



Departamento de Trabajo Social
Escuela de Trabajo Social

U T E M

**CUADERNO TRABAJO SOCIAL
Nº3 Agosto de 2006**

**DESAFIANDO LA FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES SOCIALES DESDE
UN CURRÍCULUM BASADO EN LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES.**

- © UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA
Casilla 9845 Santiago de Chile
Derechos Reservados
Santiago de Chile, agosto de 2006
- € REPRESENTANTE LEGAL
Miguel Avendaño Berríos
- € DISEÑO
Programa de Comunicación y Cultura
- € DIAGRAMACIÓN
Nilz Amelia Espinosa Cuevas
- € EDICIONES
Universidad Tecnológica Metropolitana
Distribución y ventas: www.utem.cl/ediciones/index.html
- € DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN Y CULTURA
CONSEJO EDITORIAL
PRESIDENTE: Luis Mella Ramos
Héctor Gómez Fuentes
Patricio Olivares Iribarren
Ana Gavilanes Bravo
Hugo Omar Hinostroza Sáez

PROHIBIDA LA REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL EN CUALQUIER FORMA Y POR CUALQUIER MEDIO.

LAS IDEAS Y OPINIONES CONTENIDAS EN ESTE LIBRO SON DE RESPONSABILIDAD EXCLUSIVA DEL AUTOR Y NO EXPRESAN NECESARIAMENTE EL PUNTO DE VISTA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA METROPOLITANA.

PRESENTACIÓN

Los desafíos de la época actual dicen relación con la capacidad de formar profesionales que desarrollen al máximo sus potencialidades, capacidades, habilidades y destrezas, a través de un trabajo integrativo donde esté presente el saber pensar , el saber hacer y el saber ser; por lo tanto, se pone en juego necesariamente la coherencia para el desarrollo armónico e integral de este futuro Trabajador Social como un sujeto pensante, cuestionador , creativo, propositivo, innovador y profundamente ético.

A través de este Cuaderno de Trabajo Social N° 3 orientado a presentar la reflexión acerca de la Formación por Competencias, que ha desarrollado el equipo docente del Departamento y Escuela de Trabajo social del la UTEM, se plantea que éstas se transforman en algo relevante cuando las entendemos como un saber y actuar con conciencia, un saber hacer para la transformación social, un saber cuyo sentido inmediato tiene que ver con la riqueza del mundo de las relaciones humanas y un saber con el qué y también con el cómo vamos a actuar profesionalmente.

A lo largo de los diferentes artículos que se presentan, los/as autores coinciden en plantear que la formación de los Trabajadores Sociales incluye una formación personal y social, una formación para el trabajo y para vivir en sociedad, respaldado por conocimientos innovadores, visionarios, abiertos a lo nuevo, pluralistas, y en coherencia con los principios éticos que sustenta la profesión.

El conjunto de los artículos son una invitación abierta para reflexionar sobre las Competencias Profesionales, sin dejar de mirar el sentido histórico que ha tenido hasta ahora nuestra acción profesional en pro del crecimiento, desarrollo y autonomía de las personas, del desarrollo sustentable, de la participación social, de la justicia y el bienestar social.

Queremos acoger el desafío de pensar en el futuro de la formación de los trabajadores Sociales en respuesta a los grandes cambios culturales, sociopolíticos y educacionales que vivimos en estos nuevos tiempos.

IDA MOLINA VARELA
DIRECTORA
DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

TABLA DE CONTENIDO

Presentación	
Las competencias profesionales de los trabajadores sociales. Algunas precauciones frente al riesgo del fetichismo de la técnica. Alain Vilbrod	5
Un nuevo curriculum por competencias. Julia Cerda C., Nélide Ramírez N.	17
Competencia laboral: ¿qué es la competencia laboral? Una visión desde el trabajo social. Gonzalo Gutiérrez Acevedo, Néstor Piña Rojas	28
Competencias profesionales en investigación para y en trabajo social Resumen del documento para la reflexión crítica Pablo Suárez Manrique	34
Profesión y profesionalización: hacia una perspectiva ética de las competencias. Cecilia Aguayo C.	47
Aportes del desarrollo personal a las competencias del ser en el marco del nuevo plan de estudios de la carrera de trabajo social de la UTEM. Ida Molina Varela	59
El rol de la biblioteca frente a un currículo basado en competencias Claudia Muñoz Sagaceta	75

Las competencias profesionales de los trabajadores sociales.¹

Algunas precauciones frente al riesgo del fetichismo de la técnica.²

La gestión de la acreditación, los referentes de competencia, las evaluaciones de las actividades profesionales... después de algunos años emergen como términos nuevos dentro del campo de la acción social. Sin embargo la mayoría de las veces ellos son importados, a veces sin grandes precauciones de la esfera comercial y empresarial. Por ejemplo la exigencia la transparencia, la eficacia, la adecuación con las necesidades de los usuarios y del uso óptimo de los recursos públicos son categorías esencialmente empresariales hoy términos comunes en el trabajo social.

Este tipo de sustituciones nos hace muchas veces ir apresuradamente ciertos resultados, evitando las preguntas de “fondo”, haciendo como si estuviésemos de acuerdo con ciertas definiciones, y supuestos reducimos el acto evaluativo a la puesta en marcha de las herramientas, de los cuestionarios, de las matrices, etc.

A este proceso lo llamamos el fetichismo de la técnica, expresado en la cuantificación llevada a cabo por los términos empleados. Empero, lo social no es soluble en lo lógico, en lo numérico, donde, para decirlo de otra forma, hay que tomar con precaución todas estas palabras relativamente nuevas del trabajo social, que tienden a aglutinarse y a formar una pantalla a preguntas fundamentales que se presentan cuando estamos inmersos en el quehacer profesional. Producimos según nosotros, demasiadas relaciones, proyectos, modelos que pueden ser escritos astutamente en el “lenguaje cotidiano”. Es preciso reflexionar profundamente cómo la visión liberal hoy penetra al trabajo social a través de las categorías de competencias.

La contribución que sigue no apunta sin embargo a los intereses que surgen de la evaluación de la acción social y correlativamente lo que reporta a las competencias profesionales, por el contrario, simplemente quiere poner el acento sobre la necesidad de ciertas condiciones previas que parecen a veces olvidadas, en nombre de la urgencia a entregar un producto, a presentar un documento completo que nos permita obtener una subvención, un reconocimiento oficial, en vista a la necesidad de infiltrarse dentro de lo que las organizaciones oficiales esperan leer, etc.

