

# Valoración de las competencias genéricas de los trabajadores sociales<sup>1</sup> en el Gran Concepción, Chile

**Fernando Farías Olavarría**

Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile

**Luis Firinguetti Limone**

Universidad del Bío-Bío, Concepción, Chile

## **Valoración de las competencias genéricas de los trabajadores sociales en el Gran Concepción, Chile**

**Resumen:** El presente artículo da cuenta de los principales resultados obtenidos del estudio realizado con una muestra de 166 profesionales trabajadores y trabajadoras sociales en el ejercicio directo de la profesión del Gran Concepción, Chile, durante el año 2009. Esta investigación surge de la ausencia de estudios empíricos respecto a la valoración de las competencias genéricas de estos profesionales en el ejercicio directo. El estudio siguió un diseño transversal-descriptivo y de naturaleza cuantitativa. El instrumento de recolección de datos fue un cuestionario, los análisis realizados fueron univariados, bivariados y multivariados. Su fiabilidad fue observada en su valor alfa de Cronbach y alcanzó 0.934. Sus principales resultados muestran una alta valoración por las competencias genéricas sistémicas, seguidas por las interpersonales e instrumentales, para el ejercicio práctico de la profesión.

**Palabras Claves:** Trabajadores sociales. Competencias genéricas. Competencias sistémicas. Competencias interpersonales. Competencias instrumentales.

## **Valoração das competências genéricas dos trabalhadores sociais em Gran Concepción, Chile**

**Resumo:** O presente artigo demonstra os principais resultados obtidos por um estudo realizado com 166 profissionais trabalhadores e trabalhadoras sociais no exercício direto da profissão em Gran Concepción, Chile, durante o ano de 2009. Esta pesquisa surge a partir da ausência de estudos empíricos em relação à valoração das competências genéricas desses profissionais no exercício direto. O estudo seguiu um desenho transversal-descriptivo e de natureza quantitativa. O instrumento utilizado para a coleta de dados foi um questionário, as análises realizadas foram univariadas, bivariadas e multivariadas. Sua fiabilidade foi observada em seu valor alfa de Cronbach e chegou a 0.934. Os principais resultados mostram uma alta valoração das competências genéricas e sistêmicas, seguidas pelas interpersonais e instrumentais para o exercício prático da profissão.

**Palavras-chave:** Trabalhadores sociais. Competências genéricas. Competências sistêmicas. Competências interpersonais. Competências instrumentais.

## **Strengthening of the Generic Competencies of Social Workers in Gran Concepción, Chile**

**Abstract:** This article demonstrates the main results obtained by a study conducted in 2009 with 166 professional social workers who directly exercise the profession in Gran Concepción, Chile. The study was stimulated by the absence of empiric studies about the valuation of the generic competencies these professionals require in the direct exercise of their profession. The study followed a transversal-descriptive design of a quantitative nature. The instrument used for data collection was a questionnaire, and the analyses were based on single, double and multiple variables. Their reliability were calculated according to Cronbach's alpha at 0.934. The main results show a high valuation of the generic and systemic competencies, followed by interpersonal and instrumental ones for the exercise of the profession.

**Keywords:** Social workers. Generic competencies. Systemic competencies. Interpersonal competencies. Instrumental competencies.

Recebido em 14.07.2011. Aprovado em 06.07.2012.

