINARIO DE TITULO PARA OPTAR AL GRADO
ACADEMICO DE LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL Y EL TITULO
PROFESIONAL DE ASISTENTE SOCIAL*

ALUMNA
SEMINARISTA

SRTA. CAROLINA OSORIO
: LEIVA

PROFESORA
GUÍA

SRA. PATRICIA CASTAÑEDA
: MENESES

VALPARAÍSO, OCTUBRE 2011.

REF.: Informa evaluación y calificación Seminario
de Título de alumnas que indica.

VALPARAISO, 11 de noviembre de 2011.-

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesora Guía, cumpro con informar a Ud. la evaluación practicada y calificación que he asignado al Seminario denominado: **"SEGUIMIENTO DE TITULADOS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL, UNIVERSIDAD DE VALPARAISO PROMOCIONES 2006-2010"**, cursado durante el año académico de 2011 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social, Srta. **CAROLINA OSORIO LEIVA** incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

Para efectos de la calificación se ha evaluado:

- a) Importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional;
- b) Aspectos metodológicos;
- c) Amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada;
- d) Régimen formal de citas;
- e) Carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Como síntesis evaluativa se plantea que el Seminario de Título informado refiere a un tema de relevancia fundamental en los procesos de autoevaluación y acreditación de unidades académicas, ya que los procesos de seguimiento se realizar con el objetivo de cautelar la calidad de la formación profesional, ponderando las opiniones y requerimientos generados por los titulados y tituladas como nuevos desafíos necesarios de incluir en los procesos formativos. En ese marco, resulta decepcionante que la estudiante a cargo de este Seminario haya aceptado realizar el tema como una condición formal de titulación, no haya valorado la oportunidad de desarrollo profesional que el tema sugiere y su proceso se haya enmarcado en el cumplimiento básico de las tareas asignadas, sin mayor trascendencia ni compromiso que el que no fuese terminar su carrera en los tiempos y condiciones que ella misma estaba dispuesta a entregar.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **4,0 (cuatro coma cero)**.


PATRICIA CASTAÑEDA MÉNESES
PROFESORA GUIA

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTIN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
PCM/fpu.-

REF.: Informa evaluación y calificación Seminario
de Título de alumna que indica.

VALPARAISO, 09 de noviembre de 2011.-

SEÑOR DECANO:

En cumplimiento de las disposiciones vigentes en la Universidad, en mi calidad de Profesora Informante, cumplo con informar a Ud. la evaluación practicada y calificación que he asignado al Seminario denominado: **"SEGUIMIENTO DE TITULADOS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL, UNIVERSIDAD DE VALPARAISO PROMOCIONES 2006-2010"**, cursado durante el año académico de 2011 por la alumna de la Escuela de Trabajo Social, Srta. **CAROLINA ANDREA OSORIO LEIVA**, incluyendo la sistematización de dicho seminario en el respectivo informe final.

Para efectos de la calificación se ha evaluado:

- a) Importancia, originalidad y aporte del trabajo al campo profesional;
- b) Aspectos metodológicos;
- c) Amplitud y suficiencia del desarrollo del tema y de la bibliografía utilizada;
- d) Régimen formal de citas;
- e) Carácter de la redacción y calidad del vocabulario técnico utilizado.

Por lo anteriormente expuesto vengo en calificar el presente Seminario de Título, con nota **5,0 (cinco coma cero)**.



MARIA ANTONIETA URQUIETA ALVAREZ
PROFESORA INFORMANTE

AL SEÑOR
ALBERTO BALBONTIN RETAMALES
DECANO
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS SOCIALES
PRESENTE
MAUA/fpu.-

ABSTRAC

SEMINARIO DE TITULO	<i>“Seguimiento De Titulados De La Escuela De Trabajo Social, Universidad De Valparaíso, Promociones 2006-2010.”</i>
DOCENTE GUIA	Sra. Patricia Castañeda Meneses
ALUMNA SEMINARISTA	Srta. Carolina Osorio Leiva
INSTITUCIÓN PATROCINANTE	Universidad De Valparaíso, Escuela De Trabajo Social.
AÑO ACADEMICO	2011

En la presente investigación se realiza el Seguimiento de Titulados/as de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, en base a una metodología cualitativa puesto que indaga en las opiniones, percepciones y experiencia del colectivo entrevistado. Centrando la investigación en el siguiente Objetivo Central:

“Caracterizar un proceso de Seguimiento de Titulados/as de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, período 2006-2010, desde las perspectivas los procesos de Formación Profesional, Competencias Profesionales, adquiridas durante la formación, Trayectoria Laboral, y Vinculación Unidad Académica- Titulados/as, desde la perspectiva de los propios Titulados /as”.

➤ Referentes Conceptuales

Como referentes conceptuales para el proceso de investigación se plantean los siguientes:

Formación Profesional, entregada por la Escuela de Trabajo Social a los titulados/as y su pertinencia al desempeño laboral de los Trabajadores Sociales.

Competencias Profesionales, referidas a las competencias y habilidades desarrolladas en la formación de pregrado, utilizadas y requeridas actualmente en el mundo laboral por el Trabajador Social.

Trayectoria Laboral, marcada por el proceso y el desarrollo del ejercicio profesional, en base a experiencias previas y su posicionamiento actual en el mercado de trabajo.

Vinculación Unidad Académica- Titulados/as, caracterización en cuanto a, la relación actual existente entre ambos actores, de acuerdo a los espacios prácticos e instancias formales presentes y requeridos por los titulados/as.

➤ **Principales Resultados**

Los resultados indican que la formación de pregrado entrega al mundo laboral profesionales competentes, en todas las áreas de desempeño de Trabajo Social, con un variado repertorio de habilidades y competencias profesionales pertinentes para un desarrollo laboral que, sin embargo no está exento de necesitar constantes actualizaciones que permitan ir en concordancia y enfrentar con éxito, el complejo escenario laboral.

INDICE

INDICE

PRESENTACIÓN	PÁG. 1
CAPITULO I MARCO CONTEXTUAL	2-5
1.1 Marco Institucional	2
CAPITULO II MARCO REFERENCIAL	6-35
2.1 Seguimiento Titulados	6
2.2 Perfil Profesional Del Trabajador Social	10
2.3 Mercado Laboral de Trabajo Social	15
2.4 Competencias Profesionales	18
2.5 Formación Profesional	23
CAPITULO III METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN	36-42
3.1 Objetivo General	36
3.2 Colectivos De Investigación	37
3.3 Instrumentos Y Procesamiento De La Información	37
3.4 Plan De Análisis	42
CAPITULO IV ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	43-70
4.1 Análisis Variable Formación Profesional	43
4.2 Análisis Variable Competencias Profesionales	48
4.3 Análisis Variable Trayectoria Laboral	57
4.4 Análisis Vinculación Escuela De Trabajo Social	65
CAPITULO V CONCLUSIONES	71-76
5.1 En Base a la Metodología	71
5.2 En Torno a la Formación De Trabajo Social	72
5.3 En Torno a la Estrategia de Seguimiento de Titulados	75
BIBLIOGRAFIA	77-79

PRESENTACIÓN

PRESENTACION

La presente experiencia de seminario de título se enmarca en una visión general de la realidad laboral de los y las titulados/as de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, del periodo 2006-2010, considerando la importancia del proceso de seguimiento de los titulados, en relación a la formación y competencias adquiridas durante la formación de pregrado, los procesos de inserción laboral y la actual vinculación con la unidad académica.

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

- **CAPITULO I MARCO CONTEXTUAL**, en donde se presentan los contextos institucionales y académicos en que se enmarca la experiencia de seminario de título.
- **CAPITULO II MARCO DE REFERENCIA**, en donde se exponen los referentes teóricos y conceptuales que orientan el proceso de investigación desarrollado.
- **CAPITULO III METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**, en donde se exponen los referentes metodológicos, enmarcan el proceso de investigación desarrollado.
- **CAPITULO IV ANALISIS DE LA INFORMACIÓN** apartado en el que se analiza la información recopilada y se exponen los principales resultados y hallazgos obtenidos en el proceso de investigación
- **CAPITULO V CONCLUSIONES**, se exponen las principales conclusiones obtenidas del proceso, organizadas por ejes temáticos claves. Conclusiones en torno a la metodología utilizada en el proceso de investigación, en torno a la formación profesional y finalmente al proceso de seguimiento de titulados.

CAPITULO I
MARCO CONTEXTUAL

I. MARCO INSTITUCIONAL.

1.1 Universidad De Valparaíso.

El origen histórico de la Universidad de Valparaíso data del año 1911, con la fundación de la Escuela de Derecho de la Universidad de Chile, en torno a la cual se fueron desarrollando una serie de Escuelas Universitarias.

El 1968 y bajo el régimen de una facultad plural, se creó oficialmente la sede de la Universidad de Chile en Valparaíso, con áreas que cubrían los diferentes ámbitos de trabajo académico; todo ello bajo la dirección de un decano que posteriormente paso a denominarse vicerrector, más tarde las áreas se agruparon en las facultades: salud, artes y tecnología, ciencias sociales, educación y letras, matemáticas y ciencias naturales (1972).

Las Facultades de la Universidad, al tiempo se crearon como tal, fueron arquitectura, derecho y medicina.

En 1987 se crea la Facultad de Odontología: en 1990, la Facultad de Ciencias Económicas y Administrativa: en 1993, la Facultad de Ciencias en el año 2000, de Ciencias del Mar y en el 2002 las Facultades de Farmacia y Humanidades.

1.1.2 Misión

La Universidad de Valparaíso es una Institución estatal de educación superior compleja, inspirada en principios esenciales de libertad, democracia y pluralismo, cuya misión es propender al desarrollo de una actitud comprometida con la cultura, considerando, con espíritu integrador, el cultivo de las ciencias, las artes y las humanidades, rescatando su historia, incorporando los nuevos hallazgos y contribuyendo a la evolución y progreso de la sociedad.



1.2 Escuela de Trabajo Social de la Universidad De Valparaíso

Esta Escuela fue fundada el 28 de septiembre de 1945, siendo la primera Escuela de formación de Asistentes Sociales con rango universitario de Chile, por cuanto el decreto de su creación establece su dependencia académica a la Facultad de Derecho de la Universidad de Chile, así, entonces, el año de su fundación le otorga la sexta antigüedad a nivel nacional, y la posiciona como una de las ocho escuelas fundacionales de la profesión en Chile, que lideraron la formación profesional hasta 1981. Es también la primera Escuela a nivel regional, exclusividad que mantendrá hasta 1956, año de fundación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Católica de Valparaíso. Desde ese año, ambas casas de estudios superiores compartirán colaborativamente, el espacio regional en el desarrollo de sus actividades académicas y en la inserción laboral de sus profesionales.¹

En 1981, se implementa en Chile, un proceso de modernización educacional-inspirado en un modelo económico de libre mercado, que impulsa la liberalización del sistema de educación superior. Ello, se tradujo en la diversificación de la oferta de formación, la que a partir de la autonomía institucional de las sedes regionales de las Universidades Estatales y la constitución de una sistema de educación superior privado.

A partir de la Reforma Universitaria, en los años 80, la unidad académica pasa a depender de la Universidad de Valparaíso, derivada de la Universidad de Chile; ésta situación afectará las relaciones de colaboración y trabajo conjunto con las unidades académicas similares, dado que se pierde el vínculo institucional de pertenencia común a la Universidad de Chile. Así mismo en 1981 se rediseña el currículo de formación, el que junto con conducir al Título Profesional de Asistente Social otorga el Grado Académico de Licenciatura, posteriormente, a través del Decreto Exento N° 0848 de la Rectoría de la Universidad de Valparaíso, de fecha 5 de junio de 2000, se

¹ Castañeda M. Patricia, (2006) 60 años Trabajo Social Universitario, 2006, Revista Universitaria de Trabajo Social N°2.

modificará el nombre de la unidad, cambiando su denominación histórica de Escuela de Servicio Social, por Escuela de Trabajo Social.

En el año 2003, y a instancias de rectoría, entra en funciones un segundo programa de formación en trabajo social dependiente de la Unidad Académica, en la Ciudad de Melipilla.

1.2.1 Perfil Del Egresado.

El Plan de Estudios de la carrera de Trabajo Social D.U. 2364 del año 2003 entrega conocimientos y destrezas que permitan al alumno el desarrollo de competencias, que se enmarcan en el dominio académico, social profesional y ético valóricos y plantea los siguientes componentes constituyentes de su perfil de egreso:²

En el **dominio académico**, la formación está orientada a conocer métodos o modelos de tratamiento aplicables a problemas sociales, psicológicos, culturales, jurídicos y económicos que la construyen y dinamizan.

En cuanto el **dominio social profesional**, el currículo capacita al profesional para interactuar eficazmente con el entorno y constituir equipos interdisciplinarios de profesionales que de manera directa o indirecta, contribuyan a la solución de los problemas sociales.

En relación al **dominio ético valórico**, la carrera brinda los conocimientos y criterios para el correcto ejercicio profesional y la valoración de la persona humana y su vida de relaciones.

Basado en principios filosóficos de Trabajo Social, el egresado adquiere capacidad de discernimiento sobre diversas opciones involucradas

² Berríos Jéssica, Galindo Sandra, 2004 Seminario de Título, "Seguimiento del Colectivo Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Análisis desde las Perspectivas Rutas Laborales y Competencias Profesionales, Promociones de Titulación 1998-2004".

en los conflictos de inherentes a las relaciones sociales y de resolución de sus dilemas éticos.

CAPITULO II
MARCO DE REFERENCIA

2. MARCO DE REFERENCIA

2.1 SEGUIMIENTO TITULADOS

La formación profesional en los tiempos contemporáneos remite asumir una responsabilidad social y ética. Ninguna profesión puede abstraerse de su entorno social, mucho menos en Trabajo Social en América Latina por su trayectoria de discusión crítica.³

El currículo tradicional que preparaba al futuro profesional sobre la base de un perfil deducido de las responsabilidades, funciones y tareas asociadas a puestos de trabajo, ha dejado de tener sentido, al tender a desaparecer dichos puestos y al crearse condiciones de una ocupabilidad cambiante y en gran medida imprevisible, que obliga a una actualización constante, permanente y a un modelos de educación continua, en las últimas décadas lo que se busca es construir profesionales consecuentes con los fundamentos curriculares, a los nuevos escenarios que se dan en el mundo productivo, en el campo técnico.