El texto que sigue es una invitación a analizar las primeras etapas de todo intento evaluativo, de todo proyecto de acción, que contenga una propuesta de competencias. Analógicamente podemos decir que no es difícil optar por un sistema conceptual y referencial de competencias lo más complejo es el proceso

¹ Algunas definiciones esbozadas acá deben mucho a la reflexión en conjunto y a los resultados de una estadía en el Departamento de Trabajo Social de la UTEM, en Santiago de Chile.

² Este artículo ha sido traducido por la Licenciada en Filosofía Francisca Salas-Santiago Chile

que busquemos desencadenar con este trabajo, tal cual señalan los marinos “*Lo más difícil no es navegar en pleno mar, sino como salir del puerto*”.

En efecto, nos proponemos reflexionar enfáticamente dos términos del título de este artículo; *Los trabajadores sociales y las competencias*. ¿Estamos, acaso de acuerdo en un concepto común sobre el significado de estos dos términos? Las definiciones no van más allá de ellas, si no que ellas condicionan todo intento por analizar los medios y la adecuación de las acciones que vamos a emprender y por tanto los resultados que esperamos de éstas. Si no hay acuerdo sobre lo que es, sobre de lo que trata el trabajo social ¿cómo pueden existir evaluaciones de lo que produce? Si no hay acuerdo sobre lo que son, sobre lo que nombramos como *las competencias profesionales* ¿Cómo podemos pretender nombrar los referenciales, técnicos evaluativos?

Todo referencial, toda herramienta evaluativa tiende a apoyarse sobre definiciones que no son jamás evidentes. Por esto muchas veces las herramientas y los referenciales nos muestran rápidamente sus limitaciones cuando llega la hora de ponerlos en práctica. Por ejemplo hemos creído tácitamente que estábamos de acuerdo en lo esencial del rol del trabajador social, en esta situación entendemos que este no es el caso. Siguiendo la analogía “Quisimos salir rápidamente del puerto... y encallamos delante del primer obstáculo”, como podríamos sostener en la relimitación del término.

La profesión del Trabajador Social.

Las definiciones abundan, sin duda, pero no es factible aseverar nada si antes de la reflexión no tenemos claro el modo en que concebimos el rol del trabajador social.

Freud hablaba de la profesión del educador como una profesión imposible. En efecto, el educador social, el asistente social, son profesiones en donde se está continuamente en tensión, encontrándonos tensados entre al menos dos exigencias a veces contradictorias.

Sin duda el trabajador social es un agente doble y esta duplicidad proviene de la exhortación paradójica que debe aceptar, “saber” aceptar, por un lado por ser tributario de una institución que lo emplea y por otro lado representar a la población que trata que no se define según estos criterios.

Contra la visión demiúrgica de un trabajador social sin lazos, que no rinde cuentas a nadie, hay que recordar que él es un “ser mandado”, un asalariado de una institución, una organización; es pagado por un empleador. Según la literatura que circuló entre los años 1970, los trabajadores sociales, participan quiéranlo o no en la patologización de la sociedad, que no quería ver en marginales, miserables, etc, más que peligro para ésta.

El trabajo social visto así no era más que una instancia de control social de una población indisciplinada e improductiva. Más claramente nos parece que el trabajador social no es un comunicador de reglas sino más un agente de frente (Batalla entendida como imbricación en un mundo), que sube al frente, que hace frente al mundo.

Metafóricamente estamos ante la presencia de un soldado infante de lo social mandado por una institución, a la que muchas veces tiene que decirle lo que ella misma no quiere escuchar, o a mostrarle lo que ella no quiere ver. En cualquier caso debemos sostener que la relación del trabajador social con su empleador es potencialmente problemática, ya que sabemos que no es un demiurgo, necesitando enunciados suficientes sobre el sentido de su misión, sobre los valores que tiene que promover, sobre el sentido de la integración de toda la ciudad, etc. Por tanto los trabajadores sociales no son electrones libres, ellos son mandados para trabajar lo social.

Las normas que ellos representan, no son normas que ellos mismos enuncian; ese no es su rol, y si esto ocurriera no serían más que literalmente desorientados en la enunciación de las políticas – *polis*/gobierno de la ciudad- incurriendo en faltas, tornando finalmente hacia el descrédito. Ellos no son más que mandados y tienen necesidad de ello, deben exigir mensajes fuertes –sobre principios bien seguros- sobre la cohesión social, la solidaridad, los valores cívicos, etc.

No es más que con esta condición que la acción puede ser legítima. El registro del enunciado y las competencias del político, del trabajador social es el registro de la estrategia. Cuando sus enunciados hieran o se abstraen, se encuentra sólo frente a frente a sí mismo. El trabajador social es el intérprete de una parte que no está escrita. Va a interpretar, y todo se encuentra en ésta y dentro de los márgenes de la maniobra, en el espacio de autonomía, dentro de las posibilidades de elección con las que podrá disponer para realizar su mandato.

Por otro lado, dada su duplicidad antes mencionada, él es también el representante de la *población de superficie*. El trabajador social tiene su quehacer en el límite de lo social, en los márgenes, incluso muchas veces en las fronteras de lo humano. Sólo al él le compete soportar las diferencias, y acoger la alteridad. Pero aún así actúa en su calidad de interprete. A él le toca muchas veces poner palabras acerca de la superficie y sobre el sentimiento de *no-ser*. Muchas veces representa a la población, y también trabaja sobre las representaciones que ella pueda tener sobre ella misma. ¿Pero cómo hablar de la superficie? ¿Qué palabras se pueden decir sobre lo indecible? ¿Cómo nombrar tal o tal minusvalía? ¿O tal o cual comportamiento reprehensible? Creemos que el trabajador social no es un llevador de palabras, él activa con palabras, él crea lo real, y debemos tener en consideración que las palabras no son nunca neutras, las palabras hacen las cosas, las palabras reducen, etiquetan, actúan.

En calidad de mandado y representante, debe ser capaz de sobrellevar estas dos posiciones *a priori* y sin embargo tan poco compatibles y seguramente difíciles de

ser enunciadas y de ser reportadas, que no están dentro de una lógica “del bien por el bien” sino en la gestión de una tensión entre uno y otro rol. La dificultad para decirlo así viene del hecho de que el entre-los-dos no es un espacio lo que interviene sino una relación. Por tanto el trabajador social debe decir lo que la sociedad no puede o no quiere escuchar, mostrar lo que la sociedad no puede o no quiere ver. Debe delimitar, decir cuál es el margen, explicar la ruptura con el mundo pero, al mismo tiempo puede oponerse a quienes lo mandan los que consideran que se está excediendo del rol por el que se le está pagando.