## Introducción

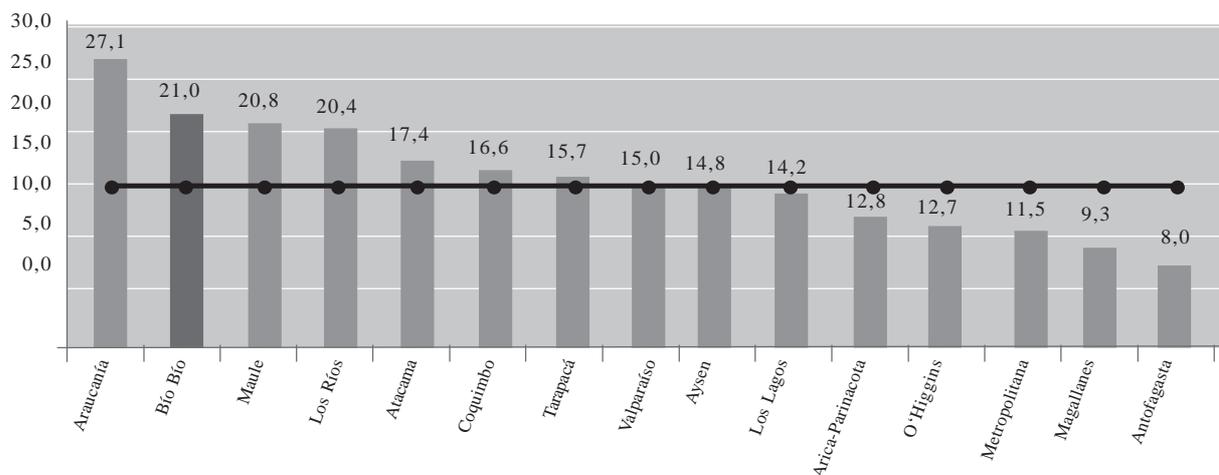
El conjunto de profesiones y disciplinas que hoy denominamos ciencias sociales tiene su origen histórico en el siglo 19 como consecuencia de los procesos que experimentaba la sociedad europea por la consolidación de los Estados modernos, el capitalismo y la industrialización. En este contexto, las nacientes disciplinas intentaban consolidarse a través de su legitimidad, por medio de su vocación para mermar los problemas que presentaban sus sociedades, producto de los profundos cambios y transformaciones de las mismas. Para 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 obtuvo un conjunto de conocimientos “objetivos” a partir de la información empírica (WALLERSTEIN, 1997).

En Chile, el desarrollo de las ciencias sociales comenzó a gestarse casi una centuria más tarde (a mediados del siglo 20), 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; BARROS, 1988; GARRETÓN, 2005; ILLANES, 2007). La formación profesional y disciplinaria ha sido realizada desde sus orígenes en las universidades del país y 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 la década de los cuarenta y sesenta del siglo pasado. En el caso específico

del Trabajo Social en Chile, su formación profesional estuvo en un primer momento a cargo de las instituciones de beneficencia, para luego depender del Ministerio de Educación y finalmente de las universidades. Por lo demás, cabe indicar que es precisamente Chile, el primer país de América Latina, que comienza con la formación profesional de trabajadores sociales en el año 1925, le siguen Argentina (1928) y México (1933). Actualmente, las instituciones universitarias que forman a estos profesionales tienen el desafío de incorporar en los procesos de enseñanza-aprendizaje un diseño curricular basado en competencias.

En Chile, la formación universitaria desarrolla una enseñanza en los ámbitos de lo “profesional y disciplinario” (FARÍAS, 2005), el primero de ellos está directamente relacionado con el saber-hacer, en tanto, orientado al bien común así como la demanda del mundo del trabajo. 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 su autonomía, por medio de la cual establece su frontera disciplinaria, con su lenguaje propio, sus métodos, técnicas y sus teorías. Tal distinción se encuentra 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 el desarrollo de la disciplina.

**Gráfico 1 – Porcentaje de pobreza en regiones del país**



Fuente: Casen (2010).

### Contexto sociodemográfico donde se desempeñan los trabajadores sociales en la Región del Bío-Bío

La octava región, también conocida como Región del Bío-Bío, posee una superficie de 37.068,7 km<sup>2</sup>. Su territorio está organizado políticamente en cuatro provincias: Concepción con 3.439 km<sup>2</sup> y compuesta de 12 comunas, Arauco con una extensión 5.463,3 km<sup>2</sup> y está formada por siete comunas, Bío-Bío tiene una superficie de 14.987,9 km<sup>2</sup> y se compone de 14 comunas, Ñuble posee una extensión de 13.178,5 km<sup>2</sup> y agrupa 21 comunas.

De acuerdo a los datos entregados por la Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional (CASEN, 2010), **gráfico 1**, el país posee un 15,1% de su población en situación de pobreza e indigencia (3,7% de indigencia y 11,4% de pobreza), en tanto, la Región del Bío-Bío, posee 5,9 puntos porcentuales superior al valor nacional (21,0% de pobreza e indigencia), situándola como la segunda región del país con mayores niveles porcentuales de pobreza. Además, cabe destacar que la Región del Bío-Bío cuenta con 2 de las 10 comunas más pobres del país, Alto Bío-Bío (49,1%) y Lebu (39,0%).