Una de las formas para dar respuestas a estas nuevas demandas es la de definir perfiles de titulados basados en competencias y establecer los mecanismos para asegurar su cumplimiento al término de los estudios.⁴

2.1.1 Objetivos De Los Estudios De Seguimiento De Titulados

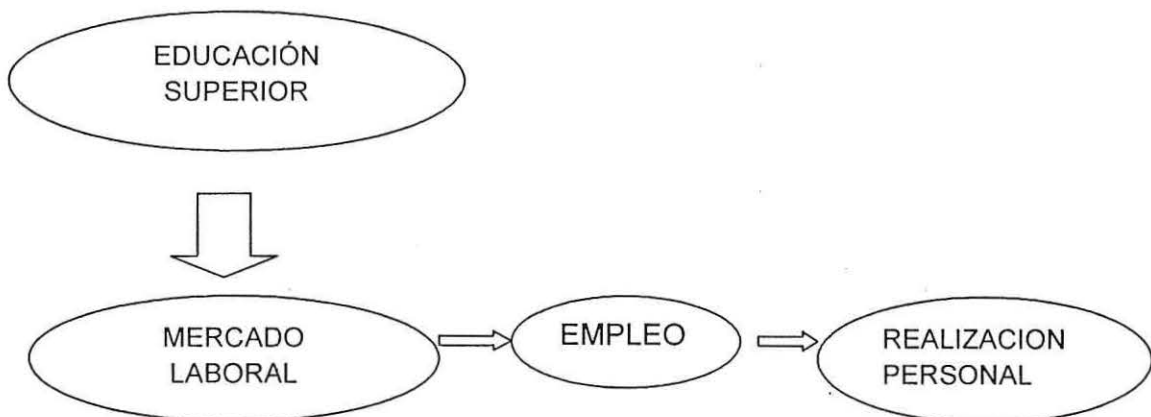
El estudio de seguimiento de titulados tiene por objetivos:

- Incorporar mejoras en los procesos de efectividad en instituciones de educación superior, a través de la recopilación y análisis de información sobre *el desempeño profesional*.

³ Molina Lorena, "La Formación Profesional Avances Y Problemáticas Que Complejizan La Construcción De Un Perfil Profesional En La Sociedad Actual, Encuentro Latinoamericano De Trabajo Social", Universidad Nacional de la Plata, Agosto, 2005.

⁴ CINDA, "Competencias De Egresados Universitarios", Santiago, Abril 2004.

- Conocer la situación laboral de los titulados, con el fin de obtener indicadores de su desempeño profesional, la pertinencia de la formación académica y los servicios proporcionados por las instituciones de educación superior, así como del “desempeño” de estos en el mercado laboral. Teniendo en cuenta que la relación entre el título obtenido y el desempeño profesional puede verse afectada no sólo por las variables del mercado laboral, sino también por las variables sociales, familiares y educativas que caracterizan a cada egresado. Analizados de la siguiente manera:



- *Acreditación/Evaluación:* La educación superior se ha desarrollado a nivel mundial y, Como resultado, la inversión en la educación, por parte tanto de la oferta como de la demanda, abarca varias necesidades y consecuencias.

Los procedimientos de evaluación se vuelven cada vez más importantes con la internacionalización de la educación superior. Desde hace mucho tiempo la educación se ha considerado como una actividad de apoyo para la extensión económica o el desarrollo cultural de una nación, pero cada vez más tiende a ser un producto de exportación y un objeto de competencia entre las universidades.

- *Desarrollo Curricular:* Los estudios de seguimiento representarían un medio para desarrollar programas de grado, no sólo de acuerdo con los deseos y comportamientos del profesorado, sino también en

cuanto a los resultados académicos y la transformación de las situaciones de empleo, tales como el contexto local.

Por lo tanto, la información sobre el éxito profesional (profesión, estatus, ingresos) de los titulados como la información sobre la pertinencia de los conocimientos y las habilidades (la relación entre los conocimientos y habilidades y los requisitos de trabajo, área de empleo y posición profesional) son necesarias.

2.1.2 Funciones Del Estudio De Seguimiento De Titulados

Los estudios de seguimiento siguen siendo un instrumento esencial e irremplazable para informarse de las trayectorias profesionales de los titulados. La idea no sólo es producir datos, sino también analizarlos y facilitar la toma de decisiones para las autoridades universitarias.⁵

- Organizar y mantener actualizaciones en la base de datos de los titulados de las facultades.
- Coordinar las acciones de surgimiento de titulados que realicen en las entidades académicas universitarias.
- Proporcionar asesoría a los coordinadores de vinculación de las entidades académicas en lo que respecta a acciones de seguimiento de titulados.
- Apoyar en el diseño, elaboración y distribución del boletín informativo a los titulados.
- Proporcionar atención a las dudas, inquietudes y aportes de los titulados así como analizar a las instituciones respectivas.

⁵ Berríos Jéssica, Galindo Sandra, Seminario de Título, "Seguimiento del Colectivo Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Análisis desde las Perspectivas Rutas Laborales y Competencias Profesionales, Promociones de Titulación 1998-2004", 2004.

Los temas básicos que, se incluyen en el seguimiento de titulados son:

A.- El Perfil Del Titulado

B.- Relación Con El Mercado De Trabajo

C. Relación Con La Institución De Egreso

A. Perfil Del Titulado.

Lorena Molina y Laura Guzmán⁶ señalan “Un *Perfil Profesional es aquel conjunto de funciones, actividades y tareas que debe ejecutar un profesional como respuesta problemas propios de su campo, en un contexto social e histórico determinado, de acuerdo a principios éticos, fundamentos teóricos y metodológicos que orientan una profesión*”.

Por tanto, la realización de un Perfil Profesional supone ser interpretado por los sujetos profesionales, y a su vez, es mediado por los factores institucionales y sociales para transformarse en intervenciones profesionales que producen servicios sociales en los ámbitos laborales donde el agente profesional le corresponda actuar, condensando el perfil académico sustentándolo en un proyecto pedagógico, ético y político comprendido con la construcción de un mundo de equidades, que contiene un perfil ocupacional definido en razón de la demanda de sus escenarios ocupacionales y factores institucionales mediadores del trabajo profesional.

Para construir y definir el Perfil Profesional de un profesional, Se deben tener en cuenta.

- La realidad social, las demandas, construida a partir de las manifestaciones de las *cuestiones sociales*.
- Las *demandas ocupacionales*.
- Los sujetos de la intervención profesional.

⁶ “Elementos para un perfil Profesional del trabajo social: Uruguay”. Ediciones Elats. 1980

- La inserción en el contexto socio–histórico del lugar determinado y el papel social de la universidad configurando el posicionamiento ético político que imprime direccionalidad al perfil profesional.
- Características de la población estudiantil que recibe la Universidad, importante en tanto son los sujetos del acto pedagógico.⁷

2.2 PERFIL PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL.

El contexto social, económico, tecnológico y cultural en el cual se inscribe el Trabajo Social presenta características nuevas que plantean mayores exigencias en la formación de los trabajadores sociales:

- La globalización económica plantea nuevos escenarios en la política social.
- Las tecnologías de la información y comunicación conllevan nuevas formas de exclusión y marginación social distintas a las ya existentes.
- El progresivo envejecimiento de la población supone un aumento en la atención y cuidado de la población.
- El creciente individualismo de nuestra sociedad se asocia a cambios en la familia e incrementa las situaciones de inestabilidad y convivencia.

⁷ Centro Interuniversitario de Desarrollo, CINDA. "Las nuevas demandas del desempeño profesional y sus implicancias para la docencia universitaria", Marzo 2000.

¹⁸ Vidal García, Javier, coordinador, "Métodos de análisis de la inserción laboral de los Universitarios". Consejo de Coordinación Universitaria Universidad de León, España. Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Madrid 2003.

La identidad que caracteriza y define a un Trabajador Social es el conjunto de rasgos propios que le definen frente a otras profesiones.

Esta identidad está influida por un conjunto de factores y se constituye en relación dialéctica con una sociedad, un período histórico y una cultura que la van configurando permanentemente. De este modo, la identidad profesional depende del pasado, de donde surgen las primeras identificaciones que dan origen a la profesión y le permiten desempeñar un papel en la sociedad y, a partir de esa base, se va enriqueciendo y modificando, en la medida que va recibiendo nuevas demandas sociales; teniendo acceso a nuevos roles, aumentando su caudal de conocimientos profundizando la reflexión sobre la propia práctica.

La Federación Internacional de Trabajadores Sociales definió en la Asamblea celebrada en Montreal en Julio de 2000 al Trabajo Social como:

"La disciplina que tiene por objeto la Intervención Social ante las necesidades sociales para promover el cambio, la resolución de los problemas en las relaciones humanas y el fortalecimiento y la libertad de la sociedad para incrementar el bienestar, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humano y los sistemas sociales y aplicando la metodología específica en la que se integra el trabajo social de caso, grupo y comunidad. Los principios de los derechos humanos y la justicia social son fundamentales para el Trabajo Social."

Por tanto, por **Perfil Profesional del Trabajador Social** se entiende, el conjunto de competencias técnicas (conocimientos- SABER), metodológicas (habilidades- SABER HACER), de relación (participativas- SABER ESTAR) y personales (cualidades y actitudes- SABER SER) que permiten al Trabajador Social acceder a una determinada organización en la

que se desarrollará una función orgánica desde una perspectiva profesional concreta.⁸

Castañeda Patricia y Salamé Ana María,⁹ identifican cuatro perfiles profesionales básicos, rutas posibles de desarrollo de la profesionalidad del trabajo social, redescubriendo el quehacer de una profesión. Desde un núcleo histórico caracterizado por:

- **La intervención directa**, intersección de los ejes recursos, redes y tecnología representa el ámbito distintivo del trabajo social.
- **El ámbito gestión, gerencia social**; conformado por la intersección de los ejes recursos, redes y tecnología y conocimiento, información y datos.
- **El ámbito docencia**, investigación y/o formación continua, conformada por la intersección entre valores, ideas e ideologías y conocimiento, información y datos, actividades distintivas de este ámbito son la práctica pedagógica y el ejercicio de la investigación social.
- **El ámbito político decisional**, resultante del cruce de los ejes ideas, valores, ideologías y sujetos de atención, se entiende como conjunto de puestos laborales cuya finalidad es la adopción de decisiones en contextos políticos. Relativos lineamientos de acción para las organizaciones.



⁸ Comisión Mixta Del Perfil Profesional, (Consejo General, Y Áreas De Conocimiento De Trabajo Social Y Servicios Sociales).2003.

⁹ Castañeda Patricia, Salamé Ana María, "Profesionalidad del Trabajo Social Chileno, Chilean Social work Professionalization". Revista de Trabajo Social /N° 76, Julio 2009/ pág. 111-117.

PERFILES PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL. ¹⁰				
COMPETENCIAS	COMPONENTES	CONTEXTOS	FINALIDAD Y	VALIDACIÓN
ÁMBITO DE DESEMPEÑO	CLAVES EN EL SABER ACTUAR	DE DESEMPEÑO	SENTIDOS	SOCIAL
INTERVENCIÓN DIRECTA	Sujetos de atención Redes de recursos Tecnología	Practica social	DEFINIDA POR PROBLEMAS Y NECESIDADES SOCIALES	Profesionalidad de trabajo social
POLÍTICO DECISIONAL	Sujetos de atención	Modelos de estrategia y desarrollo nacional	Definida por la agenda publica	Asesoría profesional experta
GESTIÓN SOCIAL GERENCIA SOCIAL	Recursos redes tecnológica Conocimiento información de datos	Institucional u organizacional	Definida por opciones de desarrollo institucional	Profesional de las ciencias sociales
DOCENCIA INVESTIGACIÓN FORMACIÓN CONTINUA	Ideas valores ideologías Conocimiento información de datos	Académico	Definida por desarrollo disciplinario	Docencia universitaria.

¹⁰ IBIDEM. (Tabla esquemática, perfiles profesionales Trabajador Social).

Las trayectorias profesionales no son necesariamente constantes a lo largo del tiempo. Los graduados de un área de estudio específica pueden enfrentarse a problemas importantes en el proceso de transición al empleo, pero más tarde pueden tener trayectorias profesionales relativamente prósperas. La significancia de un profesional exitoso, podemos medirla de acuerdo a los siguientes factores. De acuerdo al estudio CHEERS, (Careers after Higher Education a European Research Survey - La Trayectoria Profesional después de la Educación Superior: un Estudio de Investigación Europeo).

- ***El éxito en la transición de la educación superior al mundo laboral***, lo podemos medir en cuanto al período de tiempo empleado y los esfuerzos realizados para encontrar un trabajo adecuado, los métodos utilizados en el proceso de búsqueda y las actividades realizadas antes de acceder al primer empleo estable. Debemos asumir que la transición “fluida” conforma el principal criterio de éxito.¹¹
- ***El éxito en cuanto al empleo***, es decir, el “intercambio” que tiene lugar entre empleados y empresarios. Las medidas típicas del éxito laboral son el sueldo, los incentivos, el trabajo a tiempo completo, la seguridad laboral, la respetabilidad social del empleo o las perspectivas profesionales. El “estatus” es el criterio básico de éxito en lo relativo al empleo.
- ***El éxito en cuanto al trabajo***, es decir, las actividades profesionales, y en cuanto a la relación entre conocimientos y trabajo. Las medidas más utilizadas son un trabajo interesante, exigente e independiente, las oportunidades de formación continua, un gran uso de las habilidades adquiridas en la universidad y la satisfacción en el trabajo, (aspiraciones y objetivos).

2.3 MERCADO LABORAL TRABAJO SOCIAL

2.3.1 Mercado Laboral Actual Chile.

Las competencias profesionales, deben responder a las nuevas exigencias que el mercado de trabajo impone a los Trabajadores Sociales y se debe, igualmente, avanzar en la conquista de un efectivo mercado de trabajo, pero también se debe procurar por mejorar el nivel de la formación profesional.

“Ante la evolución del mercado de trabajo hacia empleos de baja calificación y salarios igualmente bajos. No basta una mayor calificación del personal, se requieren también empleos calificados y esto significa una cultura de organización que reconoce los saberes de los trabajadores y que está dispuesta a potenciar dichos saberes. La definición de la competencia laboral puede desempeñar un papel en la transformación del empleo de baja calificación, siempre y cuando se incluyan variables de organización en el proceso de modificación y no se limite a la calificación de la persona. (Mertens Leonard, 1996).¹²

Reflexionar sobre el mercado de trabajo o caracterizar el espacio socio-ocupacional de la profesión es un desafío para ésta, con el fin de adquirir una mirada crítica frente al momento actual, así como también develar y construir una parte de la historia, los significados y significaciones asociados a la configuración del actual mercado de trabajo profesional.¹³

El perfil de Trabajador Social, de acuerdo con los *requerimientos del mundo laboral* en términos generales, refiere a un profesional que se

¹² Mertens, L. "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos." Montevideo: CINTERFOR/ ORG, 1996. 119.

