

EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS DE LOS/AS TRABAJADORES SOCIALES EN EL EJERCICIO DIRECTO DE LA PROFESIÓN.

EVALUATION OF GENERIC SKILLS OF SOCIAL WORKERS WHILE EXERCISING A DIRECT PRACTICE OF THE PROFESSION.

Fernando Farías Olavarría*
Oswaldo Rodríguez Romero*

Resumen

El presente artículo da cuenta de los principales resultados obtenidos del estudio realizado a una muestra de 166 profesionales Trabajadores Sociales en el ejercicio directo de la profesión en las comunas del Gran Concepción durante el año 2009. Esta investigación siguió un diseño transversal-descriptivo, de naturaleza cuantitativa, a través de un cuestionario auto-aplicado. La información fue analizada, a través de estadísticas univariadas, bivariadas y multivariadas, de acuerdo a los objetivos del estudio. Sus principales resultados muestran una alta valoración por las competencias genéricas sistémicas, seguidas por las interpersonales e instrumentales.

Palabras Clave

Trabajadores Sociales, competencias genéricas, competencias sistémicas, competencias interpersonales, competencias instrumentales.

Abstract

This article accounts for the main results of a study conducted with a sample of 166 professional social workers in the direct exercise of the profession in the communes of the Gran Concepción area in 2009. This research was a descriptive cross-sectional, quantitative study that employed a self-administered questionnaire. Data were analyzed by using univariate, bivariate and multivariate statistics, according to the objectives of the study. The main results show a high

* **Fernando Farías Olavarría**, Trabajador Social, Magíster en Investigación Social y Desarrollo. Académico Escuela Trabajo Social Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile. E- mail ffarias@ubiobio.cl

* **Oswaldo Rodríguez Romero**, Trabajador Social, Magíster en Educación. Director de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián, Concepción, Chile

appreciation for the generic-systemic skills, followed by both interpersonal and instrumental competencies.

Key words: social workers, generic skills, systemic skills, interpersonal skills, instrumental skills.

Introducción.

El conjunto de profesiones y disciplinas que hoy denominamos ciencias sociales tienen su origen histórico en los albores del siglo XIX como consecuencia de los procesos que experimentaba la sociedad europea por la consolidación de los Estados modernos, el capitalismo y la industrialización. En este contexto las nacientes disciplinas se intentaban consolidar a través de su legitimidad, por medio de su vocación a contribuir, de modo de disminuir los problemas que presentaban sus sociedades, producto de los profundos cambios y transformaciones de éstas. Para la consecución de tal propósito se hizo necesario organizar y racionalizar los cambios sociales a partir de las concepciones de ciencia en ese entonces imperantes, a saber las ciencias físico-naturales. Como resultado se tuvieron un conjunto de conocimientos "objetivos" a partir de la información empírica (Wallerstein, 1997).

En Chile el desarrollo de las ciencias sociales, se comenzó a gestar casi una centuria más tarde (mediados del siglo XX) y, al igual que en el caso europeo, estos campos disciplinarios y profesionales asumieron del mismo modo la intencionalidad de contribuir al desarrollo de nuestra sociedad, tal como lo demuestra la construcción de las ciencias sociales y en particular la del Trabajo Social (Brunner, 1988; Garretón, 2005 & Illanes, 2007). La formación profesional y

disciplinaria ha sido realizada desde sus orígenes en las universidades del país, de igual modo en la región del Bío-Bío, es así que los primeros centros universitarios que comienzan a dictar programas de ciencias sociales se crearon entre las décadas de los cuarenta y sesenta del siglo pasado. En el caso específico del Trabajo Social, la formación universitaria pasa a depender, a partir del año 1948 de la rectoría de la Universidad de Chile, traspasándose esta administración a la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, de esta misma casa de estudio, en el año 1950.