Fuera de la especificidad, los diferentes oficios del trabajador social tienen algo común; una misma proximidad con la figura de la alteridad. Todos son elementos en tensión entre el mandato que se ejerce en nombre de la sociedad y una exigencia deontológica que los conduce a hacer respetar los derechos de los usuarios, a hacer eco de sus palabras y de sus necesidades. En cierta forma el trabajo social es doble, tiene una doble visión, siendo una suerte de *agente doble* entre la población y las instituciones. Él es doble porque hace lazos que interrelacionan ambos espacios.

En este sentido el trabajador social ejercerá “el arte de la mediación”, siendo siempre un mediador, y si no un mediador entonces un conciliador. Intentará desarrollar y reanudar estos lazos, tejerá las fibras del mundo según las necesidades. Y por esto sostenemos que es un agente cívico. En efecto, él intenta botar un puente entre dos mundos representando en esto tanto uno como el otro. Debemos tener en cuenta la posibilidad de ser un mediador de los que tienen problemas en expresarse, es decir teniendo en cuenta la representación de una sociedad a la que no se estima como representable y a la vez representando a una sociedad que aspira a ser una sola, a creando lazos para frenar las otras polaridades. Así agente cívico, el asistente social transige, trans-actúa interactuando, en el riesgo de una gran distancia...

Para realizar este trabajo de *agente doble* los trabajadores sociales deben dar cuenta de ciertas habilidades peculiares, para ser eficaces ellos deberán disponer de márgenes de maniobra para poder elaborar estrategias. Sus herramientas son herramientas de palabra: escuchar, acoger, ayudar a expresarse, a re-definirse como sujetos, comunicarse, negociar... siendo todo esto lo que representa un trabajo sobre la identidad.

El trabajo social siempre empieza por producir sentido, por producir definiciones: *El actor, el hacedor de actos.* Annah Arendt sostiene: *no es posible si es que no es al mismo tiempo un enunciador de palabras. La acción que comienza es revelada humanamente por el verbo. El acto no toma más que sentido por la palabra con la que el agente se identifica como actor, cuando anuncia lo que hace, lo que tiene que hacer, lo que quiere hacer.*

Así entendemos que el trabajo social no está solamente inscrito dentro de una racionalidad técnica de tipo problemas-medios-resultados, sino que además está

dentro de una lógica que refiere a normas, a principios de justicia social, etc. Es un acto en donde se compromete aquel que es el actor.

Debemos señalar además que dentro del trabajo social también existen costos personales y la calidad del acto, su alcance, su eficacia depende del compromiso que éste sostenga con la realidad.

¿Sobre qué *registro* se lleva a cabo este compromiso? En efecto entendemos que el trabajador social se apoya sobre tres registros que clarificaremos como: simbólico, ético, experiencial.³

El registro simbólico.

Sus actividades son relativas al ámbito de lo dicho, de la palabra. Hablar, escuchar, responder, negociar, comunicar, intercambiar son actos de trabajo completamente inscritos en lo que es el lenguaje. Sin embargo este trabajo no se apoya en una suma de acciones reconocibles, sobre una agenda o un observador ergónomo sino lo que está en juego a través de estos actos de palabra (y las prácticas que puedan acompañarle) es la relación vivida con un otro.

La elección del término *trabajo simbólico* para calificar el trabajo social, quiere dar cuenta de esta dimensión esencial, de la inscripción del hacer dentro del lenguaje, de la producción de símbolos en éste, de la circulación de sentimientos. Poner nombre a lo real es más que lo que se genera a partir de la expresión, posible o no, de una superficie, esto nos reorienta a la concepción de un trabajo sobre las representaciones.

Representar, es presentar de nuevo, es fabricar lo presentable a partir de lo que no es o ya no lo es más de esa manera anterior, es abrir no sólo un espacio de sentido sino también un espacio de acción. La transformación en símbolo, “la simbolización”, es un aspecto fundamental de la condición humana siendo un trabajo que trata sobre la subjetivación y sobre la socialización.

Como sostiene Pierre Bourdieu: *“El mundo social da lo que es más raro, el reconocimiento, consideración, es decir simplemente una razón de ser. Es capaz de dar sentido a la vida y al mismo tiempo a la muerte consagrándola como sacrificio supremo. De todas las distribuciones, una de las más desiguales, y, sin duda, y en todo caso la más cruel de todas es la repartición del capital simbólico, es decir de la importancia social y de la razón de vivir”*.

Los servicios, por tanto, que los trabajadores sociales efectúan comporta la subjetividad del otro. Él es quiéralo o no un productor de subjetividad, de identidad, al contrario de los individuos que no están o están más dotados de un capital simbólico, quienes se encuentran proyectados en el no-ser, la no-utilidad, el no sentido, a veces dentro de lo que denominaríamos infra-humano. Al trabajador social le corresponde, por tanto, delimitar el margen, reivindicar un

³ Retomo aquí las categorías ya expuestas por Michel Autès, « Le travail social indéfini » (El trabajo social indefinido), *Recherches et prévisions (Búsqueda y previsión)*, n°44, 1996, pp. 1-9

lugar para “los indeseables”, a él le corresponde el rol de explicar la ruptura y de darles de nuevo sentido. El trabajador social construye un mundo que tiene (o que va a retomar) un sentido para sujetos que tienen (o que reencuentran) una identidad, que son reconocidos y por lo tanto también están dotados de una capacidad de acción dentro del mundo, capacidad que también es reconocida y por tanto susceptible de crear sentidos alrededor de ella.