¹³ Vidal Molina, Paula Francisca "Estudio Aproximación A Una Caracterización Del Espacio Socio-Ocupacional Del Trabajo Social En Chile" Colegio De Asistentes Sociales De Chile. Noviembre 2009.

desenvuelva fundamentalmente en las áreas de: sujetos de intervención social, sectores sociales y bienestar de personal.

Entre los rasgos más relevantes solicitados se encuentran: contar con iniciativa, emprendimiento y proactividad; trabajar en equipos interdisciplinarios; demostrar tolerancia al trabajo bajo presión; disponibilidad para trabajar en terreno; relacionarse bien con las otras personas; saber usar las Tics.¹⁴

Los acelerados cambios que la sociedad moderna enfrenta de una manera vertiginosa, influenciada por las transformaciones políticas, económicas y sociales, han sido el escenario en los que han ido construyendo los núcleos problemáticos de intervención profesional y en los que convergen todas las áreas en las que trabajamos y es hacia estas donde debe apuntar la intervención de profesional en Trabajo Social.

En esta perspectiva es necesario que el Trabajador Social posea un amplia gama de conocimientos teóricos, conceptuales y metodológicos, esto significa el conocer prácticas establecidas y normas, el poder identificar y reproducir secuencias de proceso indispensables para poder hacer su trabajo; además debe traducir ese conocimiento en acción con el fin de dar respuesta a los diversos contextos, otro aspecto a tener en cuenta es el que refiere a la actitud que proyecta el profesional cuando hace su trabajo, lo anterior no es otra cosa más que los elementos constitutivos de las competencias laborales.

Actualmente la formación por competencias es una tendencia en todos los países, su presencia en el panorama educativo de la educación superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad sin perder el horizonte de las necesidades de la sociedad, de la profesión, de la disciplina y del trabajo académico.

¹⁴ Díaz L. María Luisa., Godoy Ormazábal Wendy, Iturrieta Olivares Sandra., "Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional: el caso de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez.

La formación por competencias es una formación integral, la cual además de proporcionar algunas herramientas para el desempeño profesional se confiera una serie de fundamentos para la convivencia.

C. Relación Con La Institución De Egreso.

Afiliación Universitaria: Significa la recopilación de datos para renovar, fomentar y fortalecer los vínculos entre los titulados y la Universidad. Esto se puede lograr y mantener a través de la comunicación así como con la construcción y actualización de una base de datos para que dichas relaciones continúen después de titulados. De este modo, se puede identificar cualquier deficiencia importante señalada por los Titulados. La importancia de renovar las investigaciones de manera periódica es conservar estos vínculos.

Es esencial mantener a los ex alumnos informados de las actividades y ofertas actuales de la Universidad. Ya que, desde la perspectiva de la administración de recursos humanos, las redes de titulados, establecidas y consolidadas por medio de los estudios de seguimiento, ayudan a mantener los vínculos con las empresas y a facilitar la inserción laboral de los recién titulados. Los principales contenidos a investigar para evaluar la satisfacción de éstos son en relación a los servicios que le ofreció la universidad, con el propósito de fortalecer la vinculación con ellos y para el mejoramiento continuo de la institución.

- **Satisfacción con la formación recibida:** Calidad de los docentes (nivel de conocimiento de los catedráticos, capacidades docentes o pedagógicas, vinculación de los docentes con los estudiantes). Plan de Estudios. Las universidades pueden recabar de sus titulados/as opiniones o recomendaciones para la mejora de los planes de estudios basados en su experiencia profesional.

- Satisfacción con las condiciones de estudio (servicios, infraestructura).¹⁵

2.4 COMPETENCIAS PROFESIONALES

2.4.1 Definición De Competencias

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

Su desarrollo como punto de encuentro entre formación y empleo ha tenido lugar, progresivamente, durante la primera mitad de los noventa a partir de las distintas experiencias internacionales que desde este enfoque se fueron materializando.

Estados Unidos, Canadá, Australia, Reino Unido, España, avanzaron en diferentes experiencias que fueron configurando un nuevo escenario en la forma de entender la formación para el trabajo. Desde este contexto, el enfoque de Competencia Profesional se consolida como una alternativa atractiva para impulsar la formación en una dirección que armonice las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general; dibujando un nuevo paradigma en la relación entre los sistemas educativo y productivo cuyas repercusiones en términos de Mercado Laboral y Gestión de Recursos Humanos no han hecho sino esbozarse en el horizonte del siglo XXI.¹⁶

El concepto de **Competencia** es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en

¹⁵ "Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados," Red gradua2/ Asociación Columbus 2006, Monterrey, México 2006.

¹⁶ CIDEA, "27 Competencias Profesionales, Enfoques Y Modelos A Debate.", Cuaderno De Trabajo. Gobierno Vasco. Donostia –San Sebastián, 2004.

los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño. Es un **saber en acción** Un saber cuyo sentido inmediato no es “describir” la realidad, sino “modificarla”; no definir problemas sino solucionarlos; un saber el *qué*, pero también un saber *cómo*.

Se mencionan a continuación algunas definiciones provenientes de niveles institucionales asociados con la formación profesional,

“Ministerio del Trabajo de Chile: Las competencias laborales consisten en la capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. A diferencia de los conocimientos y las aptitudes prácticas, que pueden ser validados a través de los diplomas y títulos del sistema de educación técnica y profesional, las competencias requieren de un sistema especial de evaluación y certificación.”¹⁷

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México 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, destrezas y actitudes; estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.”

OIT, Recomendación 195 sobre el desarrollo de los recursos humanos y la formación; El término “competencias” abarca los conocimientos, las aptitudes profesionales y los conocimientos técnicos especializados que se aplican y dominan en un contexto específico.

¹⁷ “40 Preguntas sobre competencias Laboral.”
<http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>

¹⁷ IBIDEM.

A continuación se hace referencia a las definiciones aportadas por algunos profesionales:¹⁸

- **Mertens:** *Aporta una interesante diferenciación entre los conceptos de calificación y competencia. Mientras por calificación se entiende el conjunto de conocimientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y formación, la competencia se refiere únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado.*

- **Bunk:** *Define que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.*

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

- **Le Boterf:** *La define como una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente (relaciones, documentos, informaciones y otros) que son movilizados para lograr un desempeño.¹⁹*

- **Castañeda y Salamé:** *Las competencias son saberes combinatorios, a la vez que aprendizajes construidos y son*

¹⁸ IBIDEM.

¹⁹ IBIDEM.

*definidas como un saber actuar validado en un contexto particular con vistas a una finalidad.*²⁰

Una característica común a las competencias profesionales, aceptadas por muchos autores, es que ellas son efectivas cuando aúnan varias habilidades, quizá algunas destrezas físicas, actitudes y valores. Esos conjuntos de capacidades y atributos personales cobran sentido cuando se los aprecia en la óptica de una tarea profesional determinada, para la cual existen criterios de logro, calidad o efectividad bien establecidos.²¹

2.4.2 Competencias Profesionales Del Trabajo Social

El Trabajador Social es un profesional de la Acción Social que tiene una comprensión amplia de las estructuras y procesos sociales, el cambio social y del comportamiento humano, que le capacita para:

- Intervenir en las situaciones (problemas) sociales (de malestar) que viven individuos, familias, grupos, organizaciones y comunidades, asistiendo, manejando conflictos y ejerciendo mediación.
- Participar en la formulación de las Políticas Sociales.
- Contribuir a la ciudadanía activa mediante el empoderamiento y la garantía de los derechos sociales.

Todo ello con el fin último de contribuir, junto con otros profesionales de la Acción Social a la integración social de personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades; la constitución de una sociedad cohesionada y el desarrollo de la calidad de vida y del bienestar social.

²⁰ Castañeda Patricia, Salamé Ana María, "Profesionalidad del Trabajo Social Chileno, Chilean Social work Professionalization". *Revista de Trabajo Social* /N° 76, Julio 2009/ pág. 111-117.

²¹ Larraín U. Ana María, González F. Eduardo Luis, Espinoza Oscar. "Incorporación del Concepto de competencia en el diseño curricular Universitario". *II Seminario Internacional, Innovación curricular en Educación Superior, una estrategia de desarrollo hacia el Bicentenario, Universidad de Valparaíso. 2007*

Las Competencias Profesionales del Trabajador Social, se subdividen en:

- Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.
- Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades y con otros profesionales.
- Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.
- Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.
- Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.
- Demostrar competencia profesional.

2.4.3 Clasificación De Competencias Leonard Mertens

Se puede encontrar en la literatura sobre el tema diferentes tipos de competencias que son clasificadas de distinta manera por diversos autores. Esta investigación basara su análisis en las tipificaciones de Mertens.

Para Mertens, Leonard (1996) las competencias se pueden clasificar en:²²

- **Competencias Básicas.** *Son aquellas asociadas a conocimientos fundamentales que, normalmente se adquieren en la formación general y permiten el ingreso al trabajo. Ejemplo: Habilidad para la lecto-escritura, comunicación oral, cálculo.*

²² "40 Preguntas sobre competencias Laboral." <http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>

- **Competencias Genéricas.** *Se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos de producción. Ejemplo: Capacidad para trabajar en equipo; saber planificar, habilidad para negociar.*
- **Competencias Específicas.** *Se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: Operación de maquinarias especializadas, formulación de proyectos de infraestructura.*



2.5 **FORMACIÓN PROFESIONAL DE TRABAJO SOCIAL.**

2.5.1 **Etapas Evolución Histórica Del Trabajo Social En Chile.**

La formación profesional de Asistentes Sociales en Chile, se inicia en 1925, con la fundación de la primera Escuela de Trabajo Social "Dr. Alejandro del Río"- con sede en la ciudad de Santiago- en lo que ha sido considerado el primer centro de especializado de la formación profesional de Chile y América Latina. Y tiene como objetivo principal la formación de Visitadoras Sociales que hicieran posible la sistematización de la asistencia en Chile y colaboraron con el médico y los servicios o instituciones de beneficencia en la atención profesional de los asistidos. A ella se suman, en 1940, las Escuelas de las Ciudades de Santiago, Concepción y Temuco, dependientes del Ministerio de Educación.²³

La formación profesional en Trabajo Social, desde sus comienzos, ha contemplado una amplia gama de asignaturas teóricas, así como, también incluye la realización de prácticas profesionales.

²³ Castañeda M. Patricia, (2006) 60 años Trabajo Social Universitario, 2006, Revista Universitaria de Trabajo Social N°2.

La revisión histórica del desarrollo profesional del Trabajo Social en el país, caracterizada en cuatro etapas, evidencia que su naturaleza social le otorga una particular sensibilidad al contexto en que se inserta y denota una fuerte influencia de los procesos económicos, políticos e históricos sociales en la conformación de su profesionalidad.

2.5.2 Primera Etapa: Del Voluntariado A La Profesionalización

Comprende el periodo entre 1925 a 1960. Su principal referente lo constituyen principios filosóficos y cristianos de ayuda al necesitado. La formación profesional en este periodo recoge, en un inicio, la tradición europea y, posteriormente, los aportes de las Escuelas Norteamericanas. Dado su carácter paramédico y parajurídico, su currículum tiende a preparar profesionales que actúen en el campo médico-social y en organismos públicos de asistencia y seguridad social. Las modalidades de intervención de Trabajo Social de esa época se centran en la persona y su familia, con un carácter eminentemente asistencialista. Posteriormente, en 1945, se incorpora al nivel de intervención de grupos, con la misma impronta asistencialista que caracteriza el periodo. Las tradiciones de competencias que emergen de estos años son:²⁴

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

²⁴ Castañeda Meneses, Patricia Y Salamé C., Ana María, *Competencias Profesionales de Trabajo Social: Tradición y Transformación*. Cuaderno de Trabajo Social. Nº 1, 2002.

- Competencias participativas desarrolladas en complementariedad y subordinación a las prácticas médicas y jurídicas en las que se inserta y,
- Competencias personales de caridad y ayuda al necesitado, fundadas en los Principios Cristianos De Ayuda Al Prójimo.

2.5.3 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 e Investigación Social. Los niveles de intervención de Caso Social y Familia y Grupos son cuestionados en su dimensión asistencial y se incorpora como nivel de intervención en Organización y Desarrollo Comunitario, reforzando, complementariamente, con asignaturas profesionales destinadas a fortalecer los campos de acción profesional: vivienda, previsión social, menores en situación irregular, entre otras.

Durante este periodo hay un importante crecimiento de los campos laborales vinculados a áreas municipales, sindicales, poblacionales y rurales. Las tradiciones de competencias que se heredan de este periodo son:

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

2.5.4 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 currículum, incluyendo 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 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 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 de los derechos humanos, a la promoción de la participación de

las personas y al desarrollo de formas democráticas de convivencia, principalmente, a través del fortalecimiento de las organizaciones y de la educación social. Las tradiciones de competencias que se heredan de este periodo pueden desagregarse en ámbitos oficial y alternativo, según el siguiente detalle:

TRADICIONES Y ÁMBITOS	TRABAJO SOCIAL OFICIAL	TRABAJOSOCIAL ALTERNATIVO
COMPETENCIAS TÉCNICAS	Ciencias sociales en la tradición positivista. Investigación social en la tradición positivista. Estadísticas Políticas y programas sociales sectoriales y subsidiarios.	Ciencias sociales en la tradición naturalista. Investigación social cualitativa. Sistematización. Programas sociales cooperación internacional.
COMPETENCIAS METODOLOGICAS	Énfasis en nivel de intervención Caso social y familia en la tradición asistencialista. Desarrollo y aplicación de instrumentos y estándares de medición y focalización de pobreza.	Niveles de intervención caso social y familia; grupos y comunidad en la tradición de promoción y educación, a la que se integra promoción de los derechos humanos y educación cívica, en el contexto de recuperación de la democracia.
COMPETENCIAS PARTICIPATIVAS	Implementación de políticas sociales.	Reconstitución del tejido social y fortalecimiento de la organización.
COMPETENCIAS PERSONALES	Neutralidad Valórica En La Intervención.	Reconocimiento De La Subjetividad Y Los Valores En La Intervención.