La formación universitaria ha de desarrollar una enseñanza en los ámbitos de lo *Profesional* y *Disciplinario* (Farías, 2007), el primero de ellos directamente relacionado con el saber-hacer orientado al bien común propio a las profesiones, y/o con la demanda del mundo del trabajo, por lo requerido tanto por empleadores o usuario de los servicios profesionales; en cambio, la dimensión disciplinaria, se asocia al campo de la producción de conocimientos (el saber). De este modo Morin (1999) señala que la disciplina corresponde a una categoría organizadora dentro del conocimiento científico, inserto dentro de un conjunto científico más amplio, con autonomía, por medio de la cual establece su frontera disciplinaria, con su lenguaje propio, sus métodos y técnicas, y sus teorías. Tal distinción se encuentran en una constante interacción, pues, el saber transforma el hacer y el hacer al saber y, parafraseando a Lewin (1988), no hay nada más práctico que una buena teoría. Empero, la formación profesional y disciplinaria no se limita exclusivamente a una instrucción tecnocrática, sino también se encuentra transversalmente orientada con actitudes o valores necesarios para el ejercicio de la profesión y desarrollo de la disciplina.

Competencias profesionales.

La formación por competencias se configura al interior del escenario de Reformas Educativas a nivel mundial. Esta concepción ha tenido importantes transformaciones durante la última década, reduciendo la brecha entre teoría y práctica, integrando distintos tipos de saberes. Esto con la finalidad de desarrollar un conjunto de habilidades y destrezas requeridos para el ejercicio profesional, para tal efecto la formación se construye tanto desde la acción profesional como desde la academia disciplinaria, por lo tanto tiene un importante componente contextual. Incorpora la triada saber, saber hacer, saber ser, hacia el logro de un perfil profesional, se construye a partir de un proceso de observación y análisis de una profesión determinada.

Sin embargo, el desarrollo de las competencias ha sido una preocupación que ha estado presente a partir de mediados del siglo pasado tal como indica Echevarría, Isus & Sarasola (2001), quienes muestran el desarrollo histórico que ha tenido tal noción:

- **Capacidades (1960-1970):** *Conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para el desarrollo de las actividades propias de una profesión.*
- **Cualificaciones (1980):** *Conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el buen desempeño al interior de las organizaciones socio-laborales.*
- **Competencias (1990):** *Conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para el desempeño de una determinada profesión, siendo capaz de resolver de manera autónoma y creativa los problemas, así como colaborar en el entorno laboral.*

Cuando hablamos de competencias éstas pueden ser clasificadas de diversas modos dependiendo de los enfoques o criterios taxonómicos utilizados en el análisis de las mismas, en este estudio se clasificaron las competencias siguiendo la propuesta de Levy-Laboyer (1997) que las clasifica en competencias genéricas y específicas. Las primeras, son aquellas comunes a todo el conjunto de profesiones, también reconocidas como transversales, en tanto, capacidades

transferibles o empleadas en diferentes ámbitos o funciones laborales. Tales competencias genéricas incluyen elementos de orden cognitivos, motivacional y actitudinal. En cambio, las competencias específicas, son aquellas propias o para el desempeño de una profesión determinada.

Existen una serie de características que identifican a las competencias genéricas, sin embargo, sus principales atributos se puede sintetizar en los siguientes:

- a) Multifuncionales, en tanto, son necesarias para alcanzar diferentes objetivos y/o solucionar múltiples problemas en variados contextos.
- b) Transversales, en el sentido que son relevantes no sólo en el campo profesional, sino en los diferentes ámbitos del mundo social, sea éste personal, familiar, interpersonal y social.
- c) Mayores niveles de complejidad mental, en tanto deben contribuir al desarrollo de un pensamiento analítico, crítico y, del mismo modo, contribuir al desarrollo de actitudes y valores más elevados.

Existen variadas definiciones y conceptualizaciones respecto a las competencias genérica, a modo de ilustración se presentan diversos enfoques teóricos que intentan definir tales competencias, como son las propuestas de Levy-Leboyer (1997), Ansorena Cao (1996), Martens (1996), Martha Alles (2009), Barnhart (1996), el proyecto Tunning, entre otros.