Recordando la eficacia de los educadores, un sociólogo francés George Felouzis, escribía recientemente: *“Todo ocurre como si la profesión pidiera primero cualidades relacionales y afectivas más que intelectuales (...) esta pregunta sobre la personalización de roles está al centro de los mecanismos de la eficacia de los educadores: la subjetivación de una obra dentro de la práctica concreta de la profesión está dentro del principio de diferencia, de eficacia constatada de un educador a otro. Si toda característica personal es tomada en cuenta como criterio pertinente de explicación, es porque la subjetividad puesta en obra por los profesores, para pensar sus roles en relación con las transformaciones del aprendizaje, comporta una parte de contingencia”*. Podemos, según creo, transportar esto a la acción de los trabajadores sociales, en la imagen que escribe Anni Borzeix: *“El lenguaje no es solamente constitutivo: parte integral, materia prima del conjunto de actividades de trabajo: es con el lenguaje que se hace, y no solamente con la actividad de servicio en un colectivo donde su visibilidad es simplemente más manifiesta que fuera”*.⁴

Tuve la ocasión de editar hace algunos años una obra sobre las empleadas del hogar (mujeres que ayudan en las casas de ancianos para auxiliarlos en sus actividades cotidianas). Introduciendo este libro Jean Noël Chopart escribía: *“Descubrimos con el autor la sublimidad de las estrategias cotidianas, la complejidad del saber-hacer movilizadas por la coacción, hacemos saltar la tapa de la desvalorización social para poner al día “el verdadero oficio”. Pues el trabajo de ayuda a domicilio como toda actividad de relación y de ayuda supone un “trabajo vivido” mucho más complejo que no aparece a simple vista. No se trata solamente de saber limpiar “el lugar” sino de establecer lazos con las personas de edad. Todo el misterio de esta calificación descansa precisamente sobre la interacción y la cooperación necesaria entre la mujer que ayuda en la casa, y el anciano (...) Todo es: la implicación, el compromiso altruista, y de “sus técnicas indecibles”, que no se aprenden jamás realmente bien, pero que son incluso comunes y transversales a múltiples sectores de intersección social”*.⁵

El juego sobre los valores está lo suficientemente avanzado por los observadores ejercitados de Michel Autes. *Sus actividades son del orden del decir y de la palabra. La elección del término “simbólico” para calificar el trabajo social quiere*

⁴ Anni Borzeix. « Le travail et sa sociologie à l'épreuve du langage » (El trabajo y su sociología en la pobreza del lenguaje) dans *Langage et travail (En el lenguaje y el trabajo)*, coord. por A. Borzeix y B. Fraenkel, Paris, CNRS Editions, 2001, p. 63.

⁵ Jean-Noël Chopart. Introduction à l'ouvrage de Brigitte Juhel. *L'aide ménagère et la personne âgée*, (La ayuda las empleadas y los ancianos), Paris, L'Harmattan, 2001.

*dar cuenta de esta dimensión de descripción del hacer dentro del lenguaje*⁶. Por Corinne Saint Martin *Dentro de cierta medida la asistente "hace" porque ella cree en lo que hace y en lo que debe producir eso (...) los asistentes sociales lograron combinar lo inconcillable. Su propia racionalidad se define en esta puesta en obra técnica de una ética, dentro del arte del juego sobre los valores*⁷... no existe necesidad de esperar otra visión del trabajo social que como "dador de sentido" como *"arte de hacer donde la permanencia los unos y los otros vuelven en su medida sobre una acción siempre estrechamente asociada a los símbolos"*.⁸ Una acción social, en tanto, no es necesariamente rentable ni forzosamente costosa: sin embargo debe ser subjetivamente significativa.

El registro ético.

El trabajador social no sólo determina sus acciones en función de criterios de eficacia técnica, sino que también teniendo en cuenta apreciaciones éticas. Él se compromete siempre personalmente en una relación y su propia subjetividad es puesta regularmente en duda, ya que el trabajo social es más que un acto, es una acción, una intervención, una situación que compromete, que comparta finalmente una dimensión profundamente ética: *¿En nombre de qué hago esto?* Por cierto, sabemos la existencia de reglas "leyes", pero es a él a quien le corresponde habitarlas en cierto sentido, sin olvidar que muchas veces el trabajador social no puede más que recurrir a él mismo en busca de discernimiento.

La deontología es la protección legítima en vista a esta expresión de peligrosidad. La dimensión ética expresa a la vez el lado del compromiso que está implicado en el acto del trabajo social y también el lado inefable, indecible del trabajador social en vista a la enunciación de su práctica. *El silencio*, dice Régis Debray, *"es la firma de la ética, el territorio del secreto donde la peor obscenidad se llama "parlotear"*.

Sin embargo, más que una dimensión ética, más bien habría que hablar de una dimensión ético-política. En efecto la práctica profesional, pone siempre más o menos un juego de orientación, de opciones socio-políticas: concepción de igualdad, los universales, de la sexualidad, de relaciones intergeneracionales, de relaciones hombre-mujer, adulto-niño, etc. Estas concepciones invisten masivamente la práctica, tanto a un nivel colectivo, construyendo registros legítimos, como en un ámbito individual generando referentes para la acción que cada trabajador social tomará.

⁶ Michel Autès. *Les paradoxes du travail social (Las paradojas del trabajo social)*, Paris, Dunod, 1999, p. 242

⁷ Corinne Saint Martin. *Être assistante de service social (Ser asistente del servicio social)*, Paris, L'Harmattan, 1999, p. 173.

⁸ Alain Vilbrod, *Devenir éducateur, une affaire de famille (Llegar a ser educador, un asunto familiar)*, Paris, L'Harmattan, 1995, p. 274

El registro experiencial.

Dentro de la acción, los trabajadores sociales no pueden poner en aplicación técnicas aprendidas de forma invariable y las concepciones de un mismo saber aplicado aunque las situaciones sean idénticas, sabemos, que las situaciones no son nunca iguales, su trabajo es una experiencia cada vez renovada, siempre inscrita en el evento, siempre marcada por particularidades propias de las personas que tienen que sostener dentro del contexto de las acciones emprendidas, etc. Sus acciones siempre deben ser retomadas, y siempre re-hechas, re-comenzadas, en el sentido que no es jamás dos veces la misma situación a la que se enfrenta.

Si la eficacia del trabajo social es difícilmente medible, es porque ante todo ella es un registro simbólico, porque ella opera de manera cada vez más renovada, tratándose siempre de un trabajo local, siempre localizado, un trabajo que llama a la inteligencia práctica, porque está inscrito siempre dentro de lo social, tributario de lo social, arte de hacer circular lo social.

Michel Autès moviliza y desarrolla una bella expresión para evocar este “arte de hacer” propio del trabajador social, habla de la Metis “oficio” del trabajador social⁹, que representa en la mentalidad griega todo lo que tiene relación con la inteligencia práctica, con lo que se concebía como astucia. ¿En qué representa bien Metis la lógica de la acción del trabajo social. Una forma de inteligencia completamente comprometida dentro de la acción?

