

**ANÁLISIS DE CARÁCTERÍSTICAS SOCIOLABORALES Y
COMPETENCIAS GENÉRICAS:
Una aplicación a titulados de la carrera de Trabajo Social de la
universidad San Sebastián, en ejercicio de su profesión**

**WORK RELATED SOCIAL CHARACTERISTICS AND GENERIC
COMPETENCIES:
An application to graduates from Social Work in Universidad San
Sebastian, in the exercise of their profession**

Elizabeth Ormeño Carrasco*

RESUMEN

El presente artículo da cuenta de los principales resultados obtenidos en el estudio realizado a una población de 53 titulados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián, en los años 2009, 2010 y 2012, en ejercicio de su profesión. Sus principales resultados muestran que las competencias genéricas que recibieron mayor valoración por parte de los profesionales durante el período de formación fueron Compromiso ético y Capacidad de trabajo en equipo, en tanto, para el ejercicio de la profesión fueron Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad para actuar en nuevas decisiones y Capacidad para tomar decisiones. Por otra parte, las competencias genéricas que recibieron menor valoración fueron Habilidad para trabajar en contextos internacionales, capacidad de comunicación en segundo idioma y Compromiso con la preservación del medio ambiente.

Palabras clave: educación superior, competencias genéricas, empresas.

ABSTRACT

The present article gives account of the main results obtained in a study conducted to a sample of 53 students from the School of Social Work of Universidad San Sebastian, in the years 2009, 2010 and 2012, during the exercise of their profession. The main results show that the generic competencies that received the most value from the graduates during their formative period were ethical commitment and the ability to work on a team, while during the exercise of their professions, they were ability to work on a team, oral and verbal skills, ability to act under new decisions and the ability to make decisions. On the other hand, the

* Trabajadora Social, Magister en Gestión de Recursos Humanos y Habilidades Directivas, Docente Escuela de Trabajo Social, Universidad San Sebastián. E mail elizabeth.ormeño@uss.cl

generic competencies that received the least value were the ability to work under international contexts, ability to communicate in a second language and commitment to the preservation of the environment.

Keyword: higher education, generic competencies, businesses.

I. INTRODUCCIÓN

Los cambios tecnológicos, económicos, humanos y sociales que han caracterizado el desarrollo mundial en las últimas décadas, comprometen a las organizaciones a competir con el mayor capital que cuentan: las personas. Estas deben ser capaces de entregar resultados eficientes a partir de sus capacidades, conocimientos y habilidades evidenciadas en su labor. Sin embargo, la ausencia de estrategias en las organizaciones para enfrentar estos cambios, han provocado consecuencias como el desempleo y atraso social, al igual que la pérdida de la capacidad de sostenibilidad de las organizaciones en el tiempo y cambios en sus estructuras para responder a las nuevas dinámicas de un mercado cada vez más competitivo.

Por otra parte, durante las dos últimas décadas las habilidades para tener éxito en un puesto de trabajo han cambiado de manera significativa. Continúan siendo importantes las competencias técnicas propias de cada profesión, pero los empleadores reconocen también otro tipo de competencias tales como: adaptarse a los cambios, saber relacionarse y trabajar en equipo, ser asertivo, entre otras, a las que se denominan competencias genéricas.

Por tanto, las condiciones del desempeño profesional en el presente exigen, además de las competencias específicas propias del ejercicio profesional, competencias genéricas que permitan ejercer eficientemente la profesión en contextos diversos, con autonomía, flexibilidad, ética y responsabilidad (González & González, 2008). Asimismo, Tobón (2005) en Murillo (2009, p. 4) caracteriza las competencias genéricas como aquellas que: aumentan las posibilidades de

empleabilidad, favorecen la conservación del empleo, permiten la adaptación a entornos laborales diversos, se forman mediante procesos sistemáticos, son posibles de evaluar de manera rigurosa (adquisición de desempeño).

Bajo estas consideraciones el Trabajador Social no puede estar ajeno a las exigencias del mundo laboral cada vez más competitivo, ya que debemos considerar que es un operador social, al utilizar su persona como instrumento para el cambio; resultando fundamental el uso de aquellas capacidades y destrezas genéricas: sistémicas, interpersonales e instrumentales necesarias para el ejercicio de la profesión.