2.5.5 Cuarta Etapa: Continuidad, Cambios Y Desafíos.

Periodo que se inicia con el retorno de la democracia (1990) y que se extiende a nuestros días. La profesión focaliza sus esfuerzos en construir saberes que se integren las experiencias de las etapas anteriores, que permitan generar nuevo conocimiento profesional y la resignificación de las metodologías de intervención. Los temas centrales en este periodo están enfocados a la superación de la pobreza y al 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 competencias que se construyen en este periodo son:

- **Competencias técnicas:** ciencias sociales positivista y naturalista en investigación social cualitativa y cuantitativa, políticas y programas sociales intersectoriales, focalizados, por medio de fondos públicos concursables y con participación de la sociedad civil.
- **Competencias metodológicas:** diseño, implementación y evaluación de proyectos sociales; niveles de intervención de caso social y familia; grupo y comunidad consolidados y con opciones de modelos de intervención que buscan adecuarse a los nuevos requerimientos sociales;
- **Competencias participativas:** trabajo en equipos disciplinarios y multidisciplinarios, administración de recursos humanos, capacidad de comunicación y de liderazgo.

- **Competencias personales:** manejos de incertidumbre y toma de decisiones, de la frustración y autocuidado y autoactualización.

La revisión del desarrollo histórico de la profesión, a través de los cuatro periodos precedentes, demuestra su alta permeabilidad a los procesos sociales y políticos en curso; a las corrientes de pensamiento en las ciencias sociales y a las demandas sociales. Se aprecia que su núcleo de identidad se centra en dos tradiciones de competencias.

- Las competencias técnicas, fundamentalmente, en el conocimiento de políticas y programas sociales.
- Las competencias metodológicas, traducidas en un saber hacer en la intervención con personas, familias, grupos y comunidades.

2.1.5 Quinta Etapa: De La Tradición Profesional A La Transformación De La Profesionalidad.

Periodo por el cual atraviesa actualmente el Trabajo Social (2000). Sus principales características están vinculadas a las exigencias derivadas de un mundo globalizado y con transformaciones en curso, que se han centrados en el ámbito de la formación profesional, inicialmente en la formación de pregrado a partir de modelos de competencias profesionales insertos en los procesos de innovación curricular, la demanda de procesos de auto evaluación en la formación de pre y postgrado; en conjunto con un creciente reconocimiento de las condiciones de incertidumbre en la estabilidad laboral y transdisciplinariedad en la inserción profesional.

La situación actual de la formación de Trabajo Social en Chile, a diciembre de 2010, según datos recabados en el Sistema de Información de la Educación Superior / SIES, los matriculados en la carrera de Trabajo Social/ Servicio Social, correspondientes a Universidades Tradicionales,

Universidades Privadas, Centros de Formación Técnica e Institutos Profesionales era de un total de 21.420 alumnos.

2.6 Currículos De formación profesional de la Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso Periodo 1945-2005.

De acuerdo a los planes de estudios oficiales desarrollados estos se pueden organizar según la siguiente institucionalidad:

INSTITUCIONALIDAD	CURRÍCULO
UNIVERSIDAD DE CHILE SEDE VALPARAÍSO (1945-1981)	CURRÍCULOS AÑOS 1945, 1963, 1967, 1970, 1974 Y 1978 (entre los años 1974 y 1977 se realizan procesos de regularización de la formación de las promociones ingresadas entre 1968 y 1973).
UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO (1981 EN ADELANTE)	CURRÍCULOS AÑOS 1981, 1987, 2000 Y 2003

Esta información permite identificar las rutas de formación que han orientado la unidad académica a través de sus propuestas curriculares y reconocer un sello que establece fronteras profesionales claras y define campos de especialización pertinentes.

En su evolución se identifican los siguientes núcleos de la formación profesional desde la tradición, presentes en su devenir histórico.

2.7 Todos Los Currículos Periodo 1945-2003

En la evolución de la formación profesional se identifican los siguientes núcleos desde la tradición, presentes en su devenir histórico.

NÚCLEOS PERMANENTES EN LA FORMACION	
NÚCLEOS DE FORMACIÓN	CURRÍCULOS
METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL NIVEL DE CASO.	<i>Todos los currículos período 1945-2003</i>
CIENCIAS SOCIALES	
INVESTIGACIÓN SOCIAL	
LEGISLACIÓN SOCIAL	
POLÍTICAS SOCIALES	

A estos núcleos identificados como permanentes, se agregan los núcleos de formación que se incorporan a través de nuevas propuestas curriculares y que asumen un carácter permanente desde su primera inclusión.

NUCLEOS INCORPORADOS PROGRESIVAMENTE A LA FORMACIÓN QUE ADOPTAN CARÁCTER PERMANENTE.	
NUCLEOS DE FORMACIÓN	CURRÍCULOS
METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL. GRUPOS	Se incorpora en currículo 1963 Está presente en todos los currículos sucesivos hasta currículo 2003 actualmente vigente.
METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN PROFESIONAL. NIVEL ORGANIZACIÓN Y DESARROLLO DE LA	Se incorpora en currículo 1967 Está presente en todos los currículos sucesivos hasta el 2003 actualmente vigente.

COMUNIDAD	
PLANIFICACIÓN SOCIAL	Se incorpora en currículo 1967 Está presente en todos los currículos sucesivos hasta el 2003 actualmente vigente.
ETICA PROFESIONAL	Se incorpora en currículo 1970. Está presente en todos los currículos sucesivos hasta el 2003 actualmente vigente
SUJETOS DE INTERVENCIÓN (JUVENTUD, ADULTEZ MAYOR)	Se incorpora en currículo 1987 Está presente en todos los currículos sucesivos hasta el 2003 actualmente vigente

Asimismo, se pueden identificar núcleos incluidos en los currículos, pero que frente a nuevas formulaciones desaparecieron o se transformaron en líneas de asignaturas complementarias. Entre los más relevantes pueden mencionarse:

NUCLEOS FORMATIVOS TRANSITORIOS	
NUCLEOS DE FORMACIÓN	CURRÍCULOS
EDUCACIÓN SANITARIA	Presente en currículos 1954 y 1963. A contar de 1967 comienza a evolucionar a ramos especializados y se mantiene en líneas de asignaturas complementarias de psicopatología y salud pública.
COOPERATIVISMO	Presente en currículo 1967, 1970, 1974 y 1978. No vuelve a ser formulada.

ADMINISTRACIÓN	Y	Presente en el currículo 2000.
ECONOMÍA		No vuelve a ser formulada.

La estabilidad otorgada por los núcleos formativos de la tradición permite el resguardo de una identidad profesional que trasciende la contingencia.

La tradición vela porque en la formación de los y las estudiantes esté presente la configuración esencial de la profesión. Las rutas alternativas no están prohibidas ni vedadas, pero no es la formación inicial su lugar, sino el ejercicio profesional y la especialización de post título y post grado donde pueden desplegarse en plenitud. Los núcleos formativos son dinámicos y tienen oportunidades de estar presente en la formación a través de cursos complementarios o electivos.

2.8 Plan De Estudios 1987, Perfil Del Egreso Escuela De Trabajo Social, Universidad De Valparaíso

La búsqueda constante de formación de profesionales competentes, llevó a la formulación de un perfil profesional de Asistente Social de la Universidad de Valparaíso, en mayo de de 1986, el cual daría origen a la innovación curricular del año 1987.²⁵

El perfil profesional del Asistente Social declarado por dicha propuesta curricular, señala la puesta en práctica de las siguientes capacidades.

- 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.

²⁵ Berríos Jessica, Galindo Sandra Seminario de título, "Seguimiento del colectivo Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Análisis desde las Perspectivas Rutas Laborales y Competencias Profesionales. Promociones de Titulación 1998-2004". 2004.

- Manejar los conocimientos inherentes a los diversos campos de acción profesional que les posibiliten la comprensión de la realidad social del desarrollo social que imponen la necesidad de cambios culturales y socioeconómicos.
- Valorar y discriminar entre aquellas técnicas alternativas, marcos teóricos, y métodos que den más atinencia al problema abordado.
- Definir y asumir en el quehacer práctico una escala de valores referido a los medios, fines y actitudes del actuar profesional.
- 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 intervención profesional, cada vez más eficaces en la práctica 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.
- 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.
- Recopilar y seleccionar dato que posibiliten la sistematización de la experiencia profesional y que permitan generar conocimiento.
- De comunicarse a fin de establecer positivas relaciones profesionales.

CAPITULO III
METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1.- ANTECEDENTES METODOLÓGICOS

La presente investigación se inscribe dentro del enfoque cualitativo, el que se caracteriza por: La primacía que otorga a la experiencia subjetiva inmediata como base del conocimiento, el estudio de los fenómenos, desde la perspectiva de los sujetos y un interés por conocer como las personas experimentan e interpretan el mundo social que construyen en interacción.²⁶

La metodología Cualitativa se refiere en su más amplio sentido a la investigación que produce datos descriptivos, ya que, permite hacer una aproximación global a las situaciones sociales para explorarlas, describirlas y comprenderlas de manera inductiva, logrando la comprensión del proceso y la aproximación a los protagonistas, ya que explora el contexto para lograr descripciones más detalladas y más completas explicando la realidad a través de los ojos de los protagonistas, es decir, a partir de los significados que tiene el sujeto de su propio contexto.

3.2 OBJETIVO GENERAL

“Caracterizar un proceso de Seguimiento de Titulados/as de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, período 2006-2010, desde las perspectivas los procesos de Formación Profesional, Competencias Profesionales, adquiridas durante la formación, Trayectoria Laboral, y Vinculación Unidad Académica- Titulados/as, desde la perspectiva de los propios Titulados /as”.

3.1.1 Objetivos Específicos

- Analizar la Formación Profesional de la unidad académica desde la perspectiva de los y las titulados/as.

²⁶ Castañeda Patricia, Salame Ana María, "Competencia Profesionales de los/las Asistentes Sociales Titulados/Tituladas en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: Tradición y Transformación" Informe de Investigación, Abril 2004.

- Caracterizar las Competencias Profesionales entregadas en la Formación de pregrado a los y las Tituladas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- Describir la Trayectoria Laboral de los Titulados de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.
- Analizar la Vinculación existente entre el colectivo profesional y la Escuela de Trabajo Social del Universidad de Valparaíso.

3.2 COLECTIVOS DE INVESTIGACIÓN

El colectivo de la presente investigación, está constituido por los y las Tituladas de la Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso, de las promociones comprendidas entre los años 2006 - 2010.

Los Criterios de Inclusión para la siguiente investigación serán:

- Profesionales Titulados de la Escuela de Trabajo Social Universidad de Valparaíso, en los periodos comprendidos 2006-2010.
- Que declaren participar libre y voluntariamente del proceso de investigación.

3.3 INSTRUMENTOS y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

3.3.1 Tipo De Muestra Cualitativa

Para la elección de los participantes se utilizará el tipo de muestra intencionada, ya que, será la seminarista en concordancia con la investigación establecerá los criterios pertinentes para seleccionar los sujetos que conformarán la muestra. Esta tiene como finalidad que las

características de los sujetos elegidos, sean relevantes para la consecución de los objetivos de la presente investigación.

El trabajo con metodología cualitativa no se basa en la representatividad estadística, sino en la representatividad estructural, es decir, la muestra incluye a un número suficientes de personas representativas a los propósitos de investigación.

Para ello, se utilizara como fuente de información primaria el Registro De Matriculados, Egresados Y Titulados Promociones 2006 -2010, Escuela de Trabajo Social. Universidad De Valparaíso.²⁷

REGISTRO DE MATRICULADOS- EGRESADOS Y TITULADOS ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.			
	MATRÍCULADOS	EGRESADOS	TÍTULADOS
2006	115	89	79
2007	116	59	84
2008	96	63	91
2009	79	121	68
2010	85	85	106
2011	84	-	-
TOTAL	575	417	428

Como fuente de información secundaria, se utilizara la información de contactos que proporcionen los mismos entrevistados vinculados al estudio (ex – compañeros universitarios, amigos, compañeros de trabajo, etc.) y el contacto a través de redes sociales y correos electrónicos.

²⁷ Registro, Secretaría Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso, 2011.

3.3.2 Entrevista Semi- Estructurada/ Preguntas Abiertas

A fin de obtener información relevante frente al proceso investigación evaluativa considera pertinente usar la entrevista semi-estructurada; la cual es organizada en torno a núcleos temáticos o preguntas predefinidas, pudiendo agregar nuevos núcleos o preguntas de acuerdo a la dinámica de la entrevista. ²⁸

Estás se realizan en un marco relativamente abierto que permite un proceso de comunicación específico, coloquial y recíproco. Se utiliza tanto para dar como para recibir información, generalmente se comienzan con cuestiones o temas más generales a fin de propiciar en los/las Titulados un ambiente más ameno.

Las ventajas de este método son:

- Es adaptable y susceptible de aplicarse a toda clase de sujetos en situaciones diversas
- Permite profundizar en los temas de interés
- Orienta a posibles hipótesis y variables cuando se exploran áreas nuevas.

Entre las desventajas se cita:

- Se requiere más tiempo
- Es más costosa por la inversión de tiempo con los entrevistadores
- Se dificulta la tabulación de datos
- Se requiere de mucha habilidad técnica para obtener la información y mayor conocimiento del tema.

Las preguntas que orientan la investigación, se fundamenta en cuatro temas, formación profesional, competencias profesionales, trayectoria laboral y vinculación unidad académica - titulados/as.

- ¿Cómo describiría Ud. su experiencia de formación profesional en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso?

²⁸ Ander- Egg, Ezequiel. "Métodos y Técnicas de Investigación Social: Técnicas para Recogida de Datos de Información", Buenos Aires, Argentina, Editorial Lumen-Humanitas, 2003.

- Antes de su egreso ¿tuvo Ud. alguna experiencia laboral vinculada o no con el Trabajo Social? ¿Qué aprendizajes le reportó (reportaron) dicha (s) experiencia(s)?
- A partir de su egreso ¿Cómo fue la trayectoria desde la obtención del título y la búsqueda del primer empleo?, ¿Cuáles son los principales mecanismos de búsqueda que ha utilizado?.
- En el caso que haya cambiado de empleo ¿Cómo fue la trayectoria desde el primer empleo a los empleos siguientes?.
- A partir de la experiencia profesional ya adquirida ¿cuáles son a su juicio las principales competencias requeridas por el mundo laboral a Trabajo Social? ¿Cuáles de esas competencias son entregadas por la formación de pregrado y cuales han debido adquirirse en el mundo laboral directamente?
- A partir de su experiencia ¿cómo afecta a la inserción laboral exitosa, la gran oferta curricular de Trabajadores Sociales hoy en día? ¿Influye en las oportunidades laborales la Institución de la cual se egresa?
- Según su experiencia profesional, podría mencionar propuestas de mejoras curriculares para la formación del Trabajador Social a futuro, en concordancia a las actuales demandas del perfil profesional, para lograr una empleabilidad exitosa.
- ¿Sigue vinculado a la Escuela de Trabajo Social luego de su titulación? ¿Qué instancias o redes le han sido ofrecidas por la escuela? En caso de que no se encuentre vinculado/a ¿Cuáles serían en su opinión las oportunidades de vinculación que Ud. espera de su escuela?.
- ¿Cuáles serían a su juicio las principales necesidades de formación a nivel de post título y post grado que Ud. Requiere para respaldar su trayectoria laboral en el corto y mediano plazo?.