### Competencias profesionales

La formación por competencias se configura en el 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 e integrando distintos tipos de saberes. Todo esto, con la finalidad de desarrollar un conjunto de habilidades y destrezas requeridas 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 tríada 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.

En los países de América Latina y el Caribe, este proceso ha sido liderado por una serie de instituciones internacionales, como es el caso del Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional (Cinterfor) dependiente de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el emblemático Proyecto Tunning América Latina, donde participaron el 45,2% de los países de América Latina y el Caribe. Proyecto en el cual se definieron un conjunto de competencias necesarias para el ejercicio profesional de un grupo determinado de disciplinas.

En el caso específico del Trabajo Social, en Chile, las Escuelas Universitarias se han agrupado en un

Consortio de Trabajo Social de Universidades del Consejo de Rectores que de igual modo han establecido una serie de competencias genéricas y específicas para el ejercicio profesional.

Sin embargo, la preocupación por el desarrollo de las competencias ha estado presente a partir de mediados del siglo pasado tal como lo indican Echeverría, Isus y Sarasola (2001, p. 20), 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 diversos 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-Leboyer (1997) que las clasifica en genéricas y específicas. Las primeras son comunes a todo el conjunto de profesiones, también reconocidas como transversales, en tanto, son 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 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 pueden sintetizar a seguir:

- a) Multifuncionales, en tanto, son necesarios 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 genéricas, a modo de ilustración se presentan diversos enfoques teóricos que intentan definir a tales competencias, como son las propuestas de Levy-Leboyer (1997),

Ansorena Cao (1996), Martens (1996), Alles (2009), El Proyecto Tunning, entre otros.

En el presente estudio, se optó por lo propuesto en 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 1**.

**Figura 1 – Dimensiones de las competencias genéricas**



Fuente: Elaboración propia.

A continuación se presenta la operacionalización de los indicadores pertenecientes a cada dimensión, siguiendo el proyecto antes mencionado.

### Competencias genéricas sistémicas

Son el conjunto de habilidades que permiten la comprensión de la totalidad o de un sistema. Las competencias específicas que le corresponde son:

- a) Liderazgo, observado como la capacidad de influir en individuos o grupos, contribuyendo de este modo al desarrollo personal;
- b) 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;
- c) Motivación por la calidad, en tanto búsqueda de la excelencia de los resultados en su quehacer profesional y comprometido en la mejora continua;
- d) Capacidad para gestionar proyectos, definido operacionalmente como la capacidad de preparar, dirigir, evaluar y realizar el seguimiento de un trabajo de modo eficaz, es decir, el desarrollo de una idea hasta convertirla en un servicio para la comunidad;
- e) Espíritu emprendedor, entendido como la capacidad de generar acciones por iniciativa propia, previo análisis de las oportunidades que le otorga el medio y tomando el riesgo que esto involucra.

### Competencias genéricas interpersonales

Son aquellas capacidades que hacen con que las personas logren una buena interacción con los otros, siendo éstas las siguientes capacidades:

- a) Compromiso ético, capacidad de orientar su acción hacia el bien común;
- b) Asertividad, persistencia y decisión;
- c) Capacidad de tratamiento de conflictos y negociación, capacidad de resolver las diferencias que emergen en las relaciones sociales de las personas, grupos y organizaciones;
- d) Trabajo en equipo, capacidad de integrarse y colaborar con otros de manera activa en la búsqueda de objetivos comunes;

- e) Habilidades en las relaciones interpersonales, es la capacidad de relacionarse positivamente con los otros;
- f) Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario;
- g) Automotivación, es la actitud de disponer su ánimo o el de otros para realizar una acción con interés y preocupación;
- h) 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;
- i) 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 económica, étnicas y políticas;
- j) 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 sin cometer más errores que lo cotidiano;
- k) Sensibilidad hacia temas sobre el medio ambiente, valoración de las acciones profesionales tendientes a mantener y mejorar las relaciones con el mismo; y
- l) Trabajo en un contexto internacional, capacidad para desenvolverse laboralmente en otros espacios fuera de sus fronteras nacionales.