En relación a lo anterior, Domínguez (2005, p.84) señala que “los Trabajadores Sociales incrementan su presencia en el mercado laboral lo que implica la exigencia de una mayor calidad de la formación tanto a nivel inicial (universitaria) como en la formación continua. Debe potenciarse la práctica profesional mejorando las condiciones de trabajo (honorarios, salarios, contratos...), la competencia y status profesional”.

Es allí donde las universidades desempeñan un papel clave en su calidad de productoras de conocimientos y formadoras de talento humano, ya que pueden cumplir estas funciones de manera tal que promuevan la competitividad social y a la vez garanticen la inserción y movilidad laboral de los individuos. Lo anterior, implica alinear las estrategias y recursos pedagógicos de las instituciones con las condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, de manera que sus egresados y la sociedad en general, cuenten con los instrumentos intelectuales para desenvolverse en él.

Actualmente, “el curriculum 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 la teoría y práctica, integrando distintos tipos de saberes. Esto con la finalidad de desarrollar, en los futuros profesionales, un conjunto de habilidades y

destrezas requeridas para el ejercicio profesional” (Nievas, 2010, p.10). De igual forma este autor agrega que el rediseño curricular que se encuentra implementando la Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián, establece aquellas competencias mínimas que debe poseer un egresado de sus aulas. Si bien esta Escuela, no contempla en su Plan de Estudios una formación basada en competencias, esta concepción ha estado implícita en la formación de sus estudiantes, ya sea en lo cognitivo, procedimental y actitudinal, en lo que actualmente se conocen como competencias específicas y genéricas.

II. COMPETENCIAS GENÉRICAS

Las competencias genéricas son atributos personales de carácter cognitivo, social, actitudinal o valorativo, que enriquecen el comportamiento profesional. No son imprescindibles para el ejercicio profesional; pero, en la práctica, se convierten en elemento diferenciador al añadir valor cualitativo al postulante a un puesto de trabajo o en la conservación y promoción en una ocupación.

Al respecto, Corominas (2001) en González y González (2008, pp.191-192) afirma que “la preparación profesional abarca, pues, tanto la formación o entrenamiento en competencias específicas de la profesión, es decir, saberes y técnicas propias de un ámbito profesional (por ejemplo: interpretar un gráfico de temperaturas y lluvias, calcular la resistencia de un forjado, evaluar los conocimientos adquiridos por un alumno, gestionar créditos a clientes, etc.), como el entrenamiento en competencias genéricas comunes a muchas profesiones (por ejemplo: gestión de la información, adaptación a los cambios, disposición hacia la calidad, etc.).

Por su parte el proyecto Tunning América Latina (Beneitone, Esquetine, González, Marty, Siufi, & Wagenaar, 2007) establece especial énfasis en las competencias genéricas a través de sus dimensiones *Sistémicas*, *Interpersonales* e *Instrumentales*.

Beitone et al. (2007) en Rodríguez y Farías (2010), señala la operacionalización de los indicadores (competencias) perteneciente a cada dimensión, según lo establecido por el Proyecto Tunning América Latina, la que se detalla a continuación:

La primera dimensión corresponde a las **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 nuevo planteamientos que se adelanten al entorno, a través de la toma de decisiones con criterios propios;
3. Motivación por la calidad, en tanto la 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 para 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 les otorga el medio, tomando el riesgo que esto involucra.

La segunda dimensión señalada por el mismo autor, corresponde a las **Competencias Genéricas Interpersonales**, que son aquellas capacidades que hacen que las personas logren una buena interacción con los otros, siendo éstas las siguientes:

1. Compromiso ético, capacidad para orientar su acción hacia el bien común;
2. Asertividad, persistencia y decisión;
3. Capacidad de tratamiento de conflictos y negociación, capacidad para resolver las diferencias que emergen en las relaciones sociales de las personas, grupos y organizaciones;
4. Trabajo en equipo, capacidad para 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 al 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.