3.3.3 Criterios De Rigor De La Investigación.

Los criterios de rigor de la presente investigación corresponden a los siguientes.²⁹

ASPECTO VALOR	CRITERIO DE RIGOR	DEFINICIÓN	PROCEDIMIENTO
VERDAD	CREDIBILIDAD	Valor de verdad de la investigación, en términos de que sea creíble.	-Trabajo prolongado en el mismo lugar.
APLICABILIDAD	TRANSFERIBILIDAD	Grado en que pueden aplicarse los descubrimientos de la investigación a otros sujetos y contextos.	- Muestreo teórico; se refiere al esquema conceptual sobre el cual se construyen perfiles que se esperan discursos diferentes dentro de la población o contexto de estudio.
CONSISTENCIA	DEPENDENCIA	También se denomina consistencia, y trata de la estabilidad de los datos.	- Replica paso a paso. -Triangulación de Fuentes: Colectivo Principal: Las/los Adultos Mayores que

²⁹ Castañeda Patricia, Salame Ana María, "Competencia Profesionales de los/las Asistentes Sociales Titulados/Tituladas en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso: Tradición y Transformación" Informe de Investigación, Abril 2004.

			participan. Colectivo Secundario: Equipo Profesional.
NEUTRALIDAD	CONFIRMABILIDAD	Hace referencia a la neutralidad.	Ejercicio de reflexión

3.4 PLAN DE ANÁLISIS

Los datos o informaciones obtenidas en la investigación se deben reducir, con el fin de expresarlos y describirlos de manera (conceptual) que respondan a una estructura sistemática, evidente para el lector, y por lo tanto, en el caso del enfoque cualitativo se refiere a la categorización y dosificación de los datos.



CAPITULO IV
ANALISIS DE LA INFORMACIÓN

4.1 ANÁLISIS VARIABLE FORMACIÓN PROFESIONAL DE LOS TITULADOS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAISO.

En este contexto se analizará la formación profesional en cuanto a las exigencias de un mundo globalizado, la transdisciplinariedad de la profesión, y el creciente reconocimiento de las condiciones de incertidumbre en la estabilidad laboral. A partir de la información recopilada y teniendo en cuenta las características de la quinta etapa de la tradición profesional a la transformación de la profesionalidad.

4.1.1 Caracterización De La Formación Profesional De Los Trabajadores Sociales De La Escuela De Trabajo Social De La Universidad De Valparaíso

La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso forma profesionales desde una perspectiva científico tecnológica que puedan investigar e intervenir en problemas de la realidad social desde diversos enfoques teóricos prácticos, para contribuir al bienestar de las personas, grupos, organizaciones y comunidades, aportando de esta forma al desarrollo regional y nacional, desde su origen se ha nutrido de elementos multidisciplinarios, los cuales permiten en forma global e integradora la comprensión de la sociedad contemporánea en la cual se articulan hechos y fenómenos sociales.

“La Escuela es una buena Escuela se caracteriza por tener una formación bien acabada en la entrega de conocimientos, tanto de manejo teórico como metodológico. A los alumnos para luego desempeñarse en el ámbito laboral, yo considero que durante mi proceso de formación yo adquirí los conocimientos más que significativos para insertarme y desenvolverme adecuadamente dentro del medio.... Titulado 2010

La formación de profesionales competentes que sean proactivos es el requerimiento actual del mercado laboral. Es por este motivo, que el trabajador social debe ir acorde a los tiempos actuales. A la vez, esto también implica una reestructuración de metodologías y estrategias que permita abordar estas nuevas demandas en la formación profesional, con mayores recursos y dinamicidad, de cara a un mercado laboral complejo y de oferta limitada.

“Hoy prima en el mundo laboral la interdisciplinariedad, la preparación para las entrevistas y test, y en lo curricular, que no se si actualmente se hace, la elaboración de proyectos sociales y la formación en políticas públicas debiese reforzarse..Titulado 2007

A pesar de esto los entrevistados concuerdan en haber recibido una formación con bases solidas que les ha permitido acceder al mundo laboral con un variado bagaje de conocimientos, aunque también requieren de constantes actualizaciones en materia académica debido a los cambios permanentes en lo laboral. Ya que, los objetivos del Trabajo Social son amplios y sus formas de intervención en una determinada realidad diversas y muchas veces indefinidas, es decir, deben ser constantemente evaluadas, cuestionadas y renovadas por parte de los profesionales que las realizan. A juicio de los entrevistados todo esto presupone grandes y variados desafíos para la profesión, especialmente a nivel teórico, a nivel práctico, en su quehacer y accionar diario, y en áreas como: la educación, la salud, la cultura, etc., se necesita estar en una constante retroalimentación de conocimientos. Los cambios en las leyes y de las políticas públicas hacen imperante este “reciclaje – actualización” de información que permite a los Trabajadores Sociales validar su que-hacer como profesionales.

“Existe un estancamiento y poca renovación de los conocimientos a entregar, por tanto, puedes quedar obsoleto en el mundo laboral, si solo te quedas con esa base”. ...Titulado 2007.

El perfil del Asistente Social, se ha ido transformando progresivamente, en vistas a alcanzar una mayor flexibilidad y un aprovechamiento máximo del potencial profesional. Se ha articulado en torno

a valores que han estado en el centro de los procesos educativos y cómo estos se han constituido en una preocupación central para los procesos formativos.

“Una formación amplia con entrega de conocimientos en diversas áreas, algo que ha permitido que me desempeñe en diferentes espacios”.. Titulada 2006

“La escuela se destaca por ser una institución con bastante solidez, reconocida, por tanto uno sale con la confianza, Salí de la valpo, es como bien mirado por tanto también te da cierta base”... Titulada 2006

De esto se extrae, que la estructuración y desarrollo de la formación profesional es un proceso dinámico que contempla niveles de flexibilidad que permitan incorporar de manera permanente los desafíos que surgen en la sociedad. En consecuencia, los responsables de formar profesionales deben actualizar los Marcos teórico-metodológicos y ajustar los ejercicios técnicos-operativos a objeto de responder de mejor forma a todos estos requerimientos, forjando las orientaciones de los contenidos relativos a las áreas de intervención, por ejemplo, reforzando aquellas que no siempre son consideradas por creer que son espacios en los cuales los Trabajadores Sociales no se desenvuelven habitualmente (Recursos humano, administración, etc.).

“Una formación amplia con entrega de conocimientos en diversas áreas, algo que ha permitido que me desempeñe en diferentes espacios y desde lo teórico quizás algo lejana a lo real porque los profes no intervenían, sino que todo era teórico poca experiencia real transmitida al alumno”...Titulado 2008

4.1.2 Propuestas De Mejoras Curriculares Para La Formación Del Trabajador Social A Futuro, En Concordancia Con Las Demandas Actuales.

A juicio del colectivo, se desprenden las siguientes propuestas de mejoras curriculares mencionadas en bases a sus propias experiencias laborales.

“En pre-grado de la escuela de Valparaíso no está con claridad una visión que permita estas áreas de desarrollo, sí existen atisbos en algunas asignaturas, más bien, Hay un llamado a desarrollar alternativas académicas que permitan una inserción creativa de los alumnos en sus futuros espacios laborales y que pasa por relevar las experiencias que actualmente existen desde distintos enfoques” Titulado 2009

- **Manejo De Políticas Públicas/ Manejo De Leyes** Se enfatiza su importancia, ya que, la mayoría de titulados entrevistados trabaja en el sector público, con personas vulnerables y que requieren de servicios expeditos y bien informados, por tanto se debe estar en constante retroalimentación de leyes, a causa del cambio continuo de estas.
- **Gestión De Recursos Humanos** Al trabajar constantemente con una diversidad de personas se hace necesario implementar un mejor manejo de habilidades personales y emocionales.
- **Preparación Para Enfrentar El Mundo Laboral** Preparación que se basa en todo lo relacionado al mundo laboral, la formación académica debe saber entregar los conocimientos necesarios, para poder desenvolverse en los primeros y sucesivos contactos laborales, manejar estos temas como base de las competencias metodológicas.
- **Gestión De Recursos Financieros:** De los recursos que resulten de las postulaciones a proyectos sociales se hace imperante tener una base de conocimientos que permitan gestionar de una manera efectiva los recursos.

- **Mayor Profundización En La Asignaturas Electivas,** Que los electivos sirvan como referencias y especialización de un futuro acercamiento al mundo laboral.
- **Manejo Computacional, Internet , Programa Excel,** En cuanto a lo tecnológico a juicio del colectivo aparece como una efectiva demanda, el manejo de EXCEL, tener conocimientos computacionales, sin embargo, a pesar de la importancia de este requerimiento los aportes tecnológicos en la formación son limitados y sesgados, teniendo en cuenta que en la actualidad esto se confronta con los requerimientos de nuevas competencias demandadas desde un escenario profesional impactado por transformaciones tecnológicas, económicas y sociales.
- **Manejo De otro Idioma (Ingles)** Otra de las materias importantes a destacar es el necesario aprendizaje de un segundo idioma, idioma que permite dar más peso profesional a la hora de enfrentar nuevo estudios -magister, doctorados, becas al extranjero – o enfrentarse al mundo laboral más competitivo.

- **Mayor Profundización En La Asignaturas Electivas,** Que los electivos sirvan como referencias y especialización de un futuro acercamiento al mundo laboral.
- **Manejo Computacional, Internet , Programa Excel,** En cuanto a lo tecnológico a juicio del colectivo aparece como una efectiva demanda, el manejo de EXCEL, tener conocimientos computacionales, sin embargo, a pesar de la importancia de este requerimiento los aportes tecnológicos en la formación son limitados y sesgados, teniendo en cuenta que en la actualidad esto se confronta con los requerimientos de nuevas competencias demandadas desde un escenario profesional impactado por transformaciones tecnológicas, económicas y sociales.
- **Manejo De otro Idioma (Ingles)** Otra de las materias importantes a destacar es el necesario aprendizaje de un segundo idioma, idioma que permite dar más peso profesional a la hora de enfrentar nuevo estudios -máster, doctorados, becas al extranjero – o enfrentarse al mundo laboral más competitivo.

4.2. ANALISIS COMPETENCIAS PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL.

El actual escenario laboral exige a los nuevos profesionales adquirir y desarrollar competencias que les permitan un desempeño profesional satisfactorio.

Así el Trabajo Social se ha venido desempeñando tradicionalmente en las áreas en las que han caracterizado su actuar profesional como son: salud, desarrollo comunitario, familia, laboral, educación en las cuales se concentra un gran número de profesionales; sin embargo no ha sido ajeno frente a los nuevos conflictos que emergen por las coyunturas políticas o sociales convirtiéndose en problemas prioritarios de su intervención profesional, entre esta cabe señalar derechos humanos, atención en situación de desastres, educación y promoción para la conservación del ambiente. Es indudable que Trabajo Social ante la dinámica social ha determinado una pluralización cada vez más creciente de sus áreas de actuación.

En esta perspectiva es necesario que el Trabajador Social posea un amplia gama de conocimientos teóricos, conceptuales y metodológicos, esto significa el conocer practicas establecidas y normas, el poder identificar y reproducir secuencias de proceso indispensables para poder hacer su trabajo; además debe traducir ese conocimiento en acción con el fin de dar respuesta a los diversos contextos, otro aspecto a tener en cuenta es el que refiere a la actitud que proyecta el profesional cuando hace su trabajo, lo anterior no es otra cosa más que los elementos constitutivos de las competencias profesionales. Bajo estas consideraciones el Trabajo Social no puede ser ajeno a las exigencias del mundo laboral cada vez más competitivo, con unas altas exigencias cualitativas en el mundo de la producción y de los servicios

En este contexto, se analiza lo declarado por los entrevistados con respecto a las competencias básicas, genéricas y específicas presentes en la formación de pregrado de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de

Valparaíso y las demandas actuales en competencias requeridas por el mercado laboral.

4.2.1. Identificación De Las Competencias Profesionales Que Poseen Los Trabajadores Sociales De Escuela De Trabajo Social De La Universidad De Valparaíso

Este análisis se adscribe al modelo metodológico de Leonard Mertens, en donde informa que: "*las competencias refieren únicamente a ciertos aspectos del acervo de conocimientos y habilidades, las necesarias para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada; la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en contexto dado*".

Por tanto, es posible reconocer para Trabajo Social competencias básicas, genéricas y específicas de lo cual se puede inferir que en cuanto a:

Competencias básicas, para Trabajo Social están asociadas con aquellas habilidades, aptitudes y destrezas que permiten el desarrollo posterior exitoso de competencias profesional, también con las experiencias formativas académicas previas a la formación de pregrado estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida. Pueden identificarse como relevantes las siguientes:

- Comprensión lectora
- Capacidad de construcción de textos,
- Dominio aritmético,
- Capacidad de enfrentamiento de problemas,
- Localización de información,
- Comunicación oral,
- Dominio de tics.
- Saber

El Trabajador Social en la formación de pregrado genera habilidades y capacidades para establecer relaciones satisfactorias, habilidades que también son características personales que debe o trae consigo la persona, en cuanto a los entrevistados estos hacen mención de la base formativa entregada por la escuela de trabajo social, de la Universidad e Valparaíso, que permite un buen desempeño y desenvolvimiento en un determinada área de la función profesional de un Trabajador Social. En tanto no hay una mención específica y detallada al respecto en cuanto a competencias básicas, pero sí una generalidad en cuanto a la formación de pregrado, dejando entrever de acuerdo a los siguientes párrafos, un manejo general de diversas materias y metodología y un completo desarrollo de destrezas y/o habilidades, que también se señalan como individuales que permiten llevar a cabo un buen desempeño de la profesión.