En el presente estudio, se optó por lo propuesto por el Proyecto Tunning América Latina (Beneitone, et. al. 2007), dado el contexto cultural e idiosincrático donde se desarrolló el estudio. En consecuencia la propuesta del Tunning América Latina establece un énfasis de las competencias genéricas a través de sus dimensiones Sistémicas, Interpersonales e Instrumentales como se aprecia en la figura siguiente:

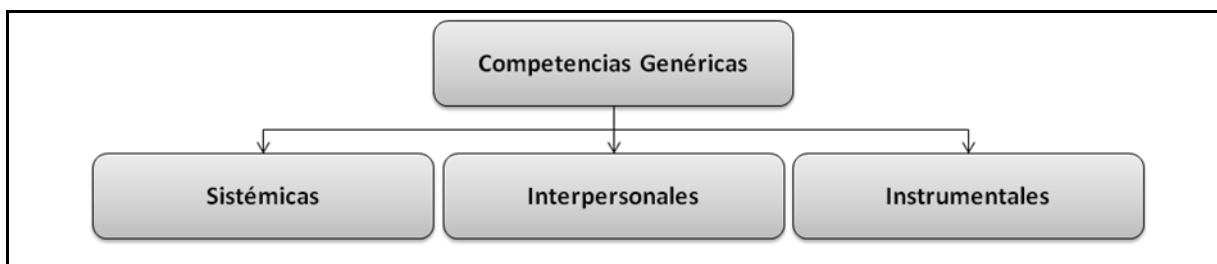


Figura 1. Dimensiones de las Competencias Genéricas

A continuación se presenta la operacionalización de los indicadores (competencias) perteneciente a cada dimensión, según lo establecido por el proyecto Tunning América Latina (Beneitone, et. al. 2007).

I. Competencias Genéricas Sistémicas, que son el conjunto de habilidades que permiten la comprensión de la totalidad o de un sistema. Las competencias específicas que le corresponde son:

1. Liderazgo, observado como la capacidad de influir en individuos o grupos, contribuyendo de éste modo al desarrollo personal;

2. Iniciativa, concebida como la capacidad de formulación de nuevos planteamientos que se adelanten al entorno, a través de la toma de decisiones con criterios propios;

3. Motivación por la calidad, en tanto búsqueda de la excelencia de los resultados en su quehacer profesional y comprometido en la mejora continua;

4. Capacidad para gestionar proyectos, definido operacionalmente como la capacidad de preparar, dirigir, evaluar y realizar seguimiento de un trabajo de modo eficaz, es decir el desarrollo de una idea hasta convertirla en un servicio a la comunidad;

5. Espíritu emprendedor, entendido como la capacidad de generar acciones por iniciativa propia, previo análisis de las oportunidades que le otorga el medio, tomando el riesgo que esto involucra.

II. Competencias Genéricas Interpersonales, son aquellas capacidades que hacen que las personas logren una buena interacción con los otros, siendo éstas las siguientes capacidades:

1. Compromiso ético, capacidad de orientar su acción hacia el bien común.

2. Asertividad, persistencia y decisión.

3. Capacidad de tratamiento de conflictos y negociación, capacidad de resolver las diferencias que emergen en las relaciones sociales de las personas, grupos y organizaciones;

4. Trabajo en equipo, capacidad de integrarse y colaborar con otros de manera activa en la búsqueda de objetivos comunes;

5. Habilidades en las relaciones interpersonales, es la capacidad de relacionarse positivamente con otros;

6. Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario;

7. Automotivación, es la actitud de disponer su ánimo o el de otros para realizar una acción con interés y preocupación;

8. Adaptación a nuevas situaciones y/o al entorno, capacidad de mantener el equilibrio tanto físico como mental, frente a situaciones adversas a fin de seguir actuando con efectividad;

9. Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad, es la capacidad de comprender y aceptar la diversidad social y cultural, que permite la no

discriminación por razones sexuales, religiosas, condiciones económicas, étnicas y políticas;

10. Capacidad para trabajar bajo presión, entendido como la capacidad de realizar el trabajo en condiciones adversas de tiempo o sobrecarga de tareas, manteniendo la eficiencia y no cometer más errores que lo cotidiano;

11. Sensibilidad hacia temas medioambientales, valoración de las acciones profesionales tendiente a mantener y mejorar las relaciones con el medioambiente;

12. Trabajo en un contexto internacional, capacidad para desenvolverse laboralmente en otros espacios fuera de sus fronteras nacionales.

III. Competencias Genéricas Instrumentales, de orden metodológico o de procedimientos y que corresponde a las capacidades o el manejo de herramientas que tienen por finalidad contribuir al logro de un determinado objetivo.