Por último, siguiendo al mismo autor, la tercera dimensión son las **Competencias Genéricas Instrumentales** de orden metodológico o de

procedimiento, 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, definida como la capacidad de identificar, analizar y delimitar 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 problemas;
7. Capacidad de gestión de la información, saber buscar la información necesaria y pertinente;
8. Aprendizaje autónomo, entendida como la utilización del conocimiento de modo estratégico y flexible en función de las prioridades personales o institucionales;
9. Gestión 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 de manera verbal o escrita en una lengua diferente a la propia.

Otra clasificación de las competencias genéricas, es aquella que surge, a partir, del Proyecto Tuning, en el año 2000 en Europa. En América Latina se materializa un proyecto similar en el año 2004 el Proyecto ALFA Tuning, fue en la ciudad de Buenos Aires, Argentina, el lugar de la primera reunión en el año 2005, donde se logró la formulación de 27 competencias genéricas, las cuales deben estar presentes en todo egresado universitario.

Estas 27 competencias genéricas, se obtuvieron a partir de consultas realizadas entre graduados, empleadores, académicos y estudiantes avanzados, a quienes se les solicitó clasificar competencias propuestas según grado de importancia para el ejercicio profesional y su grado de alcance en la formación universitaria.

Las denominaciones de las Competencias Tuning, a las cuales se les da tratamiento transversal en todos los currículos de las carreras universitarias de pregrado, son las que se mencionan a continuación y las cuales constituirán la clasificación base para efectos de los resultados de la investigación que se presenta:

1. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
2. Conocimientos sobre área de estudio y la profesión.
3. Compromiso con su medio sociocultural.
4. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
5. Compromiso Ético.
6. Habilidades en el uso de las TIC y la comunicación.
7. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
8. Capacidad de trabajo en equipo.

9. Capacidad de comunicación oral y escrita.
10. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
11. Capacidad de investigación.
12. Capacidad de aprendizaje y actualización permanente.
13. Capacidad para buscar, procesar y analizar información.
14. Capacidad creativa.
15. Para tomar decisiones.
16. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
17. Compromiso con la calidad.
18. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
19. Capacidad crítica y autocrítica.
20. Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.
21. Habilidades personales.
22. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
23. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
24. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
25. Capacidad de comunicación en segundo idioma.
26. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
27. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.

III. ACERCA DE LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO

La formación de competencias en la educación puede entenderse como señala Malpica (1996) en Villa y Poblete (2004, p.7) como: “la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante”.

Para Ghersi y Aguirre (2010), pensar en la formación por competencias supone una actividad principalmente en aula, pero con una nueva visión y actitud

que permite al alumno encontrarse con un docente y el conocimiento, de forma tal que se provean soluciones a problemas concretos y actuales.

El tema de las competencias en la Educación Superior aparece asociada al requerimiento exigido por la empresa. Esta última, con procesos para hacer más eficiente lo cotidiano y maximizar sus ganancias, reinventa la organización permanentemente a partir de reingenierías para ganar en relación a terceros y a partir de competencias propias de sus integrantes.

Las competencias para las carreras además, son las herramientas que incorporan habilidades asociadas con la innovación y la creatividad, para resolver situaciones de manera eficiente y que sin renegar de las destrezas para obtener ganancias en la empresa, permiten al sujeto hacer un “feedback” con el aprender-aprender continuo en el marco de otras muchas cualidades subjetivas y objetivas.

Al respecto Corominas (2001, p.317) señala que la formación profesional del universitario no ha de consistir en una yuxtaposición de un curriculum de formación académica (adquisición o construcción de saberes o conocimientos) y otro de desarrollo personal (que incorporaría las competencias genéricas y cualidades personales), sino de una integración sinérgica de ambas dimensiones que se potencian mutuamente: Los saberes académicos se aprenden mejor si el alumno tiene iniciativa, es responsable, sabe cooperar con los demás, es creativo... y, a la inversa, una buena preparación académica facilita el desarrollo de habilidades, actitudes y valores para el desarrollo vital.