### Competencias genéricas instrumentales

De orden metodológico o de procedimientos y que corresponden a las capacidades o el manejo de

herramientas que tienen por finalidad contribuir al logro de un determinado objetivo:

- a) 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;
- b) Toma de decisiones, es la capacidad de elección de la mejor alternativa responsabilizándose por las consecuencias de la decisión tomada;
- c) Capacidad de organización y planificación;
- d) 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);
- e) 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;
- f) Creatividad, que es la búsqueda y descubrimiento de soluciones innovadoras frente a los problemas;
- g) Capacidad de gestión de la información, saber buscar la información necesaria y pertinente;
- h) Aprendizaje autónomo, lo entendemos como la utilización del conocimiento de modo estratégico y flexible en función de los objetivos perseguidos;
- i) Gestión del tiempo, observado como la capacidad de distribución del tiempo de manera razonable en función de las prioridades personales e institucionales;
- j) Manejo y uso de computadores, que es la capacidad de utilizar las técnicas de información y comunicación (TICs), como herramientas para la comunicación;
- k) 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;
- l) Conocimiento de informática relativo al ámbito de estudio, esta competencia se entendió como el uso a nivel medio o avanzado de programas informáticos que contribuyen al ejercicio profesional; y
- m) Manejo de un 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 y no experimental, transversal, exploratorio o descriptivo. La población está constituida por los trabajadores sociales del Gran Concepción (sectores urbanos de las comunas de Concepción, Talcahuano, Hualpén, Chiguayante, Hualqui, Coronel, Lota, Tomé y Penco), todos ellos en el ejercicio práctico de la profesión, es decir, excluyendo puestos directivos o jefaturas. Producto de 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 obtuvieron 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, los mismos se indican en la **tabla 1**:

La técnica de recopilación de datos fue un cuestionario tipo entrevista, en el cual se consideraron

**Tabla 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
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,0</b>

Fuente: Elaboración propia.

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 Likert. Los procedimientos de validación de tal instrumento se realizaron a través de análisis de expertos, aplicación de pruebas 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 período de aplicación de los cuestionarios fue durante los meses de noviembre y diciembre del 2009.

Para la construcción de las escalas se enumeraron un conjunto de competencias genéricas con el fin de conocer la opinión y la valoración sobre su importancia para el ejercicio profesional. Éstas, a su vez, se agrupan en tres dimensiones, siendo: sistémicas, interpersonales e instrumentales, como muestra la **figura 2**.

**Figura 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 sobre medioambiente	
		Trabajo en un contexto internacional	
		Instrumentales	Resolución de problemas
			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 relativo al ámbito de estudio		
Manejo de idioma extranjero			

Fuente: Elaboración propia.

Los procedimientos de análisis fueron de balance simple, para lo cual se utilizaron estadísticas univariadas según los niveles de medición de las variables (análisis de frecuencias, medidas de tendencia central) y se utilizaron estadísticas bivariadas a fin de explorar las posibles relaciones y/o diferencias en las valoraciones por parte de los trabajadores sociales.

También, se realizaron análisis multivariados, como fue la construcción de índices para las tres competencias genéricas y uno general que sea capaz de reducir todas las dimensiones del concepto (competencias genéricas) en un solo valor. Éste se obtendría a través de las diferencias entre los porcentajes de observaciones positivos menos los negativos:

$$B = \sum \frac{X_i}{n} = \frac{(f_+ - f_-)}{n}$$

Donde

$$f_+ = \frac{\text{Número de respuestas positivas}}{n}$$

$$f_- = \frac{\text{Número de respuestas negativas}}{n}$$

$n$  = Tamaño de la muestra

$$INDICE = \frac{(B + 1)}{2} \quad 0 \leq INDICE \leq 1$$

Finalmente, se construye un Índice Sintético de Competencias Genéricas (ISC), que se obtiene a través del promedio simple de las dimensiones de las competencias genéricas (sistémicas, interpersonales e instrumentales).