1. Resolución de problemas, se definió como la capacidad de identificar, analizar y definir los elementos significativos de un problema a fin de resolverlo de manera efectiva;

2. Toma de decisiones, es la capacidad de elección de la mejor alternativa, responsabilizándose de las consecuencias de la decisión tomada;

3. Capacidad de organización y planificación:

4. Capacidad de análisis (capacidad cognitiva que permite diferenciar las partes de un todo, hasta conocer los principios o elementos de un sistema) y síntesis (de manera inversa pero complementaria al análisis, es la capacidad de organizar e integrar los elementos mediante patrones globales);

5. Razonamiento crítico, definido como el cuestionamiento de los fenómenos, es decir, la búsqueda de los fundamentos de las ideas, acciones y juicios tanto propios como de los otros;

6. Creatividad, que es la búsqueda y descubrimientos de soluciones innovadoras frente a los problemas;

7. Capacidad de gestión de la información, saber buscar la información necesaria y pertinente;

8. Aprendizaje autónomo, lo entendemos como la utilización del conocimiento de modo estratégico y flexible en función de los objetivos perseguidos;

9. Gestión del tiempo, observado como, la capacidad de distribución del tiempo de manera razonable en función de las prioridades personales e institucionales;

10. Manejo y uso de computadores, que es la capacidad de utilizar las técnicas de información y comunicación (TICs), como herramientas para la comunicación;

11. Comunicación oral y escrita de la lengua materna, capacidad para expresar con claridad las ideas, conocimientos y sentimientos por medio de la palabra hablada o escrita.

12. Conocimiento de informática relativa al ámbito de estudio, esta competencia se entendió como el uso a nivel medio o avanzado de programas informáticos que contribuyen al ejercicio profesional:

13. Manejo de idioma extranjero, capacidad de comprender y hacerse entender de manera verbal o escrita en una lengua diferente a la propia.

Material y métodos.

Los procedimientos metodológicos del estudio fueron de carácter cuantitativo, no experimental, transversal, exploratorio y descriptivo. La población está constituida por las Trabajadores/as Sociales del gran Concepción, todos ellos en el ejercicio práctico de la profesión, es decir, excluyendo puestos directivos o jefaturas. Producto que no se cuenta con un marco muestral de los profesionales que ejercen en las comunas del gran Concepción se realizó un “censo” en las diferentes instituciones públicas y privadas a fin de identificar los respectivos profesionales; la cantidad de unidades muestrales que se obtuvo para este estudio fue de 166 sujetos, compuestos por 36 hombres, que corresponde al 21,7% y 130 mujeres, equivalente al 78,3%. Con relación, a la cantidad de cuestionarios aplicados en las diferentes comunas del gran Concepción, se indican en la siguiente tabla:

Tabla Nº 1. Distribución de la muestra según comunas

Comunas	Frecuencia	Porcentaje
Concepción	27	16,3
Talcahuano	22	13,3
Hualpén	22	13,3
Chiguayante	15	9,0
Hualqui	10	6,0
Coronel	19	11,4
Lota	17	10,2
Tomé	19	11,4
Penco	15	9,0
Total	166	100

La técnica de recopilación de datos fue un cuestionario tipo entrevista, en el cual se consideraron un módulo de identificación socio-profesional y otro respecto a las competencias genéricas, para este módulo se confeccionó un listado de capacidades en escala tipo Lickert. Los procedimientos de validación de tal instrumento se realizaron a través de análisis de expertos, aplicación de prueba

piloto y para medir la confiabilidad de la escala se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach, el cual obtuvo un valor de 0,934. El periodo de aplicación de los cuestionarios fueron durante los meses de noviembre y diciembre de 2009.

Respecto a la construcción de las escalas se enumeraron un conjunto de competencias genéricas con el fin de conocer la opinión y valoración sobre su importancia para el ejercicio profesional, éstas a su vez se agrupan en tres dimensiones, siendo: Sistémicas, Interpersonales e Instrumentales, como se aprecia en el cuadro siguiente.