Así mismo Villa y Poblete (2004) dicen que cada titulación debe seleccionar aquellas competencias genéricas o transversales que considere necesarias y convenientes para desempeñar la función social para la que prepara a sus estudiantes. Cada universidad debe seleccionar las competencias que desea desarrollar en sus estudiantes; y cada titulación debe priorizar o seleccionar aquellas que considere más importantes.

En consecuencia, las competencias genéricas han de desarrollarse infundidas en el conjunto de aprendizajes de materias de estudio, y la universidad debe promover además acciones formativas específicas.

IV. ACERCA DE LAS COMPETENCIAS A NIVEL DE EMPRESA

Para Villa y Poblete (2004) las competencias miran a la empleabilidad o a la integración en puestos u ocupaciones útiles (en su sentido más amplio) para la sociedad. Desde este escenario, la administración de empresas, la visión de las competencias como agentes potenciadores del personal dentro de una organización en relación al funcionamiento y sostenimiento de la misma, constituye el eje central de la aplicación del modelo a nivel organizativo, generando modificaciones en la concepción del trabajo. (Rahman, Molina, Parra, & Mora, 2006)

En España, como también en otros países, se han llevado a cabo diversos estudios con el fin de poder determinar las competencias que las empresas desean que tengan los egresados universitarios. Antes las profesiones estaban bien definidas y las habilidades necesarias estaban determinadas. En la actualidad, las actividades de los trabajos son dinámicas y además de los conocimientos, son necesarias competencias transversales. Los propios cambios en el mercado laboral han generado mayores exigencias no sólo educativas y de conocimiento, sino de actitudes, habilidades, rasgos de personalidad, entre otros.

Mertens (1996) en Lira (2005, p.13) plantea que el surgimiento del enfoque de competencias está relacionado plenamente con la estrategia de competitividad, dada la contribución que efectúan las personas y colaboradores de la organización a favor de los objetivos de la empresa y a la necesidad de la organización por diferenciarse en el mercado a partir del desarrollo de sus recursos humanos.

Al respecto Salazar y Yobanolo (2002) plantean que las competencias pueden ser la palanca que mueva a las personas y organizaciones a esforzarse

continuamente para mejorar, porque suponen necesariamente un compromiso personal, pero tienen éxito sólo en la medida en que los eventuales usuarios puedan conocer legítimamente normas o criterios de calidad, recompensando a quienes cumplan con ellos.

Antes la preocupación del empleador era contratar personas con conocimientos y eventualmente formarlos. Actualmente, se requieren candidatos ya formados para los distintos puestos de trabajo, siendo las áreas de recursos humanos las que realizan selecciones altamente exigentes entre una demanda creciente.

Por tanto, podemos señalar, que gana terreno la selección por competencias, donde se deben evaluar además de los conocimientos, las habilidades y técnicas, el desenvolvimiento del individuo ante diferentes situaciones y su participación en grupos de trabajo.

V. METODOLOGÍA UTILIZADA EN LA INVESTIGACIÓN

La población en estudio estaba constituida por titulados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián, en los años 2009, 2010 y 2011.

El total de titulados de las tres cohortes mencionadas sumaban 138 profesionales, que fueron contactados a través de las redes sociales, llamada telefónica y por consulta directa.

Los criterios de inclusión de la población fueron:

- 1) Ser profesionales titulados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián, sede Concepción.
- 2) Haber obtenido su título en los años 2009, 2010 o 2011.
- 3) Encontrarse trabajando en el ejercicio de su profesión y,
- 4) Que aceptaran participar en la investigación.

De los 138 titulados, fue posible contactar 98, de éstos, 57 cumplían con los criterios de inclusión, los restantes 36 declararon no estar trabajando y 5 estaban dedicados a trabajos no vinculados directamente a la profesión. Finalmente, de los 57 titulados que cumplían con los cuatro requisitos de inclusión y a quienes se les envió el instrumento de recolección de información, 53 lo contestaron y enviaron sus respuestas.