En relación a las consideraciones éticas del estudio, se observaron las normas legales y éticas para la investigación que envuelve seres humanos (según la Declaración de Helsinque, 1975, revisada en 1983), contándose con el consentimiento informado antes de la aplicación de los cuestionarios a los trabajadores sociales entrevistados.

## Resultados y análisis

Con relación a las características socio-profesionales de las unidades muestrales, el 78,3% son mujeres frente al 21,7% de hombres, esta feminización del Trabajo Social se explica por la tradición que tiene la profesión en Chile y en el mundo, en tanto, como profesión de servicio, de ayuda o cuidado de los

indicando poseer grados académicos, sin embargo, cuando se consulta respecto a cuáles de éstos posee, el 63,3% indica ostentar el grado de licenciatura y sólo el 5,4% de magister, lo cual nos muestra un bajo nivel de especialización académica. Con respecto al sector laboral donde se desempeñan los profesionales, el 79% se inserta en el sector público y el 21% en el privado. Por lo tanto, los programas o proyectos sociales son desarrollados por instituciones dependientes del Estado, como son los municipios, así como los tradicionales sectores de la política social pública (salud, vivienda, trabajo-empleo).

Los niveles de renta de los profesionales se presentan en la **tabla 2**, en donde coinciden con lo propuesto por el futuro laboral (2009), en donde se indican que los ingresos promedios de los trabajadores sociales al quinto año del ejercicio profesional son de US\$ 1.151,27.

Para la evaluación de las competencias genéricas se procedió a través de un índice simple, obtenido a través del procedimiento de balance simple, en donde las puntuaciones fluctúan entre un mínimo de 0 y un máximo de 1.

Como se presentan en la **tabla 3**, sólo tres competencias han recibido bajos niveles de valoración en comparación con las puntuaciones observadas, siendo las mismas: “capacidad para trabajar en un contexto internacional” (índice de 0,577); “manejo de idiomas extranjeros” (índice de 0,59), “comunicación oral y escrita de la lengua materna (0,82) y “sensibilidad hacia temas del medio ambiente” (índice de 0,83). Si bien se comprende que las dos primeras competencias poseen una baja valoración por parte de los trabajadores sociales, dado que su ejercicio profesional no es relevante el manejo de idiomas extranjeros, por el hecho que nuestra región y país no sean una sociedad multicultural como es el caso de los países europeos y norteamericanos y siendo

**Tabla 2 – Nivel de renta mensual**

Renta mensual	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
US\$300 – US\$600	35	21,1	21,1
US\$601 – US\$900	107	64,5	85,5
US\$901 – US\$1.200	20	12,0	97,6
US\$1.201 – US\$1.500	2	1,2	98,8
US\$1.501 y más	2	1,2	100,0
<b>Total</b>	<b>166</b>	<b>100,0</b>	

Fuente: Elaboración propia.

otros es asociada fundamentalmente a trabajos realizados por mujeres. En cuanto a su formación profesional y disciplinaria, el 70% de los profesionales

que el idioma dominante de nuestro continente es el castellano. Con relación a la capacidad para trabajar en contextos internacionales, que de igual modo

recibe 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, el porcentaje que estima esta propuesta es insignificante (5% manifiestan la intención de realizar estudios en el extranjero y 0% manifiesta la intención de ir a trabajar fuera del país). Sin embargo, llama la atención la baja valoración que recibe la competencia hacia temas sobre el medio ambiente, pues, si bien se trabaja fundamentalmente en ámbitos de vulnerabilidad social, lo referente a este tópico también es relevante para el logro de un buen nivel y calidad de vida.

De acuerdo a lo indicado en la **tabla 3**, el restante 87,5% de las competencias genéricas recibe una alta valoración, todas ellas superior a 0,85 en su valor índice,

empero, las capacidades más valoradas por los trabajadores sociales son: capacidad de análisis y síntesis; asertividad, persistencia y decisión; capacidad de tratamiento de conflictos y negociación; creatividad; iniciativa y capacidad para gestionar proyectos, todas ellas con un valor índice de 0,98. Lo anterior se comprende por el tipo de atención profesional que ejercen los trabajadores sociales, en tanto, la atención de los problemas sociales que experimentan los usuarios exige una solución inmediata. Además de las competencias antes indicadas, de igual modo recibe una alta valoración el compromiso ético (0,95), 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.