Metis (oficio) representa la fuerza del débil. Es la táctica la que se opone a la estrategia. El arte del débil no es ni la desigualdad ni la delincuencia. Ella es admisible, en cierto sentido, dentro del espacio indefinido de ley y la norma. El arte del débil, es el de la resistencia, del desvío, pero en ciertas ocasiones es también el de la ofensiva.

Metis (oficio) es el arte del momento justo, la elección de la ocasión, de la oportunidad de agarrar. Posiblemente una lógica del golpe, del buen golpe, del golpe certero.

Metis, (oficio) es la capacidad de conducir dentro de un medio peligroso, es el arte del timonero que sabe decodificar los signos que otros no saben ver, es el arte de navegar entre los peligros y de inventar caminos siempre nuevos y diferentes.

Metis (oficio) es inasequible, es la astucia, el arte del negociador (lo que supone siempre una buena dosis de autonomía en las decisiones a tomar).

⁹ Metis es la primera esposa de Zeus. Hija del océano, ella es madre, la divinidad femenina en el origen del mundo. Es ella quien ayuda a Zeus a vencer a los Titanes, y le permite así sentarse en el trono de la ciudad de los dioses. Voir Michel Autès. *Les paradoxes du travail social (Las paradojas del trabajo social)*, Paris, Dunod, 1999, pp. 252-259.

Metis sabe utilizar trucos, los trucos de manos. Es el arte del oficio, es el saber-hacer que no está escrito en ningún lado, la fabricación del pequeño instrumento que hacía falta: es la astucia... Son los conocimientos desde el inicio, pero utilizados con buen propósito, es ayuda que se pueda prestar dentro de situaciones siempre cambiantes.

Metis, es el arte de hacer lazos.

Hacemos hincapié en el último punto, es el arte de hacer lazos el de los trabajadores sociales, el arte del contacto y de las relaciones personales con los administrativos, con servicios de todo orden, es el conocimiento del “laberinto de complicaciones” (maquis) de lo burocrático (administrativo), del embrollo de las ayudas financieras para los usuarios, es la capacidad de hacer avanzar un caso fuera de la vía habitual, es la capacidad para relacionar a los interlocutores que habitualmente no se encuentran, es el arte de ocupar la agenda de contactos, lo que se puede llamar “la gestión astuta de los pequeños recursos”, es el importante arte de la mediación y finalmente del compromiso.

Cuando las competencias adquieren color.

Con todo lo que se ha analizado, percibimos inmediatamente que las definiciones de las competencias del asistente social, serán evaluadas de acuerdo a ciertos preceptos como: medida, acción, formación de estudiantes, formación de futuros trabajadores sociales; tomando con todas estas aristas un color muy particular.

Esto es lo que aspiramos mostrar: en función de la definición que tenemos de lo que es el trabajo social, siendo todo lo que compete a los referenciales, a los dispositivos de medida de eficacia, de las acciones emprendidas, de la realización de la acreditación de los dispositivos de formación, etc., todo depende de estas definiciones primeras que han sido olvidadas muchas veces.

Intentaremos precisar los contornos de lo que son las competencias, una vez ya enunciada una cierta concepción de la acción de los trabajadores sociales.

Las competencias nos enfrentan ante todo a una dinámica de producción de conocimientos dentro del acto mismo del trabajo, de producción del saber en la acción. (Aguayo 2003)¹⁰

La articulación de la competencia y de la actividad es estrecha, escribe Michel Parlier, La competencia es un efecto inseparable de la acción y ella no puede ser verdaderamente aprehendida más que por medio de actividades por las que se expresa y ella permite la puesta en marcha; esta articulación estrecha no significa que la competencia está “prisionera” de la actividad, ella indica simplemente que la

¹⁰ Aguayo Cecilia “Un debate epistemológico y político-ético sobre la acción profesional: una lectura a partir de Max Weber” tesis para optar al grado de doctor en Filosofía. Universidad de Chile. 2003

*competencia se expresa de manera específica en función de la contingencia de la situación y de la meta que persigue la actividad.*¹¹

Las competencias, así, se distinguen de los simples conocimientos técnicos en la medida de que tratan de lo que producen, en el uso, la confrontación de la aplicación de las técnicas, de los procedimientos y los riesgos del trabajo social en lo cotidiano. Este saber en acción no es reducible a una suma de conocimientos técnicos adquiridos durante el tiempo de formación presente de estos conocimientos. Estas técnicas representan la piedra angular indispensable. En este sentido la competencia del trabajador social no puede existir independientemente de una confrontación con sus asuntos, con su situación, con su contexto: ella se manifiesta en el propio actuar. La competencia no reside, por tanto, en los recursos movilizados, sino en la movilización de los recursos. Ella no es una simple movilización de saberes y de conocimientos, de operaciones y de procesos aprendidos sino implica la construcción de conocimientos y de una cierta relación con el saber y con uno mismo en tanto sujeto de competencia.

La “puesta en marcha” de competencias corresponde a esta fase de co-relación con una suma de conocimientos y de experiencias acumuladas; con los problemas encontrados dentro de la actividad del trabajo. Ella implica esencialmente un proceso cognitivo de análisis, de análisis, de juzgamiento y de arbitraje. Jamás estabilizado, ni balizado, este el saber dentro de la acción construye en una situación y en una dinámica que implica auto-alimentante. Las competencias, entonces, no se reducen a su aplicación de procesos, pero representan ese excedente táctico que recuerda procesos mentales como representación características de un problema y la asociación de una respuesta eficaz.

Es así una dinámica de integración acumulativa de experiencias vividas en el trabajo, siendo imposible hablar más de competencias evolutivas.

Es una forma de inteligencia práctica, una forma de ingeniosidad, es también la inteligencia producida por la actividad desarrollada en el trabajo mismo: es de esta inteligencia astuta, práctica, de donde se ha sacado la fiel expresión de *Metis*; siendo una forma de conocimiento oblicuo. Se apoya sobre un saber-hacer, sobre una acumulación de experiencias que afinan la percepción, que permiten una selección de índices significantes.

El trabajador social competente, es aquel que, como *Metis*, aprende a medida del encuentro con los obstáculos, compuesto por elementos, se enriquece con el aprendizaje de las experiencias pasadas y de esto saca un cierto provecho.