La técnica de recopilación de datos fue una encuesta virtual, utilizando como base un cuestionario de autoría del docente Mg. Fernando Patricio Farías Olavarría de la Universidad del Bío Bío, el cual fue diseñado para el proyecto DIUBB N° 080524 1/I (2008), titulado “Perfil de los Profesionales de las Ciencias Sociales en la Provincia de Concepción” y de duración 1 año.

Dicho instrumento contemplaba un módulo de identificación socioprofesional y otro de competencias genéricas, para este último módulo se consideró un listado de capacidades presentado en escala Likert. Los procedimientos de validación de este instrumento se realizaron a través del análisis de expertos, la aplicación de prueba piloto y la medición de la confiabilidad de la escala, para lo cual se utilizó el coeficiente alfa de Cronbach.

El cuestionario antes señalado fue adecuado para su aplicación en la investigación. Contemplaba alternativas cerradas y abiertas, ya que en algunas preguntas se daba la opción de nombrar o indicar otros, con el objetivo de poder obtener información acerca de las competencias genéricas declaradas por la población de 53 titulados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián, que se encontraban en el ejercicio directo de la profesión, en el sector público o privado.

El cuestionario fue de carácter auto administrado, para lo cual el instrumento de medición se construyó utilizando la aplicación online Google Docs, enviado a través de correo electrónico y las respuestas recibidas automáticamente. Los datos fueron recogidos desde el 6 de junio al 6 de julio del 2012.

A fin de extraer la información contenida en los datos, se llevó a cabo un análisis de estadístico univariado, a través de tablas de frecuencia para variables nominales y ordinales y del cálculo de estadísticos descriptivos (medidas de tendencia central, variabilidad y forma) para las variables numéricas. Luego de este análisis descriptivo se realizó, en base a los resultados de las escalas de competencias genéricas, un ranking de la importancia que tenía cada una de las 27 competencias observadas con el fin de comparar la relevancia que tenían en los periodos de formación universitaria y para el ejercicio de la profesión. Finalmente, se realizó un análisis multivariado, mediante técnicas de Análisis de Componentes Principales con rotación varimax, con el fin de describir la validez de constructo y las dimensiones latentes que se presentan en las dos etapas antes mencionadas. También se realizó el análisis de confiabilidad de las escalas por medio del Alfa de Cronbach, tanto para cada una de las escalas completas como para las subescalas resultantes del análisis factorial. Para estos fines, se utilizaron los programas Excel 2010 y SPSS versión 19.

VI. RESULTADOS Y ANÁLISIS

En relación a las características sociolaborales, se puede señalar que el 75,5 % de quienes participaron en la investigación correspondió a mujeres, con relación al rango etario de los encuestados este se ubicó entre los 23 a 42 años de edad, siendo 27 años la mayor frecuencia. En cuanto al estado civil, en un alto porcentaje declararon ser solteros, 81,1%, mientras que quienes se encontraban en una relación de pareja, ya sea de tipo legal o de manera consensual llegaba al 11,3 %. En relación al tiempo que demoraron en encontrar empleo como Trabajador Social, fue hasta 12 meses en el 90,4%, siendo el Estado el principal empleador de los Trabajadores Sociales que participaron del estudio con un 67,9%. En cuanto al perfeccionamiento, si bien todos los encuestados tenían grado académico de Licenciado en Trabajo Social, dado que el Plan de Estudios de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián lo ofrece desde el año 1998, un alto porcentaje, 67,9%, no habían cursado estudios de

especialización o perfeccionamiento. Pero aquellos titulados que cursaban o habían cursado este tipo de estudio, habían optado por programas de Diplomados 24,5%, preferentemente programas de Educación Continua de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián.

En relación a las **Competencias Genéricas** que recibieron mayor valoración por parte de los titulados durante el período de formación fueron: Compromiso ético y Capacidad de trabajo en equipo. Por otra parte, las competencias con una mayor valoración por parte de los encuestados para el ejercicio de la profesión fueron Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad para actuar en nuevas decisiones y Capacidad para tomar decisiones. Por otra parte, las competencias genéricas que recibieron menor valoración durante el período de formación fueron Habilidad para trabajar en contextos internacionales, capacidad de comunicación en segundo idioma y Compromiso con la preservación del medio ambiente. Cabe destacar, que los resultados coincidieron cuando se consultó a la población respecto de las competencias genéricas para el desempeño de la profesión.