**Tabla 3 – Ranking de competencias genéricas**

Competencias	Índice
(P <sub>1</sub> ) Capacidad de tratamiento de conflictos y negociación	0,988
(P <sub>2</sub> ) Creatividad	0,988
(P <sub>3</sub> ) Iniciativa y espíritu emprendedor	0,988
(P <sub>4</sub> ) Capacidad para gestionar proyectos	0,988
(P <sub>5</sub> ) Capacidad de análisis y síntesis	0,988
(P <sub>6</sub> ) Asertividad, persistencia y decisión	0,988
(P <sub>7</sub> ) Resolución de problemas	0,982
(P <sub>8</sub> ) Toma de decisiones	0,982
(P <sub>9</sub> ) Aprendizaje autónomo	0,982
(P <sub>10</sub> ) Automotivación	0,982
(P <sub>11</sub> ) Liderazgo	0,982
(P <sub>12</sub> ) Espíritu emprendedor	0,982
(P <sub>13</sub> ) Razonamiento crítico	0,982
(P <sub>14</sub> ) Habilidades en las relaciones interpersonales	0,976
(P <sub>15</sub> ) Capacidad de organización y planificación	0,976
(P <sub>16</sub> ) Trabajo en equipo	0,976
(P <sub>17</sub> ) Motivación por la calidad	0,970
(P <sub>18</sub> ) Adaptación a nuevas situaciones y/o al entorno	0,970
(P <sub>19</sub> ) Trabajo en un equipo de carácter interdisciplinario	0,964
(P <sub>20</sub> ) Habilidades para la toma de decisiones	0,958
(P <sub>21</sub> ) Reconocimiento de la diversidad y la multiculturalidad	0,958
(P <sub>22</sub> ) Pensamiento creativo	0,958
(P <sub>23</sub> ) Capacidad de gestión de la información	0,952
(P <sub>24</sub> ) Gestión del tiempo	0,952
(P <sub>25</sub> ) Manejo y uso de computadores	0,952
(P <sub>26</sub> ) Capacidad para trabajar bajo presión	0,927
(P <sub>27</sub> ) Conocimiento de informática relativos al ámbito de estudio	0,904
(P <sub>28</sub> ) Compromiso ético	0,861
(P <sub>29</sub> ) Sensibilidad hacia temas sobre medio ambiente	0,834
(P <sub>30</sub> ) Comunicación oral y escrita de la lengua materna	0,819
(P <sub>31</sub> ) Manejo de idioma extranjero	0,590
(P <sub>32</sub> ) Trabajo en un contexto internacional	0,577

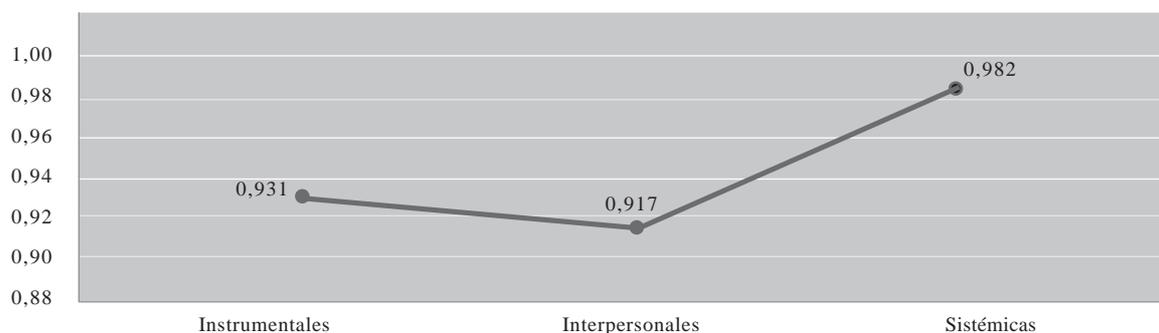
Fuente: Elaboración propia.