Una competencia real retenida por una persona es el resultado de un recorrido de calificación y de adquisición de saberes y de saber-hacer, de un saber-ser y saber-

¹¹ Michel Parlier, « Compétences, métier et professionnalisation » (Competencias, oficio y profesionalización) dans *Reconnaissance des acquis et validation des compétences*, sous la direction de Jean-Yves Ménard, Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2001.

hacer, relacionados en la medida que son una disposición a poder accionar o hacer con relación a una situación o a una familia de situaciones-problema.

Ella corresponde a lo que llamamos un esquema operatorio definido como *una forma de organización invariable de actividades para una clase de situaciones dadas*.¹² La competencia es un proceso de transferibilidad ya que el esquema operatorio siempre se puede adaptar, dado que las situaciones de trabajo se caracterizan por su creciente inestabilidad. El trabajador social debe adaptar permanentemente sus competencias a la realidad móvil de los problemas encontrados y poner en marcha una fuerza óptima para conducir la acción.

El esquema operatorio es un potencial a actualizar; se convierte en un proceso permanente de adquisición de competencias. El trabajador social, en este proceso, no termina nunca de aprender.

En suma el trabajador social es “competente” en el momento en que se logra reconocer, (y comprender a sí mismo) poco a poco acumula un saber en el uso, capacidades sofisticadas y muy elaboradas. La competencia es el resultado por el cual se alimentan y se sedimentan sus saberes prácticos. Es un trabajo intersticial y por lo tanto puede ser reutilizado.

La competencia, en este sentido, es más que esto pues ella debe ser transmisible y formalizable. Ella representa una dinámica de formación de experiencias, es saber práctico siendo después saber formalizado, pudiendo ser objeto de transferencia. La competencia es por tanto, comunicable, ella nos guía al análisis de situaciones favoreciendo la expresión y la construcción conjunta para comprender la formación de reglas no escritas. En esto consiste trabajar en la transferibilidad de este saber-hacer. Se trata ni más ni menos que de reflexionar el aprendizaje de sus acciones, de analizar qué tal o cual saber-hacer puesto en marcha es transferible de tal o cual forma, de qué manera obtener resultados de lo aprendidos, de las lecciones que se han retenido de las acciones pasadas.

Conclusión.

Hablar de competencias necesarias para la profesión del trabajador social supone que nos hayamos puesto de acuerdo de forma anterior sobre lo que busca este oficio. No se puede evocar las competencias útiles del trabajador social, y al mismo tiempo reconocerles e iniciar su transmisión si es que estamos de acuerdo sobre lo que caracteriza al acto de trabajar.

Todas las actividades del oficio y del oficio del trabajador social no se derogan, sino que se producen bajo distintas formas diversos saberes prácticos más sofisticados que no dejan adivinar las modalidades objetivas y formalizadas como una descripción de un juego de posta. Se trata, entonces, de reconocer que la

¹² Guy Le Boterf, *construire les compétences individuelles et collectives (Construir las competencias individuales y colectivas)*, Paris, Editions d'organisation, 2000, p. 59

competencia es una habilidad que se construye, que muestra cualidades móviles dentro del ejercicio concreto de la actividad profesional, fundada a la vez sobre saberes técnicos formalizados y sobre saberes empíricos.

Debemos además recordar que todo esto debe estar posibilitado por un ambiente que debe promover la puesta en marcha de ciertas competencias, es decir, de la ingeniosidad, del “trabajo manual” en el sentido noble de término, virtuosidad.

Alain VILBROD
Maître de conférences en sociologie
Universidad de Brest
Francia.¹³

¹³ Traducido por Cecilia Aguayo y Francisca Salas.

UN NUEVO CURRÍCULUM POR COMPETENCIAS

Julia Cerda Carvajal
Nélida Ramírez Naranjo
Trabajadoras Sociales.
Académicas Departamento de Trabajo Social UTEM

Introducción:

La aspiración de acordar nuevas acciones para entregar una formación de pregrado de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Tecnológica Metropolitana, que contemple los aspectos más relevantes para ser eficiente y amigable con los estudiantes de estos días y de estas generaciones, es el anhelo que abriga este proyecto del nuevo currículo de pregrado que estamos construyendo.

En el año 2003 dos compañeras del equipo de profesores se sentaron a reflexionar extrapolando su mirada fuera de la escuela, encontrándose, de esta forma, con que había en el ambiente un concepto que parecía habernos acompañado siempre y que mostraba una nueva manera de considerar el mundo que está desarrollándose, que tiene que ver con que los formadores de los profesionales miremos con mayor detenimiento; éstas, en definitiva, son las competencias a las que nos referimos. Centradas en este concepto, en la idea de hacer mejor la formación de pregrado, presentamos al Fondo concursable de Mejoramiento de la Calidad del Ministerio de Educación de Chile un proyecto que se denominó *“Un Modelo Curricular para la Formación del Licenciado en Trabajo Social Basado en Competencias Profesionales”*.¹⁴

El proyecto contempla dos objetivos centrales desde donde se generan actividades macro y complementarias. Estos objetivos son:

-Realizar en un período de tres años un modelo curricular basado en competencias profesionales integrales que nos permitan la formación de licenciados en Trabajo Social con habilidades para responder a las nuevas condiciones del mundo del trabajo y al desarrollo de nuestro país.

-Mejorar la calidad de la docencia en el nuevo modelo curricular, con el objeto de ofrecer una formación de excelencia, que estimule el aprendizaje autónomo y mejore la formación de habilidades y competencias de los Licenciados en Trabajo Social.

¹⁴ CERDA, Julia y RAMÍREZ, Nélida. (2003).

Desde este proyecto partiremos para exponer en este artículo algunas de las actividades que nos ayudan a poder generar una propuesta curricular que apunte a mantener a nuestros profesionales preparados y alertas en el ejercicio de la profesión en el Chile actual y futuro, en Latinoamérica, y, por qué no, aspirar al mundo.

La necesidad de un Estudio de Competencias en el medio laboral del país.

Tenemos la convicción de que la Escuela de Trabajo Social requiere afianzar la formación de pregrado de la carrera de Trabajo Social y así formar trabajadores sociales con un sello distintivo, con un alto componente de trabajo en formación en la práctica social, es decir, configurar un agente político-social activo con capacidad para generar criterios de prioridad en el ámbito social, que gestione adecuadamente recursos con manejo de elementos de la cultura y la tecnología de información, líder en la cotidianidad, ético, facilitador de procesos sociales, organizador de redes sociales,¹⁵ ya que el propósito es que alcancen importantes niveles de empleabilidad en las distintas áreas del mercado laboral, el cual les demandará dirigir, coordinar, supervisar, evaluar, monitorear, investigar, capacitar, educar, prevenir, negociar, mediar, arbitrar y comunicar, entre otros. Su labor será realizada en las fronteras de otras profesiones y deberá responder a significativos cambios de roles y funciones. Esto implica incorporar aspectos innovadores con respecto a la elaboración de los planes y programas de estudio desde la lógica de las competencias profesionales integrales.