Tabla N° 2. Organización de las Variables según dimensiones

Variable	Dimensión	Competencias
Competencias Genéricas	Sistémicas	Espíritu emprendedor
		Iniciativa y espíritu emprendedor
		Motivación por la calidad
		Liderazgo
		Capacidad para gestionar proyectos
	Interpersonales	Compromiso ético
		Asertividad, persistencia y decisión
		Capacidad de tratamiento de conflictos y negociación
		Trabajo en equipo
		Habilidades en las relaciones interpersonales
		Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario
		Automotivación
		Adaptación a nuevas situaciones y/o al entorno
		Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad
		Capacidad para trabajar bajo presión
		Sensibilidad hacia temas medioambientales
		Trabajo en un contexto internacional
		Instrumentales
	Toma de decisiones	
	Capacidad de organización y planificación	
	Capacidad de análisis y síntesis	
	Razonamiento crítico	
	Creatividad	
	Capacidad de gestión de la información	

		Pensamiento creativo
		Aprendizaje autónomo
		Gestión del tiempo
		Manejo y uso de computadores
		Comunicación oral y escrita de la lengua materna
		Conocimiento de informática relativos al ámbito de estudio
		Manejo de idioma extranjero

Los procedimientos de análisis fueron, estadísticas univariadas según los niveles de medición de las variables (análisis de frecuencias, medidas de tendencia central), también se utilizó estadísticas bivariadas a fin de explorar las posibles relaciones y/o diferencias en las valoraciones por parte de los Trabajadores Sociales. Como también se realizaron análisis multivariados. Una vez definido los indicadores de las dimensiones, se procedió a la construcción del número índice, a fin que a través de un solo valor numérico sintetice el conjunto de indicadores. Los valores índices se pueden construir a partir de cada una de las dimensiones y uno general que sea capaz de reducir todas las dimensiones del concepto (competencias genéricas) en un solo valor. La ecuación construida para el cálculo del índice fue:

$$INDICE\ DIMENSIÓN = \frac{\left(\sum \bar{X}_{Id}\right)}{4}$$

Donde

$\sum \bar{X}_{Id}$ Sumatoria de los promedios de competencias de las respectivas dimensiones.

n_{id} Número de indicadores de la dimensión.

Con la finalidad que los valores índices fluctúen en un intervalo entre 0 y 1, donde 0 indica la mínima valoración y 1 la máxima valoración se dividió por 4 (el número de atributos de valoración que le asignaban los encuestados). Para la posterior interpretación se utilizó la siguiente tabla de interpretación:

Tabla N° 3. Interpretación de los valores índice

Puntuaciones	Interpretación
I = 1	Máxima valoración
0,85 < I < 1,00	Valoración muy alta
0,65 < I < 0,84	Valoración alta
0,45 < I < 0,64	Valoración moderada
0,25 < I < 0,44	Valoración baja
0 < I < 0,24	Valoración muy baja
I = 0	Nula valoración

Resultados y Análisis.

Con relación a las características socioprofesionales las unidades muestrales, el 78,3% son mujeres frente al 21,7% de hombres, con relación a la formación profesional y disciplinaria, el 70% de los/las profesionales indican poseer grados académicos, sin embargo cuando se consulta respecto a cuáles de estos posee el 63,3% indican poseer el grado de licenciatura y sólo el 5,4% de magíster, y se insertan laboralmente en un 79% en el sector público y el 21% en el privado. Cuando se observa el tipo de contrato laboral que poseen, el 49% honorario, el 22% a plazo fijo (contrata), en cambio el 28% indefinido y el 1% otro.

Los niveles de renta de los/as profesionales se presentan en la tabla N° 1, en donde coinciden con lo propuesto por Futuro Laboral (2009), en donde se indican que los ingresos promedios de los Trabajadores Sociales al quinto año de ejercicio profesional perciben una renta de \$575.635.