La Tabla 1 indica que la Dimensión de Competencias Genéricas con una mayor valoración durante el período de formación fue la relacionada a los “Valores” (4,7736), en cuya dimensión se encontraba la competencia Compromiso ético. Por otra parte, la Dimensión de Competencias Genéricas con una menor valoración correspondió a la de “Aprendizaje” (4,097), en cuya dimensión se encontraban las siguientes competencias: Habilidades para buscar, procesar y analizar información, Capacidad de comunicación en segundo idioma, Habilidad para trabajar en contextos internacionales, Capacidad de investigación, Capacidad de aprendizaje y actualización permanente, Capacidad de abstracción, análisis y síntesis y, Habilidades en el uso de las TICs y la comunicación.

Tabla 1. Ranking por dimensiones de competencias genéricas durante el periodo de formación

Estadísticos descriptivos	Rank.	N°	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típica
Valores	1	53	2	5	4,7736	0,57651
Autonomía y trabajo en equipo	2	53	2,6	5	4,5434	0,56722
Formulación y gestión de proyectos	3	53	1,89	5	4,4067	0,64012
Aprendizaje	4	53	2,14	5	4,097	0,73154

La Tabla 2 muestra que la Dimensión de Competencias Genéricas con una mayor valoración para el desempeño profesional fue la relacionada a la “Autonomía y trabajo en equipo” (4,7208) y en cuya dimensión se encontraban las siguientes competencias: Compromiso con la calidad, Capacidad para actuar en nuevas situaciones, Capacidad de aprendizaje y actualización permanente, Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad crítica y autocrítica, Habilidad para trabajar de forma autónoma, Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes, Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad para tomar decisiones y Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Asimismo, la Dimensión de Competencias Genéricas con una menor valoración correspondió a la de “Desempeño en Contextos Emergentes” (2,8239), en cuya dimensión se encontraban competencias tales como: Capacidad de comunicación en segundo idioma, Habilidad para trabajar en contextos internacionales, Compromiso con la preservación del medio ambiente y Capacidad de investigación.

Tabla 2. Ranking por dimensiones de competencias genéricas para el desempeño profesional

Estadísticos descriptivos	Rank.	N	Mínimo	Máximo	Media	Desv. Típica
Autonomía y trabajo en equipo	1	53	2,4	5	4,7208	0,47489
Valoración y respeto por la diversidad	2*	53	3	5	4,717	0,53268
Compromiso por el trabajo bien hecho	3*	53	2	5	4,717	0,5591
Formulación y gestión de proyectos	4	53	2,86	5	4,6442	0,49219
Aprendizaje y responsabilidad	5	53	2	5	4,6289	0,63603
Desempeño en contextos emergentes	6	53	1	5	2,8239	1,05936

En cuanto a las Competencias Genéricas menos valoradas durante el período de formación y para el desempeño de la profesión, ambos sectores (privado y público) coincidieron en algunas competencias interpersonales e instrumentales, en las primeras se encontraban: Compromiso con la preservación del medio ambiente y Habilidad para trabajar en contextos internacionales. Y en las segundas: la Capacidad de comunicación en segundo idioma. En tanto, para las mayores valoraciones, los resultados no fueron coincidentes, ya que en el sector Privado las competencias más valoradas en el período de formación fueron Capacidad para tomar decisiones y Capacidad de abstracción, análisis y síntesis; en cambio en el sector Público fueron Compromiso ético, Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad de comunicación oral y escrita y, Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes. Por otra parte, en el sector Privado las competencias más valoradas para el desempeño profesional fueron Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas y, Habilidades personales; en cambio en el sector Público fueron Capacidad de Trabajo en equipo, Compromiso ético, Capacidad de comunicación oral y escrita y, Capacidad para actuar en nuevas decisiones.