Por lo tanto el equipo académico del Departamento y la Escuela de Trabajo Social considera pertinente realizar una nueva propuesta curricular enmarcada en un modelo de competencias profesionales.

De allí que uno de los objetivos específicos del proyecto nos llevó a *identificar competencias profesionales integrales o genéricas, indispensables para el establecimiento del perfil de egreso del futuro Licenciado en Trabajo Social*, para lo cual nos planteamos realizar un trabajo mancomunado con una entidad experta en investigación educativa y concedora de este enfoque.

Los primeros pasos de trabajo nos llevaron a proponer, en el marco del proyecto, una Asistencia técnica con este objeto apoyadas por el Fondo Mecesup a través de la solicitud hecha por la Unidad de Coordinación Institucional de nuestra Universidad. Realizados los pasos correspondientes, y enmarcadas en las disposiciones vigentes, seleccionamos para esta actividad del proyecto al Programa Interdisciplinario de Investigaciones de Educación, PIIE, para realizar nuestro *“Estudio Nacional de Competencias Profesionales de los Trabajadores Sociales”*.

¹⁵ CERDA, Julia, MOLINA, Ida y SUÁREZ, Pablo. (2002).

El Estudio Nacional de Competencias Profesionales de los Trabajadores Sociales de Chile (ENCP).

La actividad se focalizó al mejoramiento de la Licenciatura en Trabajo Social y se plantearon, desde nuestra propuesta, los objetivos generales y específicos

Objetivos Generales del Estudio

1. Obtener una herramienta base de información, diagnóstico y evaluación que permita visualizar y analizar las competencias profesionales, en función de los espacios profesionales que ocupan los Trabajadores Sociales, que se enmarque dentro de la dinámica de competencias profesionales y la calificación.
2. Describir y analizar los distintos espacios profesionales y el proceso en los que se adquieren y desarrollan competencias profesionales.
3. Conocer y analizar la opinión de las personas que contratan a los asistentes sociales o trabajadores sociales respecto a sus competencias profesionales.

Objetivos Específicos del Estudio

1. Realizar en conjunto con el equipo de siete académicos del Departamento de Trabajo Social, el diseño metodológico del Estudio Nacional de Competencias Profesionales de los asistentes o trabajadores sociales de Chile.
 2. Implementación del estudio a nivel nacional.
- Identificación y definición de las unidades de competencias.
4. Sistematización de los procesos de adquisición y desarrollo de las competencias profesionales.

Sobre la metodología y alcances de la asistencia técnica se señaló que se realizara a través de modalidad presencial, y que los consultores mantuvieran una permanente interacción con el equipo académico, preocupación por escuchar los análisis y propuestas de los académicos, flexible y de mucho apoyo a las actividades del proyecto. El diseño del ENCP, bajo un marco conceptual de competencias profesionales y calificación profesional debía considerar la incorporación temática y sistémica de información a escala nacional, regional y comunal. Su materialización debía permitir el acceso en forma dinámica, actualizada e interactiva al sistema generado, tanto para hacer consultas estructuradas previamente o para hacer análisis especiales.

El esquema de desarrollo del ENCP consideró áreas de interés específicas que facilitaren tanto un avance independiente en el logro del ENCP y en forma paralela la opción de integrar a futuro nuevas áreas.

En principio el organismo Consultor debería considerar la clasificación de áreas referenciales del Sector Público, Privado y del Tercer Sector, así mismo, los aspectos principales considerados para el procesamiento de la información propuestos fueron los siguientes:

Desarrollo de instrumentos de obtención directa de información (encuestas, pautas de entrevistas guiadas, pautas de catastro en terreno, etc.), aplicación de estos instrumentos con su correspondiente supervisión, ordenamiento de la información y verificación de su consistencia;

Catalogación, ordenamiento y documentación de la información obtenida;

Elaboración de un sitio WEB y actualización para la difusión del ENCP.

Fueron consideradas tres etapas del ENCP y sus respectivas actividades:

ETAPA	Actividades
1	Revisión y análisis de información de la carrera de Trabajo Social, plan curricular, objetivos, prácticas y modelos pedagógicos. Análisis del Plan de desarrollo del Departamento y Escuela de Trabajo Social Definición de metodología general del ENCP. Desarrollo y aplicación preliminar de metodologías específicas para la elaboración de análisis y diagnósticos.
2	Elaboración definitiva de análisis y diagnósticos. Elaboración de Unidades de Competencias identificadas.
3	Presentación de Informes Finales y Documentos de Soporte

Asimismo, cada etapa contempló ciertos resultados esperados relativos a ajustes metodológicos, la definición acotada de Áreas de Interés (lo que determinaría la cantidad de entrevistas a desarrollar) y la sanción del método propuesto para la recopilación y actualización de la información. La obtención de metodologías específicas para la elaboración de análisis y diagnósticos en todas las áreas de interés, así como la aplicación de estas metodologías específicas, las que se subdividirían en capítulos diferentes según áreas de políticas sociales, organismos no gubernamentales, empresas etc., para efectos de ordenar y procesar la información.

Se señaló como meta necesaria el catálogo del catastro de información general disponible para la operación del ENCP, esta información podría encontrarse previamente existente o podría ser recopilada en forma adicional, mediante la aplicación de instrumentos específicos formulados, tales como encuestas, entrevistas guiadas, etc.

La evaluación de resultados parciales y proposición de recomendaciones de ajuste metodológico, afinación de costos y proposición de plataforma informática necesaria para la puesta en operación del ENCP fue otra de las metas.

En la etapa 2, orientados por uno de los objetivos específicos, se esperó la obtención de los análisis y diagnósticos posibles de desarrollar en cada una de las áreas de interés y de acuerdo a las metodologías generales y específicas anteriormente definidas, además del establecimiento de los criterios básicos para el funcionamiento posterior de esta herramienta. Entre estos criterios se consideró la definición de los usuarios, su capacitación, la difusión de sus contenidos y potencialidades y la proposición de las formas de utilización una vez finalizado el estudio.