“Manejo de redes, trabajo en equipo, liderazgo, conocimientos sobre diversas temáticas infancia, comunidad, esta te las entrega la Universidad pero, en mi caso he debido aprender aquí en la pega todo lo relacionado con gestión de personal, gestión de recursos, administración de programas y platas, en la universidad solo te preparan para ser asistente social como ejecutora de algún programa, pero no para coordinar o ser directivo der algo.”...Titulada 2006

“Una de las principales competencias VA por el lado técnico metodológico, porque las habilidades son individuales, lo técnico metodológico Te lo entrega la Escuela, es una base, te permite tenerlo como fortaleza para insertarse en el mundo laboral.”...Titulada 2007

“Lo que te entrega la Escuela que es el aprender haciendo, ir a terreno, el trabajo en equipo y obviamente los conocimientos. En general te sirve un montón”...Titulada.2010

“las competencias de pregrado han sido fundamentalmente la búsqueda de información, la autodeterminación en la toma de decisiones y el trabajo en equipo...titulado2007

Respecto de las **Competencias genéricas**, en Trabajo Social estas constituyen las oportunidades de articulación disciplinaria con otras instancias profesionales, son la base de la polifuncionalidad y otorgan los referentes de pertenencia a un colectivo universitario y profesional mayor,

identificándose las siguientes como las más relevantes para el ejercicio disciplinario.

- Responsabilidad, hace referencia al compromiso y a un alto sentido del deber y al cumplimiento de las obligaciones en el puesto del trabajo, la capacidad de realizar las funciones del cargo sin necesidad de supervisión, que evidencie la cultura del orden, del trabajo bien hecho y de calidad.
- Sociabilidad es quizás una de las competencias más relevantes o indispensables en el desempeño profesional del trabajador social en términos de saber acoplarse a cualquier equipo de trabajo.
- Capacidad para la aplicación de una gama de principios teóricos disciplinarios y procedimientos metodológicos de investigación e intervención social en diversos contextos profesionales e institucionales.
- Creatividad, es una habilidad cada día más necesaria en la vida de las organizaciones lo fundamental es generar ideas, desarrollarlas y enriquecerlas, aquí el trabajador social debe tratar de descubrir soluciones imaginativas a los problemas, ser recursivo, innovador y práctico y ante todo buscar nuevas alternativas de solución, tratando de romper esquemas tradicionales.
- Saber aprender, la clave de esta competencia estriba en la capacidad que tiene el profesional de adquirir y asumir nuevos conocimientos y aplicarlos en la vida laboral, por ello debe tener una actitud positiva a nuevas situaciones y retos en la asimilación de nuevos conocimientos.
- Autoestima tiene que ver con la característica de la personalidad del profesional en el puesto del trabajo; dentro del ámbito profesional de trabajo social una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y posibilita una comunicación interpersonal asertiva, proyecta una imagen positiva de sí mismo y le permite seguridad en sus actividades y decisiones.

➤ Relaciones interpersonales, al igual que la sociabilidad esta es otra de las competencias que se podrían considerar como inherentes al desempeño profesional. Es una constante que el trabajador social posea la capacidad para efectuar intercambio con otras personas que resulten beneficiosas en una perspectiva integrativa, identificando los intereses del otro y reconociendo su legitimidad, de tal forma que se puedan mantener buenas relaciones personales.

- Conocimiento en ciencias sociales.
- Conocimientos en metodologías de investigación.
- Disposición para trabajar en equipo.
- Uso de la tecnología.
- Toma de decisiones.
- Solución de problemas
 - Gestión personal /gestión de recursos
 - Integridad y honestidad

A la luz de los datos recabados en el proceso de investigación podemos inferir que: durante el proceso de formación de pregrado se forman trabajadores sociales con una serie de conocimientos en cuanto a competencias genéricas, que se constituyen en la base de funcionalidad profesional y otorgan referentes de pertenencia a un colectivo universitario y profesional mayor.

“En cuanto a la formación teórica del trabajo social, nuestra escuela entrega una base sólida y concreta que te permite desenvolverte de manera exitosa en cualquier espacio”...titulado 2006

“La carrera siempre se nos hizo una mirada general de todas las materias pero poco se profundizó en algunas, quedas con una base y el mismo trabajo te va insertando más en cada área, no es como otros profesionales, nos piden saber un poco de todo y tenemos que resolverlo”...Titulada 2009

De esto se identifican, de acuerdo al juicio de los titulados/as, las siguientes competencias genéricas como las más relevantes en el ejercicio disciplinario:

- Enfoque integral de diversas teorías
- Rigurosidad profesional
- Visión multidisciplinaria
- Desarrollo de estrategias ante la contingencia
- Trabajo en equipo
- Manejo metodológico de los niveles de intervención (caso, grupo, comunidad).

“Bueno la Universidad tiene esta visión multidisciplinaria, los trabajadores sociales se caracterizan por tener un enfoque integral de diferentes teorías, y el principal fuerte que te entrega la Universidad es el tema metodológico, ya que la propia experiencia te da el conocimiento.” Titulada 2010

“El conocer de diferentes temáticas es un gran plus, el trabajo en equipo y el trabajo interdisciplinario, saber trabajar con otras profesiones.” Titulada 2007

De acuerdo a lo señalado en los fragmentos y a juicio del colectivo se extrae por tanto, que la formación de pregrado de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso entrega las competencias necesarias para desempeñar una correcta labor profesional dentro del mundo laboral, logrando establecer una diferencia entre profesionales de otras instituciones, declarando encontrarse *“bien preparados metodológicamente”*. La metodología de intervención a través del ciclo tecnológico, forma parte del sello distintivo reconocido por los titulados e instituciones donde estos se desarrollan laboralmente.

“Al compartir trabajo con gente preparada en otras universidades uno nota la diferencia, metodológicamente siento estamos bien preparados, en términos generales, sabía lo que había que hacer”... Titulada 2009

Por tanto, y de acuerdo a lo expresado por los entrevistados podemos deducir que la preparación recibida en cuanto a formación y formación de competencias de los profesionales, resulta suficiente para desarrollar un sentimiento de seguridad frente a la inserción laboral. Se reconoce que la formación de pre-grado es la base para sentar certeza frente a los primeros acercamientos laborales.

En cuanto a las **Competencias específicas**, estas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas con las funciones laborales. Identificando las siguientes:

- Saberes metodológicos.
- Política social y el marco legal requeridos en cada una de las áreas de desempeño.
- Conocimientos de política social de empleo y desempleo
- Políticas de bienestar a nivel institucional.
- Política en seguridad social.
- Dirección y manejo de personal.
- Conocimientos de legislación laboral en cuanto a contratación y prestaciones sociales.
- Legislación en salud / programas de salud.
- Administración.
- Intervención en familia.
- Psicología.
- Bienestar estudiantil.
- Métodos de intervención caso, grupo, comunidad.
- Saber ser.

Durante la trayectoria laboral se va desarrollando la necesidad de una formación profesional en cuanto a competencias que sean acordes con las demandas del mercado laboral actual. Esta formación por competencias no están establecidas en la formación de pre-grado actual en la Escuela de Trabajo social de la Universidad de Valparaíso, éstas permiten adquirir las destrezas necesarias para lograr un óptimo ejercicio del Trabajo Social, y potencializar las habilidades personales que permitan un comportamiento adecuado, a los distintos escenarios laborales.

Respecto de esto, las competencias adquiridas y requeridas por el mundo laboral dependen en gran parte del área del Trabajo Social en el cual se desempeñen los titulados, y a juicio del colectivo son las siguientes:

- Adaptabilidad a los cambios
- Empatía
- Proactividad
- Autogestión
- Optimización (de recursos y tiempos)
- Innovación
- Eficiencia.
- Tolerancia a la frustración
- Capacidad de liderazgo
- Creatividad
- Objetividad
- Cumplimiento de objetivos
- Agilidad para enfrentar cambios.

“Se hacen necesarias competencias personales que uno debe ir desarrollando a lo largo del tiempo...deberían trabajarse, ya que a mi parecer estos últimos elementos son los que diferencian a un buen profesional de otro que no lo es tanto.”...Titulada 2006

“Las competencias del mundo laboral actual, son principalmente de índole prácticos y por sobre todo desarrollar un criterio que nos diferencia del resto de los profesionales es poder aterrizar lo teórico sobre las realidades de cada persona, ver caso a caso.”...Titulada 2009

De acuerdo a lo anterior se descubre que en su mayoría las competencias señaladas como requeridas por el mercado laboral actual, se complementan y se relacionan con el manejo de competencias personales (actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones) de los Trabajadores Sociales. El que los titulados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso sean capaces de desarrollar estas competencias marcará una diferencia entre profesionales, existiendo un predominio de éstos a la hora de una contratación laboral, el demostrar el dominio de estas capacidades; imprimen un valor agregado a la formación del profesional.

De este modo se infiere que las exigencias profesionales en Trabajo Social, versan sobre la adquisición de una serie de herramientas que les

permitan una inserción eficiente y eficaz en lo laboral, definiendo un rol y perfil profesional, adquiriendo conocimientos en temáticas diversas y complementándolas a su vez con otras disciplinas afines que dependerán del interés personal y profesional de cada uno de los titulado para seguir perfeccionando dichas competencias.

La dinámica actual del Trabajo Social aparece como fruto de una eclosión profesional; hoy perviven, intrincadamente, múltiples formas de ser, de conocer y de hacer en Trabajo Social, alimentadas por enfoques teóricos y epistemológicos también diversos y se han gestado desarrollos por áreas específicas de intervención que han dado lugar a avances en torno a espacios particulares de la praxis profesional.

4.3 ANALISIS DE LA TRAYECTORIA LABORAL DE LOS TITULADOS Y TITULADAS DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

En este contexto se analizará la caracterización socio ocupacional de los titulados de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y los actuales requerimientos necesarios para respaldar la trayectoria profesional frente al actual mundo laboral del trabajador social. Este análisis será medido en base a los siguientes criterios de éxito³⁰ :

- Éxito en la transición de la educación de pregrado al mundo laboral, implicando tiempo, esfuerzos, métodos de búsqueda y actividades realizadas antes o durante la formación relacionadas con la labor profesional.
- Éxito en las condiciones de trabajo, intercambio que tiene lugar entre empleados y empleadores, estabilidad y seguridad y las perspectivas profesionales que ofrezcan las instituciones laborales.
- Éxito en el desarrollo profesional en cuanto a la satisfacción del trabajo, aspiraciones y objetivos. Desarrollo de propuestas para enfrentar la gran oferta de trabajadores sociales y la poca demanda laboral.

4.3.1 Caracterización Socio-Ocupacional De Los Titulados /As De La Escuela De Trabajo Social De La Universidad De Valparaíso.

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

³⁰ Vidal García, Javier Coordinador, "Métodos De Análisis De La Inserción Laboral De Los Universitarios". Consejo De Coordinación Universitaria, Universidad De León, España. Ministerio De Educación Cultural Y Deporte, Madrid 2003.

Las experiencias previas vinculadas al Trabajo Social realizadas y mencionadas por el colectivo entrevistado refieren a los siguientes:

- ✈ *Trabajos voluntarios*
- *Prácticas profesionales*
- *Ayudantes académicos*
- *Coordinación de proyectos*

Todas las prácticas fueron marcando mi labor profesional pero principalmente en mí caso el trabajo comunitario y de grupo es lo que más me sirvió, el manejo con grupos grandes, el saber desenvolverse, el ser capaz de manejarlos, influir, saber incluso como comunicarte con ellos.” Titulada 2006

“Si en voluntariados, y empecé a trabajar antes de egresar por una amiga encontré trabajo en el programa de habitabilidad en Chile Solidario, en el rol de asistente social.” Titulado 2009

De esta información se extrae que las experiencias recabadas en este tipo de vinculación previa a la titulación, son instancias que permiten manejar e ir desarrollando habilidades sociales las que luego se profundizaran en el actuar profesional, habilidades tales como: el liderazgo, las relaciones interpersonales, la autoconfianza, la organización, la empatía y aprender a manejar vías comunicacionales. El realizar este tipo de actividades se transforma en una instancia de reconocimiento de las áreas en las cuales se desempeñaran en un futuro laboral. Generando vínculos y redes de contacto con compañeros, lazos que perduran en el tiempo y que facilitan la búsqueda de empleo en un futuro laboral.

“Uno aprende a organizarse y a como trabajar... todas las experiencias te dan una pauta para ir mejorando lo que te enseña la universidad,” ...titulada 2009

Luego de estas experiencias previas vinculadas al Trabajo Social, encontramos una segunda etapa, la inserción formal del profesional al mundo laboral:

Trayectoria a un primer empleo: En cuanto a la trayectoria laboral de los Trabajadores Sociales de la Universidad de Valparaíso y de acuerdo a lo mencionado por los entrevistados, el tiempo de espera desde la obtención del título a la primera inserción laboral es aproximadamente de unos 5 meses en la totalidad de las promociones entrevistadas. Exceptuando aquellos casos donde los profesionales por opción personal (año sabático) demoran su ingreso al mercado laboral.

De acuerdo a los entrevistados, esta primera inserción la definen como una experiencia difícil y angustiante, debido a las exigencias requeridas por el mundo laboral, la actual Sobreoferta profesional, y el escaso campo laboral.

Fue bastante difícil, ya que estuve alrededor de seis meses en la búsqueda de trabajo, utilicé tanto avisos en periódicos, como a través de bolsas de trabajo y redes de contactos.” titulada2007

Para analizar la pertinencia de una positiva trayectoria laboral se toma en consideración el criterio del éxito de esta en cuanto a la transición desde la formación de pregrado al mundo laboral, se vislumbra en consideración a las opiniones vertidas por los entrevistados que esta transición presenta dificultades en un principio a los titulados sin experiencias previas en trabajos formales. Por el contrario se presenta exitosa para aquellos titulados que si han contado con experiencias previas vinculadas al Trabajo Social, ya que cuentan con el apoyo de los vínculos generados en experiencias previas, que sirven de nexo a la hora de tener continuidad y estabilidad laboral.

“Nunca busque un primer empleo, llego a mí, estaba trabajando ante de la titulación.” Titulada 2006

“Como estaba haciendo la tesis me ofrecieron un periodo de 3 meses de trabajo, para apoyar el área estadísticas y estos se convirtieron en 3 meses más, luego contrato indefinido y aún sin estar titulada.”2007

Actualmente el cambio de empleo se hace cada vez más difícil, debido a las bajas remuneraciones, a la falta de un contrato fijo que asegure al trabajador contar con las condiciones necesarias para desempeñar una labor de calidad. Por el contrario los titulados que cuentan con condiciones favorables en lo laboral, ven menos probable un cambio de empleo debido a

la compleja situación del mercado laboral actual para el Trabajador Social, suprimiendo las expectativas de mejoras profesionales por la estabilidad.

El paso de un empleo a otro se da cuando el titulado precisa dar respuestas a necesidades personales y profesionales afianzando esta decisión en la búsqueda de una mejora de las condiciones laborales, que genere mejores expectativas profesionales.