Tabla 4. Nivel de renta mensual

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
\$150.000 - \$300.000	35	21,1	21,1
\$300.001 - \$600.000	107	64,5	85,5
\$600.001 - \$900.000	20	12,0	97,6
\$900.001 - \$1.200.000	2	1,2	98,8
\$1.200.001 - \$1.500.000	2	1,2	100,0
Total	166	100,0	

Para la evaluación de las competencias genéricas, se procedió a través de un índice simple, el cual consiste en el promedio de los respectivos indicadores partido por el valor máximo de la escala, a fin que las puntuaciones fluctúen entre un mínimo de 0 y un máximo de 1. Si bien, del total de las 32 competencias genéricas analizadas, el 90,5% de ellas posee una valoración alta para el ejercicio profesión (todas ellas superiores a 0,80), sólo tres de ellas poseen menores niveles de valoración por parte del colectivo profesional, como se aprecia la tabla siguiente:

Tabla 5. Puntuaciones índices de las competencias genéricas

Competencias	Índice
Resolución de problemas	0,964
Compromiso ético	0,959
Asertividad, persistencia y decisión	0,955
Capacidad de tratamiento de conflictos y mediación	0,953
Toma de decisiones	0,953
Trabajo en equipo	0,947
Habilidades en las relaciones interpersonales	0,944
Capacidad de organización y planificación	0,943
Espíritu emprendedor	0,935
Capacidad de análisis y síntesis	0,935
Iniciativa y espíritu emprendedor	0,934

Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario	0,932
Automotivación	0,931
Adaptación a nuevas situaciones y/o al entorno	0,923
Motivación por la calidad	0,920
Razonamiento crítico	0,918
Liderazgo	0,916
Capacidad para gestionar proyectos	0,914
Creatividad	0,911
Capacidad de gestión de la información	0,905
Pensamiento creativo	0,902
Aprendizaje autónomo	0,901
Gestión del tiempo	0,893
Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad	0,889
Capacidad para trabajar bajo presión	0,888
Manejo y uso las nuevas tecnología de la información (TICs)	0,870
Comunicación oral y escrita de la lengua materna	0,827
Conocimiento de informática relativos al ámbito de estudio	0,821
Sensibilidad hacia temas medioambientales	0,778
Manejo de idioma extranjero	0,675
Trabajo en un contexto internacional	0,663

Como se ha indicado anteriormente, sólo tres competencias han recibido bajo nivel de valoración en comparación con los puntuaciones observadas, siendo éstas las siguientes competencias: “*Capacidad para trabajar en un contexto internacional*” (índice de 0,66); “*manejo de idiomas extranjeros*” (índice de 0,67) y “*Sensibilidad hacia temas medioambientales*” (índice de 0,77). Si bien se comprende, que las dos primeras competencias posean una baja valoración por parte de los/las trabajadores/as sociales, dado que para su ejercicio profesional no es relevante el manejo de idiomas extranjeros, por el hecho que nuestra región y país no es una sociedad multicultural como es el caso de los países europeos y norteamericano, junto a lo anterior el idioma dominante de nuestro continente es el español.

Con relación a la capacidad para trabajar en contextos internacionales, que de igual modo reciben una baja valoración en comparación con las demás competencias genéricas, cuando se consulta acerca de sus intenciones de emigrar, ya sea para trabajar y/o realizar estudios de postgrado, parte de los trabajadores sociales es insignificante el porcentaje que estiman esta propuesta (5% poseen la idea de ir a realizar estudios al extranjero). Sin embargo, llama la atención la baja valoración que recibe la competencia hacia temas medios ambientales, pues, si bien se trabaja fundamentalmente en ámbitos de vulnerabilidad social, lo referente a éste tópico también es relevante para el logro de un buen nivel y calidad de vida.

Como se ha indicado anteriormente, el restante 90,5% de las competencias genéricas reciben una alta valoración, todas ellas superior a 0,86 en su valor índice, empero, las capacidades más valoradas por los trabajadores sociales son: resolución de problemas, toma de decisiones, compromiso ético, tratamiento de conflicto y negociación y la asertividad, persistencia y decisión, todas ellas con valores índices superiores a 0,95. Esto se explica producto de la naturaleza de la atención profesional, en tanto, centrada habitualmente en la atención de problemas o necesidades sociales que experimentan los usuarios, y que en su generalidad con la premura de una solución a corto plazo, para lo cual se hace indispensable las competencias de resolución de problemas, toma de decisiones, asertividad, persistencia y decisión, y tratamiento de conflicto y negociación. Además de las competencias antes indicadas, de igual modo recibe una alta valoración el compromiso ético, lo cual se comprende porque para el ejercicio de la profesión, no basta exclusivamente la inteligencia, sino la voluntad, es decir, aquellos valores morales que tienen por finalidad fundamental buscar y tratar de garantizar el bien común o la justicia social.