Al realizar un índice multidimensional, es decir, que por medio de un solo valor numérico se sintetice el conjunto de indicadores para cada dimensión (sistémicas-interpersonales-instrumentales) de competencias genéricas, se obtienen los siguientes valores para cada una de éstas. Así, las competencias genéricas sistémicas adquieren un valor índice de 0,96. En cambio, las capacidades genéricas instrumentales obtienen un valor de 0,86 y finalmente, las competencias genéricas interpersonales alcanzan un valor índice de 0,85. El **gráfico 2** muestra los valores índices antes indicados.

De las competencias sistémicas, la gestión de proyecto es la más valorada, en tanto es una acción central del quehacer profesional por estar orientada a la preparación, dirección y evaluación de algún trabajo de modo efectivo, es decir, el desarrollo de una idea hasta convertirla en un servicio a la comunidad.

La competencia con mayor valoración en la dimensión interpersonal es el tratamiento de conflictos y negociación, lo cual se comprende como un producto en que el actuar profesional está íntimamente ligado a las relaciones interpersonales, lo que trae

**Gráfico 2 – Promedios de las dimensiones de competencias genéricas**



Fuente: Elaboración propia.

La valoración observada en el **gráfico 2** nos indica la importancia dada a las destrezas y habilidades orientadas a la comprensión de los sistemas como totalidad. Además, cabe indicar el carácter integrador de las competencias sistémicas, lo cual exige la adquisición previa de las competencias instrumentales e interpersonales. En un rango de importancia inferior, les siguen las competencias instrumentales con una puntuación índice de 0,931 y con una leve diferencia las competencias interpersonales (0,917).

Finalmente, en la **figura 3** se observa la valoración que otorgan los trabajadores sociales a las competencias agrupadas en cada una de las dimensiones antes indicadas.

consigo conflictos propios de las relaciones sociales, tanto con personas así como en sus relaciones con grupos y organizaciones.

En la dimensión instrumental, la competencia más valorada es el análisis y la síntesis, en tanto, es requisito fundamental la comprensión cabal del problema social que aborda, lo que significa el reconocimiento de cada uno de los aspectos que compone tal problema. Además del análisis, se vuelve necesaria la integración de tal situación a los diferentes dispositivos tanto gubernamentales como de la sociedad civil para dar solución al problema abordado por el trabajador social.

**Figura 3 – Ranking de competencias por dimensiones**

	Sistémicas	Interpersonales	Instrumentales
1°	Gestión de proyectos	Tratamiento de conflictos y negociación	Análisis y síntesis
2°	Iniciativa	Asertividad, persistencia y decisión	Creatividad
3°	Liderazgo	Trabajo en equipo	Pensamiento creativo

Fuente: Elaboración propia.

## Conclusiones

Los resultados obtenidos tras este estudio nos permitió identificar la importancia que se otorgan a las competencias genéricas de los trabajadores sociales en el ejercicio práctico de la profesión, destacándose lo siguiente:

Del conjunto de competencias genéricas analizadas en esta investigación, las más valoradas por los trabajadores sociales fueron la “capacidad de análisis y síntesis”, “asertividad, persistencia y decisión”, “capacidad de tratamiento de conflictos y negociación”, “creatividad”, “iniciativa” y “capacidad para gestionar proyectos”, todas ellas con una valoración del 0,98.

De todos los profesionales que participaron en la investigación, las competencias genéricas menos valoradas fueron: capacidad de comunicación en un segundo idioma, habilidad para trabajar en contextos internacionales y compromiso con la preservación del medio ambiente. En cuanto a la comunicación en un segundo idioma, se puede señalar que en la actualidad, poseer esta competencia aumenta la empleabilidad e influye notoriamente sobre la renta que los profesionales puedan alcanzar, existiendo la variabilidad de hasta un 41%. Incluso, se señala que el elemento diferenciador ya no es el de los postgrados sino que la credencial de mayor relevancia es el manejo en un segundo idioma (FUTURO LABORAL, 2009). El déficit de idiomas da lugar a una excesiva dependencia de cuanto se crea (con independencia de la calidad) dentro del ámbito latinoamericano, y a ignorar prácticamente todo lo que viene de otros países de habla inglesa. La elaboración teórica norteamericana, dentro del Trabajo Social, es el resultado de contar con alrededor del 52% del total de las escuelas en el mundo.