No, no he cambiado de empleo sigo en el mismo desde el 2006, aunque a veces siento que necesito realizarme en otras áreas, el tener estabilidad pesa al momento de pensar en cambiar." Titulada 2007

Siempre cambiando por mejores condiciones laborales, salvo el primer cambio que se debió más a una falta de motivación por continuar en el trabajo, lo que me llevo a buscar una nueva fuente laboral, luego de ello siempre en busca de desafíos nuevos y mejores expectativas."2007

En consecuencia, si existe o no un cambio en lo laboral esto responde a motivos externos y personales de los profesionales, y de acuerdo a ello refieren los siguientes:

- *Por mejores expectativas laborales,*
- *Por mejores condiciones contractuales,*
- *Por Términos de proyectos,*
- *Por Términos de reemplazos,*

4.3.2. Mecanismos De Búsqueda De Empleo Utilizados Por Los Titulados De Trabajo Social

Los principales mecanismos de búsqueda mencionados por los titulados/as a la hora de insertarse al mundo laboral son los siguientes:

- *Actualmente el uso de redes sociales, tales como facebook se ha convertido en una de las principales herramientas a la hora de buscar empleo.*
- *Entrega directa Curriculum.*
- *Internet/ Portales de empleo.*

- *Redes personales de ex compañeros, referencia por excelencia, ya que, al contar con un compañero en la institución a postular ya genera referencias de la profesionalidad de un titulado de la escuela de trabajo social. Y que funcionan como instancias empleadoras.*
- *Ingreso a través de Voluntariados*
- *Continuación de la relación laboral forjada en las Practicas profesionales*
- *Continuación de la relación laboral forjada durante la realización de Seminarios de títulos.*
- *Postulaciones públicas a proyectos o programas de instituciones Estatales.*
- *Reemplazos de profesionales.*

4.3.3. Mercado laboral actual y la influencia en lo laboral de la institución de egreso.

Al medir el mercado laboral actual de los Trabajadores Sociales en cuanto al éxito en las condiciones de trabajo, estabilidad, seguridad y las perspectivas profesionales que ofrecen las instituciones laborales, se puede inferir con las declaraciones dadas por los titulados que la situación actual que presenta el mercado laboral de trabajo social es compleja, tanto en el contexto de desempleo, como por la sobreoferta de Trabajadores Sociales proveniente de instituciones privadas, institutos profesionales y centros de formación técnica. Siendo hoy en día la inestabilidad laboral un rasgo característico en el desempeño profesional.³¹

³¹ Vidal Molina, Paula Francisca, (2009) "Estudio Aproximación A Una Caracterización Del Espacio Socio-Ocupacional Del Trabajo Social En Chile", Colegio De Asistentes Sociales De Chile. El Trabajo Social en Chile, ha sumado un aumento de escuelas técnicas y universitarias, en los últimos 15 años, que ofrecen la formación de trabajo social y servicio social. Existe una oferta de 71 programas de formación en trabajo social que se imparten en universidades públicas como privadas, las cuales alcanzan a 35 instituciones distribuidas a lo largo de todo el país, y 59 programas que ofrecen los institutos técnicos y profesionales a nivel nacional, otorgando títulos de asistentes sociales. El total de estudiantes, aproximadamente, para el año 2006, era de 24.400, donde 14.200 correspondían a estudiantes universitarios y 8.200, de institutos profesionales. No existen datos ciertos acerca del número total de trabajadores sociales en Chile, pero se estima que llegan a unos 10.000 profesionales a nivel nacional.

“A mi parecer el mayor problema que ha traído la sobrepoblación de trabajadores sociales, tiene que ver con las remuneraciones y condiciones laborales que son cada vez más malas, con ingresos bajos y sin estabilidad laboral.. Titulada 2006

“Es una gran competencia el gran número de egresados de trabajo social, afecta directamente en la inclusión laboral y en las remuneraciones de éstos, actualmente no es tan trascendente la institución, como hace un par de años atrás, hoy prima la seguridad y una buena entrevista laboral.” Titulada 2007

“El exceso de trabajadores sociales egresados evidentemente afecta, afecta los sueldos estamos ganando sueldos muy bajos, yo en estos momentos estoy a honorarios, las condiciones laborales son desfavorables, sin contrato o te tienen a contrata, no tienes antigüedad laboral, generando inseguridad laboral. Es Demasiada oferta y baja la demanda.” Titulada 2009

La gran oferta curricular de Trabajadores Sociales ha profundizado temas como la cesantía y calidad laboral, generando una nueva configuración del mercado de trabajo, esto debido a la inestabilidad contractual la que genera condiciones desfavorables en lo profesional siendo uno de los mayores problemas a los que se ven enfrentados los titulados, haciendo notar que el principal sector que abarca la mayoría de ofertas laborales (sector público) para Trabajadores Sociales no entrega estabilidad dejando entrever puesto laborarles sin continuidad ni permanencia (reemplazos), por tanto hoy por hoy la obtención del título profesional no da certeza en lo laboral. Transformando a la inseguridad en una constante en la profesión, que se acrecienta al no contar con el apoyo suficiente en este caso de la escuela de trabajo social ni del gremio de Trabajadores Sociales a nivel nacional.

“Termino el empleo del consultorio que duro ocho meses, y luego conocí a la jefa de coordinación e hice unos reemplazos en un proyecto del SENAME, que termino en abril de 2010 y antes del cambio de gobierno me habían asignado el consultorio de Belloto, pero luego del cambio eso no fue, estuve dos meses sin trabajo, en julio postule a un programa VINCULO, que termino este año.” Titulada 2009

Por desgracia nuestro gremio no ha logrado influir en estos aspectos, es más creo que el colegio de asistentes sociales no se ha pronunciado con respecto a este tema.”...titulada 2006

Por otro lado el ser Trabajador Social titulado de la Universidad de Valparaíso, genera una autoconfianza a la hora de buscar empleo, motivados por la trayectoria y respaldo académico, de acuerdo a lo dicho por el colectivo entrevistado, aunque no se descarta que en un futuro cercano esto ya no sea una ventaja, debido a que cada vez las brechas académicas se van acortando. Referencia de ello es que las instituciones privadas (universidades, institutos profesionales y centros de formación técnica) cuentan con mayores recursos económicos que les permite optar y acceder a más y mejores herramientas académicas.

“Hay hartos asistentes sociales , cada vez más , yo creo el gran plus de la escuela es la gran tradición que tiene más allá de los cambios en la malla, sin duda el gran respaldo que te da es la tradición, cuando miran tu curriculum y dice Universidad de Valparaíso, trabajo social ya te miran con otra cara.” Titulado 2006

4.3.4. Principales Necesidades De Formación Para Trabajo Social

A medida que los requerimientos y las demandas actuales en lo profesionales se van haciendo más específicos surge una mayor necesidad de especialización para alcanzar el éxito en el desarrollo profesional.

Los titulados/as señalan que la oferta de especializaciones de la escuela de trabajo social debiese ser más variada, porque no satisface los requerimientos actuales de sus profesionales.

Necesito especializaciones estoy tratando de ver becas, pero todo está muy caro, me gustaría que la escuela pudiese ofrecer especializaciones más baratas o de lo contrario hay que emigrar si o si a Santiago.” Titulado 2010

Los principales requerimientos declarados por los encuestados son los siguientes:

- *La implementación de cursos a distancia e-learning.*
- *Ampliar la oferta de Diplomados, Postgrados y Magister:*

- *Diplomados en Formulación de proyectos sociales*
- *Diplomados en Recursos humanos, que cuente con una mirada social y no demasiado mercantilista*
- *Administración en Generación de políticas*
- *Diplomados en Gerontología/Adultos Mayores*
- *Cursos de actualización profesional en políticas públicas*
- *Diplomados en Relaciones públicas*
- *Diplomados en Migraciones*
- *Post grados en psicología, salud familiar*
- *Magister en intervención familiar*



4.4 ANÁLISIS VINCULACIÓN UNIDAD ACADÉMICA- TITULADOS/AS ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL, UNIVERSIDAD DE VALPARAÍSO.

En este contexto se analiza la caracterización de la vinculación existente entre la Escuela de Trabajo Social de la Universidad De Valparaíso y sus Titulados/as y la satisfacción en cuanto a la calidad de los docentes y la satisfacción en cuanto a las condiciones de estudios. Y por último se hace referencia a propuestas de vinculación requeridas por los/as titulados/as.

A juicio del colectivo entrevistado, las instancias de vinculación con la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso son escasas. Y en razón de las opiniones vertidas en las entrevistas aplicadas, estas dejan entrever una falta de compromiso por parte de la escuela con sus titulados a la hora de ofrecer espacios formales de vinculación, evidenciando un sentimiento de desamparo en el cual quedan luego de obtener el título, generando desilusión y opiniones negativas hacia la Escuela. Ya que, los tipos de vinculación existentes convocan a un número reducido de profesionales.

"No, no sigo vinculada, ni me han sido ofrecidas redes, Sólo he tenido vinculación fundamentalmente con ex alumnos de la escuela, actuales colegas y con alumnos "...titulada 2008.

"No, No sigo vinculada, ni me han sido ofrecidas redes, más que las que pude construir en mis periodos de practicante"..Titulada 2007

"Actualmente no, no estoy vinculada "...Titulada 2009

Declarando que no existen instancias en las cuales los titulados/as y Escuela puedan participar de un acercamiento, se toma como factor de vinculación estudios de postgrado que la institución ofrece magíster o diplomados.

"Sí, en el Magister."...Titulada 2007

"Sí, en el Magister, hablo con profesores,"...titulada 2006

En opinión de los titulados estos espacios (postgrado) de vinculación debiesen ser potenciados, en cuanto a cantidad, calidad y variedad, la mayoría de los titulados se ven impedidos de acceder a ellos, declarando como motivos el tiempo, el trabajo y principalmente económicos. La poca oferta de formación de postgrado, significa un desaliento a la hora de optar por la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, debido a esto una gran parte de los entrevistados declaran tener que optar por Universidades en Santiago, que ofrecen una amplia gama de estudios, pero que también genera y significa un desgaste emocional y físico de los Profesionales.

"No. El tiempo no me lo permite, por el trabajo."...Titulada 2007

"No hay una mayor vinculación, la oportunidades debiesen estar en potenciar la formación de posgrado de la carrera."... Titulada 2007

El único vínculo declarado por el total de entrevistados es el contacto con ex compañeros de pregrado, que se ha convertido en la única red generada en la escuela durante la formación académica, lo que les permite obtener información referente a la trayectoria laboral de los titulados de la escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Así mismo, una minoría declara tener contacto con la escuela cuando se formalizan las instancias debido a hechos puntuales como: evaluaciones o acreditaciones universitarias, en las cuales se les solicita su participación para realizar entrevistas referidas a temas pertinentes a los procesos evaluativos y acreditativos y también existe otro a la hora de ofrecer oportunidades laborales, pero estos – a juicio de los entrevistados- solo para algunos titulados que lograron crear lazos más cercanos con algunos docente, durante la formación académica.

"Hoy en día solo con mis ex compañeros." Titulada 2010

"A mí la información me llega con ella (docente), me envía un mail, me gustaría que la escuela diera otras instancias, más que estas invitaciones por un tema en particular" ...Titulada 2009

“Las oportunidades laborales generadas desde la universidad son solo para algunos alumnos que generan vínculos personales con los docentes por lo tanto funciona solo como red de contacto para algunos.”...Titulada 2007

El contacto permanente y no tan solo en instancias particulares se convierte en un mecanismo necesario para el mejoramiento continuo de la formación que se entrega en la escuela de Trabajo Social, por lo cual la institución en donde se realizan estudios de pregrado debe involucrar y potenciar en sus propuestas formativas- a juicio de los entrevistados- una serie de actividades que posibiliten establecer redes entre titulados, y el contexto universitario.

El no contar con políticas de vinculación formales en la Escuela de Trabajo Social, impide la generación de instancias en común que faciliten la retroalimentación, actualización y propuestas que deriven de las experiencias de cada uno de los profesionales e institución de formación. Debe existir voluntad entre las partes para llevar a cabo el desarrollo y generación de estas oportunidades que enriquezcan el quehacer profesional del Trabajador Social, involucrando en ello eficazmente a todo el alumnado, equipo docente y titulados/as.

El lograr una vinculación exitosa, también se mide de acuerdo a los niveles de satisfacción en relación a los servicios que le fueron ofrecidos en la institución académica, con el propósito de fortalecer la vinculación con ésta y para el mejoramiento continuo de la institución académica.

➤ **Satisfacción con la formación recibida, Calidad de los docentes.**

En este punto se destaca la satisfacción de los titulados de acuerdo a las siguientes características.

“En general, positiva, ya que existían buenos académicos, cercanía entre el alumnado y los académicos, buenos centros de práctica y también excelentes administrativos y funcionarios.”...Titulada 2006

- Se remarca la rigurosidad, con la cual imparten los conocimientos, caracterizándose por el saber hacer de la profesión.

- El valor de la trayectoria profesional de los docentes da a los titulados unos referentes de calidad profesional.
- Destacan que un contacto más expedito y abierto entre docentes y alumnos permite generar relaciones sociales favorables, que fomenta el crecimiento y desarrollo personal de los entrevistados.

➤ **Satisfacción con las condiciones de estudio (servicios, infraestructura).**

En este punto se hace referencias a aspectos de infraestructura de la Escuela de trabajo social y relaciones sociales que se crean entre los estudiantes durante el periodo académico en la Escuela de trabajo social de la Universidad de Valparaíso, destacando:

“Creo que la peor parte, siempre fue la infraestructura, espacios reducidos e inadecuados a las condiciones existentes, cero tecnologías, déficit de libros, en fin, todos los elementos que se transforman en un obstaculizador”. ..Titulada 2006

“Experiencia buena, pero yo esperaba algo mas universitario, relacionarnos con otras carreras.”..Titulado 2007

- Los aspectos mencionados referentes a la infraestructura material, se señalan como *“poco universitario”* al no interactuar con otras carreras profesionales y poder lograr una retroalimentación social más *“universitaria”*.
- La infraestructura cobra una importancia relevante a la hora de calificar como satisfactorio el proceso de formación, categorizándose como un agente obstaculizador al no tener instancias para compartir y retroalimentarse socialmente, se reconoce por tanto, que la Escuela de trabajo social no posee la infraestructura adecuada para ello y solo cuenta con espacios reducidos e inadecuados.

4.4.1 Propuestas De Vinculación Entre Titulados/As Trabajadores Sociales Y La Escuela De Trabajo Social De La Universidad De Valparaíso

A juicio de los entrevistados, las propuestas de vinculación entre la escuela de Trabajo Social y titulados/as están relacionadas con los siguientes temas.