Al realizar un índice multidimensional, en el sentido que por medio de un solo valor numérico reduzca la complejidad a través de la agrupación de los diferentes indicadores en sus respectivas dimensiones (Sistémicas–Interpersonales–Instrumentales) de competencias genéricas, se obtiene los siguientes valores para cada una de éstas. Así las Competencias Genéricas Sistémicas, son aquellas que adquiere un valor índice de 0,92. En cambio, las Competencias Genéricas Interpersonales obtiene un valor índice de 0,89 y finalmente, las Capacidades Genéricas Instrumentales alcanza un valor Índice de 0,88, a modo de lustración se presenta una gráfica que sintetiza los valores antes indicados.

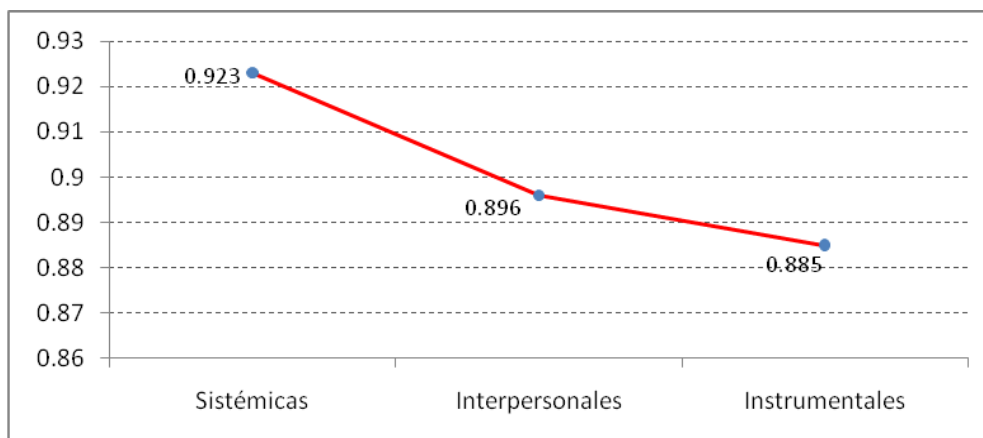


Figura 2. Promedios de las dimensiones de competencias genéricas.

Cuando se comparan los valores promedios, con las valoraciones que otorgan según el sexo de los encuestados, se aprecia que los hombres en cada una de las tres dimensiones (Sistémicas, Interpersonales e Instrumentales), le asignan una mayor valoración que las mujeres, sin embargo, tales diferencias no son significativas como se observó a través de la prueba de hipótesis (prueba T).

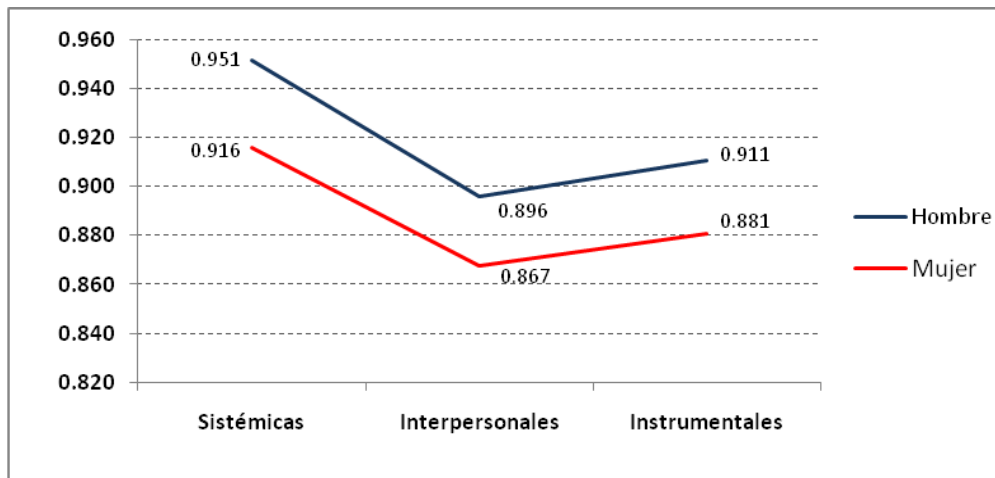


Figura 3. Promedios de las dimensiones de competencias genéricas según sexo.