VII. CONCLUSIONES

Los resultados obtenidos, permitieron analizar las características sociolaborales y las competencias genéricas relevantes en los titulados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián, que se encontraban en el ejercicio de su profesión, donde se destacaron los siguientes resultados:

Del conjunto de competencias genéricas analizadas las más valoradas durante el período de formación fueron Compromiso ético y Capacidad de trabajo en equipo. Por otra parte, las competencias con una mayor valoración por parte de los encuestados para el ejercicio de la profesión fueron Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad de comunicación oral y escrita, Capacidad para actuar en nuevas decisiones y Capacidad para tomar decisiones.

La Dimensión de Competencias Genéricas con una mayor valoración durante el período de formación fue la relacionada a los Valores (4,7736), en cuya dimensión se encontraba la competencia Compromiso ético. Por otra parte, la Dimensión de Competencias Genéricas con una menor valoración correspondió a la de “Aprendizaje”

En cuanto a las Competencias Genéricas menos valoradas durante el período de formación y para el desempeño de la profesión, ambos sectores (privado y público) coincidieron en algunas competencias interpersonales e instrumentales, en las primeras se encontraban: Compromiso con la preservación del medio ambiente y Habilidad para trabajar en contextos internacionales.

VIII. BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- Corominas, E. (2001). *Competencias Genéricas en la Formación Universitaria. Revista de Educación N° 325:229-321, Universidad de Girona*. Consultado en http://www.educacion.gob.es/revista-de-educacion/numeros-revista-educacion/numeros-anteriores/2001/re325/re325_21.html
- Domínguez, M. (2005). *Cambios sociales actuales y adaptación de la profesión a los mismos. Humanismo y Trabajo Social, 65-90*. Consultado en <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=67800403#>
- Gherzi, E. & Vargas, M. (2010). *Trabajo de Investigación: Formación y Evaluación por Competencias del Egresado Contador Público de U.C.E.S. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales*. Consultado en <http://www.uces.edu.ar/institutos/iecif/informe-final-trabajo-competencias.pdf>
- González, V. & González, R. (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*. Revista Iberoamericana de Educación, mayo-agosto, 185-209. Consultado <http://redalyc.uaemex.mx/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=80004711#>
- Lira, C. (2005). *Gestión por Competencias. Fundamentos y Bases para su Implantación. Tesis para optar al grado de Ingeniero en Administración de*

Empresas. Universidad de Los Lagos. Santiago, Chile. Consultado en <http://www.docstoc.com/docs/55402915/GESTION-POR-COMPETENCIAS-FUNDAMENTOS-Y-BASES-PARA-SU-IMPLANTACION>.

Murillo, G. (2009). *Evaluación del desempeño docente desde competencias genéricas en la Universidad de Costa Rica. Revista Electrónica Actualidades Investigativas en Educación, Enero-Abril, 1-25.* Consultado en <http://www.latindex.ucr.ac.cr/aie-2009-1/aie-9-1-02.pdf>

Nievas, X. (2010). *Valoración de las Competencias Genéricas en Egresados de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad San Sebastián.* Tesis de grado para optar al título de Magíster de la Facultad de Educación. Universidad San Sebastián. Concepción, Chile.

Rahman, N., Molina, U., Parra, S. & Mora, C. (2006). *Competencias laborales: un análisis desde Trabajo Social 1995-2005. Revista Tendencia & Retos N° 11: 153-168 / Octubre 2006.*

Rodríguez, O & Farías, F. (2010). *Evaluación de las competencias genéricas de los/as Trabajadores Sociales en el ejercicio directo de la profesión. En Revista "TS Cuadernos de Trabajo Social" N° 6: 33-46, Universidad San Sebastián.*

Salazar, M & Yobanolo, R. (2002). *Identificación de competencias del docente de excelencia de la Universidad del Bío-Bío. Revista Theoría, Vol. 11: 77-85. Universidad del Bío Bío.*

Villa, A. & Poblete, M. (2004). *Practicum y Evaluación de Competencias. Revista Profesorado, Currículum y Formación del Profesorado, N° 8, 2, pp.1-24. Universidad de Granada y Universidad Rovira i Virgili.* Consultado en <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev82ART3res.pdf>