- Mayor ofertas de estudios de perfeccionamiento y renovación de los actuales (diplomados, magíster, seminarios) mejorando la Facilidades de acceso a estos.
- Jornadas de intercambio de experiencias profesionales, entre docentes y titulados, alumnos, ex alumnos y egresados que permitan la retroalimentación y actualizaciones y en donde se generen propuestas en bienestar de la profesión
- Fomentar la creación de Ferias o redes laborales, a través de redes de ex -alumnos, transformándose en una instancia en donde la búsqueda de empleo se desarrolle de manera más expedita para todo el alumnado y titulados/as.
- Educación a distancia, ofrecimientos que en estos momentos en que la tecnología es primordial, la educación a distancia es una opción esencial para titulados que ya no se encuentran en la región y que desean seguir siendo parte de la Universidad de Valparaíso y para aquellos que se ven obligados debido a las actuales circunstancias a optar por Universidades en Santiago.
- Diseño de un sistema de comunicación continua con los /las titulados/as, configurando un portal de internet, en donde se desarrollen temas de interés disciplinarios, que contenga información sobre egresados y titulados/as de la Escuela de Trabajo Social.

Las estrategias de vinculación efectiva de la unidad académica con sus titulados y tituladas permitiría restablecer y resignificar la relación entre ambas instancias , mejorando los sistemas de comunicación y colaboración

que potencien el desarrollo disciplinario, la empleabilidad y el mejoramiento de procesos de formación, abriendo así nuevas oportunidades para el colectivo profesional. Implementar iniciativas en tal sentido, favorece ampliamente la gestión institucional, en tanto la retroalimentación obtenida incrementa la pertinencia de los programas de postgrado ofrecidos fortaleciendo la Escuela y diseñados en vinculación directa con el medio laboral.

La profesión no solo requiere de intenciones personales, requiere de un trabajo colectivo para asumir los desafíos y generar los cambios requeridos para un mejoramiento de las condiciones en que se desenvuelve, lo que sin duda tendrá consecuencias positivas en los resultados de su quehacer profesional.

CAPITULO V
CONCLUSIONES

5. CONCLUSIONES

5.1.- CONCLUSIONES EN BASE A LA METODOLOGIA

La metodología utilizada en la presente investigación de Seminario de Título, se enmarca dentro de un enfoque de carácter cualitativo, el cual ha permitido recoger información, relevante para la investigación del Seguimiento de Titulados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso.

El uso de la entrevista semi-estructurada, como instrumento de método cualitativo de investigación, ha permitido un diálogo más profundo y rico, captando no sólo las respuestas a los temas elegidos sino también las actitudes, valores y formas de pensar de los entrevistados. Así mismo lograr un proceso de investigación más flexible y abierto, lo que ha facilitado que durante la investigación se fuese ajustando la metodología a las condiciones laborales y de tiempo actuales de cada uno de los titulados/as.

También es necesario mencionar que el uso de este tipo de metodología, no cuenta con practicidad a la hora de sistematizar el gran volumen de la información recopilada y de una gran variabilidad existente en la manera de afrontar el análisis: Imprecisión y confusión de conceptos, más descripción que interpretación y riesgo de especulación.

La metodología ha permitido a la Alumna Seminarista levantar información necesaria que logra configurar de manera general la investigación, respecto del escenario actual de los titulados / as de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, escenario estrechamente relacionado con el mercado laboral, las competencias profesionales y la vinculación de estos con la unidad académica de egreso.

5.2 CONCLUSIONES EN TORNO A LA FORMACIÓN DE TRABAJO SOCIAL

Las actuales demandas del mercado laboral exigen un 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, adaptable, pro activo e innovador, características que constituyen competencias profesionales crecientemente consideradas al momento de ingresar al mundo laboral.

La institución formadora de origen se constituye en un sello particular, siendo esta distinción favorable o desfavorable de acuerdo al contexto laboral al que se enfrente un profesional, así mismo la formación recibida resulta significativa al otorgar los referentes básicos para la incorporación y aprendizaje de nuevos conocimientos y experiencias laborales.

Respecto de la pertinencia de la formación profesional del Trabajador Social en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, los Titulados/as si bien reconocen, que la formación con la que cuentan es pertinente y atingente a todas las áreas y niveles en los cuales se desempeñan, pero que, debido a la gran evolución que ha sufrido la profesión estos últimos años esta debe responder a las nuevas exigencias que el mercado de trabajo impone a los Trabajadores Sociales y avanzar en la conquista de un efectivo mercado de trabajo, y así mismo mejorar el nivel de formación, ya que, existe una correlación entre la fragilidad de la práctica profesional actual, los bajos salarios, inseguridad laboral y la competencia con otros profesionales que disputan las mismas áreas sociales de actuación, se debe de asimilar estas demandas e incluirlas en los planes de estudio y en los perfiles de egreso. Actualizando los marcos teórico-metodológicos y los ejercicios técnicos-operativos a objeto de responder de mejor forma a todos estos requerimientos contrastando de manera permanente el perfil de egreso con las demandas del entorno.

Otro elemento desde el cual se deben nutrir los planes de estudio es el conocimiento de cuáles son los principales espacios laborales donde se

insertan las/os egresadas/os de Trabajo Social. En el caso chileno por ejemplo, el Estado y sus reparticiones públicas son el agente empleador primordial, por lo cual es clave que las y los estudiantes conozcan su estructura, procesos internos, legislaciones asociadas y reglamentaciones internas antes de postular a los empleos en este tipo de instituciones.

Es de vital importancia entonces pensar la estructuración y desarrollo de la formación profesional como un proceso dinámico que contemple los necesarios grados de flexibilidad que permitan incorporar de manera permanente los desafíos que surgen de la sociedad en la cual el/la profesional del Trabajo Social se desenvuelve,

Los desafíos de Trabajo Social deben enfocarse principalmente al desarrollo de nuevas competencias las cuales se relacionan con la innovación, el emprendimiento, la proactividad y autonomía, autogestión, creatividad, eficiencia, con el fin de abrir nuevos espacios laborales a la profesión. Cabe destacar la importancia dada por el mercado laboral a las competencias personales que debe poseer el Profesional Asistente Social, ya que estas permiten una adaptación a los diferentes ámbitos de desempeño.

De esta manera, una competencia profesional implica algo más que la suma de las habilidades o destrezas. Se avanza desde un/a profesional con una gran repertorio de conocimientos teórico a un/a profesional con capacidades para poner en acción dicho conocimiento.

Hoy en día se ha ampliado la oferta de profesionales y también la competencia por un puesto laboral, por tanto se tiene que ser capaz de aplicar nuevos repertorios, no desarrollados ni potenciados durante la etapa de pregrado, dejando entrever la necesidad de estar en constantes actualizaciones y formaciones especializadas para poder hacer frente a los diversos cambios y desafíos, que debido a las diversas situaciones sociales, económicas y políticas la estabilidad que presenta la profesión se ve crecientemente amenazada.

Las nuevas condiciones laborales le exigen al profesional un constante perfeccionamiento y una gran capacidad de adaptación al medio y al nuevo contexto en el cual se proyecta su futuro laboral, debiendo ser capaces de

generar nuevos nichos profesionales en áreas no tradicionales para el Trabajo Social, economía, informática, idiomas, administración, recursos humanos etc.

Entre los principales desafíos que se presentan a la profesión a nivel de formación están en: adaptar la malla curricular esto significa reordenarla y ajustarla a las exigencias y demandas de la sociedad actual. Formar profesionales a través de una malla moderna, actualizada en conocimientos teóricos y prácticos como: informática, manejo de tecnología de punta, situación medio ambiental y derechos humanos.

5.3 CONCLUSIONES EN TORNO A LA ESTRATEGIA DE SEGUIMIENTO DE TITULADOS/AS.

El proceso de Seguimiento de Titulados se convierte en una herramienta necesaria para descubrir y conocer los requerimientos de los profesionales Titulados/as de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, aportando información significativa y pertinente para la toma de decisiones respecto de futuras evaluaciones y acreditaciones académicas. Siendo también un mecanismo de diagnóstico de la realidad aportando elementos relevantes a la hora de registrar los requerimientos de los profesionales, en cuanto a fortalecer y proporcionar la intercomunicación entre Unidad Académica y titulados/as.

Se evidencia entonces, que la inexistencia de procesos formalizados de seguimiento en las Unidades Académicas, sugiere una ausencia sustancial respecto de lazos formales con la Escuela de Trabajo Social, la percepción indica que los vínculos existentes son principalmente instrumentales, generado inicialmente por situaciones de carácter académico, asociadas a requerimientos de Prácticas Profesionales y/o Seminario de Títulos, se declara que cuando la relación asume una significación más relevante está asociada a vinculaciones personales específicas con integrantes del Equipo Académico y no con la Institución como una totalidad, impidiendo la interacción entre las partes, con respecto de la satisfacción de los/as titulados con la formación de pregrado recibida y su pertenencia para respaldar una inserción exitosa en el mercado laboral. De esto se infiere la necesidad de establecer vínculos más sólidos que permitan una retroalimentación constante entre profesionales y Unidad Académica, en vistas a fortalecer la formación y empleabilidad de Trabajo Social dentro de los ámbitos de influencia que posee la Universidad de Valparaíso, como instancia formadora de Asistentes Sociales.

En este contexto, es posible observar que los procesos de Seguimiento aportan tanto a los Titulados como a las Unidades Académicas, ya que, entregan elementos que aportan a la redefinición de su proyecto de desarrollo y se mantienen alerta ante las nuevas necesidades sociales

que se requieren actualmente, en este sentido el contacto permanente de la Escuela con sus ex alumnos /as, Titulados/as se convierte en un mecanismo necesario para el mejoramiento continuo de la educación que se entrega, con el fin de ofrecer un perfeccionamiento acorde a los tiempos actuales.

Valparaíso, Octubre 2011.



BIBLIOGRAFÍA

BIBLIOGRAFIA.

LIBROS

- ENCUENTRO LATINOAMERICANO DE TRABAJO SOCIAL, (2006) *La Información y La Intervención profesional, hacia la construcción de proyectos éticos-políticos en Trabajo Social.* Editorial Espacio. Universidad Nacional de la Plata.
- ELEMENTOS PARA UN PERFIL PROFESIONAL DEL TRABAJO SOCIAL (1980) Ediciones Elats. Uruguay.
- CINDA CENTRO INTERUNIVERSITARIO DE DESARROLLO, (2004) *Competencias De Egresados Universitarios.* Santiago, Chile.
- CINDA CENTRO INTERUNIVERSITARIO DE DESARROLLO (2000) *Las nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria.* Santiago, Chile
- UNESCO, (1995) *Documento de Política para el Cambio y Desarrollo en la Educación Superior.*
- MERTENS, LEONARD (1996) *Competencia Laboral: Sistema, Surgimiento y Modelos.* Oficina Internacional De Trabajo, POLFORM, CINTERFOR. Montevideo, Uruguay.
- LARRAÍN U. ANA MARÍA, GONZÁLEZ F. EDUARDO LUIS, OSCAR ESPINOZA. (2007) *"Incorporación del Concepto de competencia en el diseño curricular Universitario".* II Seminario Internacional, Innovación curricular en Educación Superior, una estrategia de desarrollo hacia el Bicentenario, Universidad de Valparaíso.
- VIDAL MOLINA, PAULA FRANCISCA, (2009) *"Estudio Aproximación A Una Caracterización Del Espacio Socio-Ocupacional Del Trabajo Social En Chile",* Colegio De Asistentes Sociales De Chile.
- DÍAZ L., MARIA.LUISA, GODOY ORMAZÁBAL WENDY, ITURRIETA OLIVARES SANDRA., *"Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los*

nuevos desafíos para la formación profesional: el caso de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez."

- MOLINA LORENA, (2005) *"La Formación Profesional Avances Y Problemáticas Que Complejizan La Construcción De Un Perfil Profesional En La Sociedad Actual, Encuentro Latinoamericano De Trabajo Social"*, Universidad Nacional de la Plata.
- VIDAL GARCÍA, JAVIER, (2003) coordinador, *"Métodos de análisis de la inserción laboral de los Universitarios"*. Consejo de Coordinación Universitaria Universidad de León, España. Ministerio de Educación Cultura y Deporte, Madrid.
- RED GRADUA2/ ASOCIACIÓN COLUMBUS (2006) *"Manual de Instrumentos y Recomendaciones sobre el Seguimiento de Egresados,"* Monterrey, México.
- JACQUES DELORS, *La Educación Encierra un Tesoro, informe a la Unesco de la comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI*, Santillana Ediciones UNESCO.

REVISTAS UNIVERSITARIAS

- CASTAÑEDA M. PATRICIA, SALAMÉ C. ANA MARÍA. (2003) *Competencias Profesionales de Trabajo Social: Tradición y Transformación*. Revista de Trabajo Social N° 72.
- CASTAÑEDA M. PATRICIA, SALAMÉ C. ANA MARÍA. (Julio 2009), *Profesionalidad del Trabajo Social Chileno*, Revista de Trabajo Social, N° 76.
- CASTAÑEDA M. PATRICIA, (2006) *60 años Trabajo Social Universitario*, 2006, Revista Universitaria de Trabajo Social N°2.
- CASTAÑEDA M. PATRICIA, SALAMÉ C. ANA MARÍA, (2003) *Competencias Profesionales de los/ las Asistentes Sociales*

Titulados/Tituladas en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso. Revista Universitaria de Trabajo Social, N° 72.

SEMINARIOS DE TITULO

- BERRÍOS JÉSSICA, GALINDO SANDRA, 2004. Seminario de Título," *Seguimiento del Colectivo Profesional de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso, Análisis desde las Perspectivas Rutas Laborales y Competencias Profesionales, Promociones de Titulación 1998-2004*". Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- ASTUDILLO VICENCIO LORENA, COFRÉ ARREDONDO GUSTAVO, 2005, *competencias Profesionales, Trabajo Social y Mercado Laboral en la V Región*", Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso.
- OJEDA ROSENDE CAROLINA, MONTIEL GONZALEZ PAULA, 2006, *Seguimiento de las Promociones de Titulación 2003-2006 de la Universidad de Valparaíso: Aproximación General desde las Perspectivas Competencias Profesionales, Inserción Laboral y Empleabilidad.*, Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso

SITIOS WEB

- Colegio De Trabajadores Sociales De Chile, Consejo Provincial Santiago.
<http://www.trabajadoressociales.cl/provinstgo/>
- 40 Preguntas Sobre Competencia Laboral.
<http://www.oitcinterfor.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm>
- Competencias Profesionales.
<http://es.scribd.com/doc/55848787/competencias-profesionales-ts-2009>
- Centro Interamericano Para El Desarrollo Del Conocimiento En La Formación Profesional. <http://www.cinterfor.org.uy/>
- www.futurolaboral.cl