Finalmente, se presenta un ranking de las competencias más valoradas en sus puntuaciones por parte de los trabajadores/as sociales al interior de cada dimensión (sistémica, interpersonal e instrumental) de las competencias genéricas.

	Sistémicas	Interpersonales	Instrumentales
1ª	Espíritu Emprendedor	Compromiso ético	Resolución de problemas
2ª	Iniciativa	Asertividad, persistencia y decisión	Toma de decisiones
3ª	Motivación por la calidad	Tratamiento de Conflicto y mediación	Organización y Planificación

Figura 4. Ranking de competencias por dimensión.

Conclusiones.

Los resultados obtenidos tras este estudio, permitió identificar la importancia que otorgan a las competencias genéricas los Trabajadores/as

Sociales en el ejercicio práctico de la profesión, en donde se destacan los siguientes resultados:

Del conjunto de Competencias Genéricas analizadas en esta investigación las más valoradas por los Trabajadores/as Sociales fue la “Resolución de Problemas”, esto concuerda con la visión que se tiene en relación al quehacer de la profesión, en tanto su acción profesional está centrada en la intervención social, fundamentalmente en espacios microsociales y regularmente bajo situaciones de vulnerabilidad que exige premura en su quehacer. Como segunda competencia más valorada se encuentra el “Compromiso ético”, lo cual se comprende, en tanto, la ética es lo que permite dotar de sentido, significado y justificación a la acción profesional. Y, en un tercer nivel de importancia se dio a la “Asertividad, Persistencia y Decisión”, la cual es una importante habilidad social que permite mantener un comportamiento comunicacional maduro, que involucra la empatía y el respeto a los otros, sin doblegar la decisión profesional.

Otro de los resultados importantes, fueron los valores índices obtenidos por dimensión, en donde según los niveles de importancia que otorgan los Trabajadores/as Sociales aparece en primer lugar las habilidades sistémicas, seguidas de las interpersonales y finalmente las instrumentales. También, cuando se comparan éstos índices según sexo, son los hombres los que otorgan una mayor -pero leve diferencia- importancia que las mujeres.

Referencias Bibliográficas.

Alles, M. (2009). *Diccionario de competencias. La trilogía: las 60 competencias más utilizadas*. Buenos Aires: Granica.

Beneitone, P.; Esquetine, C.; González, J., Marty, M.; Siufi, G. & Wagenaar, R. (Comp.) (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América latina. Informe final – Proyecto Tunning – América Latina 2004 – 2007*. Bilbao: Universidad de Deusto.

Brunner, J. & Barros, A. (1988). *La sociología en Chile. Instituciones y practicantes*. Santiago: FLACSO.

Ansorena Cao, A. (1996). *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós.

Echeverría, B.; Isus, S. & Sarasola, L. (2001). *Cualificaciones-Competencias: La contribución de los proyectos Leonardo da Vinci y ADAPT*. Madrid: Instituto Nacional de las Cualificaciones. INEM. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

Farías, F. (2005). *Trabajo Social de la profesión a la disciplina*. En TS Cuadernos de Trabajo Social N° 1, Universidad San Sebastián, pp. 55-61

Futuro Laboral (2009). Profesionales y técnicos en Chile: Información fundamental. (15 de junio de 2010). En: http://www.futurolaboral.cl/documentos/FOLLETO_2009_FUTURO_LABORAL.pdf

Garretón, M. (2005). *Las ciencias sociales en Chile. Institucionalización, ruptura y renacimiento*. (Mayo 22, 2010) En: <http://www.insumisos.com/lecturasinsumisas/Ciencias%20sociales%20en%20Chile.pdf>

Illanes, M. (2007). *Cuerpo y Sangre de la Política. La construcción histórica de las visitadoras sociales*. Santiago: LOM.

Levy-Laboyer, C. (1997). *La gestión de las competencias*, Barcelona: Ediciones Gestión.

Lewin, K. (1988). *La teoría del campo en la ciencia social*. Buenos Aires: Paidós

Martens, L. (1996). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor.

Morin, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Paris: UNESCO.

Wallerstein, I. (1997). *Abrir las Ciencias Sociales*. México: Siglo XXI.