Con relación a la habilidad para trabajar en contextos internacionales es preciso señalar la globalización y los vertiginosos cambios que esta conlleva, no está exento el campo de las ciencias humanas, que plantea nuevos escenarios y desafíos para la profesión. Finalmente, resulta llamativo que la competencia interpersonal menos valorada de todas las que se presentaron resultara ser el compromiso con la preservación del medio ambiente, puesto que además de ser un tema de responsabilidad social que contribuye al desarrollo sustentable, con implicancias biológicas, económicas,

políticas y sociales, constituye un compromiso con la humanidad y su subsistencia.

Otro de los resultados importantes fueron los valores índices obtenidos por dimensión, en donde, según los niveles de importancia que otorgan los trabajadores sociales aparecen en primer lugar las habilidades sistémicas, seguidas de las interpersonales y finalmente por las instrumentales.

**Los resultados obtenidos tras este estudio nos permitió identificar la importancia que se otorgan a las competencias genéricas de los trabajadores sociales en el ejercicio práctico de la profesión...**

## Referencias

- ALLES, M. *Diccionario de competencias*. La trilogía: las 60 competencias más utilizadas. Buenos Aires: Granica, 2009.
- ANSORENA CAO, A. *15 pasos para la selección de personal con éxito*. Barcelona: Paidós, 1996.
- BENEITONE, P. et al. (Comp.). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. Proyecto Tunning América Latina 2004-2007, Informe final. Bilbao: Universidad de Deusto, 2007.
- BRUNNER, J.; BARROS, A. *La sociología en Chile*. Instituciones y practicantes. Santiago: Flacso, 1988.
- CASEN-Encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional, 2009. Publicada en 13 jul. 2010. Disponible en: <<http://pt.scribd.com/doc/34932491/Resultados-Encuesta-CASEN-2009>>. Acceso en: 22 jul. 2010.
- ECHEVERRÍA, B.; ISUS, S.; SARASOLA, L. *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, 2001.
- FARÍAS, F. Trabajo Social de la profesión a la disciplina. *TS Cuadernos de Trabajo Social*, Universidad San Sebastián, n. 1, p. 55-61, 2005.
- FUTURO LABORAL. *Profesionales y técnicos en Chile: Información fundamental*, 2009. Disponible en: <[http://www.futurolaboral.cl/documentos/FOLLETO\\_2009\\_FUTURO\\_LABORAL.pdf](http://www.futurolaboral.cl/documentos/FOLLETO_2009_FUTURO_LABORAL.pdf)>. Acceso en: 15 jun. 2010.
- GARRETÓN, M. A. *Las ciencias sociales en Chile*. Institucionalización, ruptura y renacimiento. 2005. Disponible

en: <[http://www.manuelantoniogarretton.cl/documentos/07\\_08\\_06/sociales.pdf](http://www.manuelantoniogarretton.cl/documentos/07_08_06/sociales.pdf)>. Acceso en: 22 mayo 2010.

ILLANES, M. *Cuerpo y sangre de la política*. La construcción histórica de las visitadoras sociales. Santiago: LOM, 2007.

LEVY-LABOYER, C. *La gestión de las competencias*. Barcelona: Ediciones Gestión, 1997.

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

MERTENS, L. *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterfor, 1996.

MORIN, E. *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Paris: Unesco, 1999.

WALLERSTEIN, I. *Abrir las ciencias sociales*. México: Siglo XXI, 1997.

## Nota

- 1 Por simplicidad en la escritura se utiliza el término Trabajadores Sociales, pero siempre nos estamos refiriendo a los Trabajadores y las Trabajadoras Sociales.

### **Fernando Farías Olavarría**

[ffarias@ubiobio.cl](mailto:ffarias@ubiobio.cl)

Trabajador social

Magíster en Investigación Social y Desarrollo

Académico de la Escuela de Trabajo Social,

Universidad del Bío-Bío

### **Luis Firinguetti Limone**

[lfiringu@ubiobio.cl](mailto:lfiringu@ubiobio.cl)

Doctor en Estadística

Académico del Departamento de Estadística,

Universidad del Bío-Bío

### **Universidad del Bío-Bío**

Escuela de Trabajo Social

Avda. Collao 1202

Casilla 5-C

CP: 4050231

Concepción – Chile