En la etapa 3 los resultados esperados fueron las unidades conceptuales de competencias identificadas y las principales características de los espacios profesionales que ocupan los trabajadores sociales y el Informe Final.

El ENCP consideró la participación por parte de la consultora de Perfil de Consultores que tuviese diez años de experiencia profesional para el consultor y 3 años para el personal de apoyo que se pudiera requerir, en el área de las competencias profesionales, que conocieran las características del Trabajo Social en Chile, así como las características del sistema educacional de Chile y que mostrara experiencia de trabajos realizados en el ámbito de la educación superior y que en el equipo de consultores participaran profesionales del área social principalmente trabajadores sociales, sociólogos y antropólogos .

La contraparte técnica fueron los docentes jornada completa de la Escuela y se contó con un comité asesor conformado por destacadas trabajadoras sociales.¹⁶

Para presentar los aspectos teóricos y metodológicos del estudio los consultores trabajaron en torno a las competencias y los perfiles, competencias entendidas como “el conjunto de saberes (saber, saber hacer y saber ser¹⁷) adquiridos en un proceso de formación profesional que se demuestra con un desempeño de calidad en un campo de intervención particular y específico”¹⁸. El “perfil profesional” entendido como el conjunto de competencias necesarias para el ejercicio eficiente y eficaz de la profesión, organizadas en áreas o unidades de competencias.

También los profesionales consultores en conjunto con los académicos convinieron en que se identificaran campos del conocimiento (saber) a aplicar en situaciones dadas (habilidades y destrezas), con conductas (saber ser = actitudes y valores) favorecedoras del éxito del servicio o de la producción.

Desde las estrategias del estudio se identificaron las finalidades y las actividades de cada una de las áreas relevantes en las que participa el Trabajador Social.

¹⁶ Pedido de Propuesta PP No. 01. UTM 0208, Mecsup. UTEM, Santiago 2004.

¹⁷ El Informe Delors de la UNESCO señala, además, el “saber convivir”, componente que para este estudio lo incluimos en el “saber ser”, Ver: DELORS: “La Educación guarda un tesoro”, Santillana, 1995.

¹⁸ Otra definición posible es “conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí, que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional”, Consejo Federal de Cultura y Educación de Argentina, 1988.

Para ello se realizó un *análisis de cada área entendido como el proceso por el cual se descompone un área técnica en sus diferentes finalidades y, cada una de éstas, en sus unidades de competencias* ¹⁹

Por unidades de competencias se entendió el conjunto de saberes que pone en juego en forma autónoma una persona o un conjunto de personas que ejecutan el mismo trabajo con iguales desempeños. El análisis de la competencia identificó elementos de competencia que corresponden a cada uno de los componentes (sub-desempeños) en que puede ser dividido el trabajo al que se refiere una unidad de competencia.

Para definir las unidades de competencia y los elementos de competencias se hizo uso de las siguientes categorías:

Unidades:

Título

Descripción del desempeño, que es una forma breve de describir el alcance y propósito del trabajo realizado.

Elementos que componen la unidad.

Elementos:

Título

Descripción del desempeño

Criterios de desempeño: consiste en una lista de actividades claves (o de resultados de éstas) que caracterizan a una persona competente en relación con el trabajo representado por un elemento.

Evidencias o indicadores de desempeño que consisten en una descripción de las características que deben tener las actividades (o los resultados de éstas) descritas en los criterios. Ellas permiten reconocer un trabajo competente de aquel que no lo es.

Campo de aplicación, o sea, la descripción del conjunto de circunstancias específicas en que puede tener lugar el trabajo descrito a nivel de un elemento de competencia.

Entre los procedimientos se desarrollaron:

Un trabajo de gabinete y de diálogo entre académicos del Departamento de Trabajo Social y los consultores para precisar los alcances del estudio requerido, replantear percepciones y expectativas, diseñar la metodología del proyecto y sus correspondientes actividades. La actividad de trabajo se consideró un proceso de transferencia tecnológica de perfeccionamiento docente y técnico tanto de orden conceptual (elaboración curricular con enfoque de competencias) como de orden operativo (construcción de perfiles profesionales).

¹⁹ Estudio Nacional de Competencias Profesionales de los Trabajadores Sociales de Chile. PII-UTEM. Santiago 2004

Una recolección de información nacional a partir de fuentes secundarias para la obtención de información especialmente de orden cuantitativo. Asimismo, se realizó una recolección de información a través de informantes claves regionales. Los aspectos cualitativos referidos a los objetivos del estudio se obtuvieron a través de recolecciones muestrales aplicados en las zonas norte (Ovalle), centro (Santiago), centro-sur (Concepción) y sur (Valdivia). Las muestras correspondieron a variables y criterios que se explicitan más adelante. La selección de las ciudades indicadas obedece a la aplicación de criterios territoriales diversos y representativos de las zonas, en términos de significación administrativa y poblacional (Valdivia, comuna de poco más de 140.000 habitantes, con alto acceso a la ruralidad, cabecera provincial; Ovalle, ciudad de 140.000 habitantes, representativa de la zona, cabecera provincial, por tanto, con limitado acceso a los servicios públicos; Concepción, cabecera regional, con amplio acceso a los servicios públicos; y Santiago, capital regional y nacional, región que concentra el mayor número de Trabajadores Sociales, así como la mayor diversidad de campos ocupacionales del país). Los resultados y productos dieron origen a la construcción de una base de datos (catastro numérico y cartográfico)

Se consideró la clasificación de las siguientes áreas referenciales: Sector Público, Sector Privado y Tercer Sector, considerando variables generales: sector urbano /sector rural; sector público / sector privado / tercer sector; servicios diversos (educación, salud, asistencialidad). El enfoque del estudio se realizó tomando como referente el desarrollo socio-económico-cultural en el decenio con el fin de pronosticar cuantitativa y cualitativamente la formación de Trabajadores Sociales, por una parte; así también como individualizar los procesos que caracterizarán las competencias requeridas por las áreas emergentes del desarrollo del país.

Para el procesamiento de la información se consideró el desarrollo de instrumentos de obtención directa de información (cuestionarios, pautas de entrevistas guiadas, pautas de catastro en terreno, encuentros grupales, según especificación en las actividades), aplicación de estos instrumentos con su correspondiente supervisión, ordenamiento de la información y verificación de su consistencia; catalogación, ordenamiento y documentación de la información obtenida. La elaboración de los instrumentos de recolección de la información fueron aprobados por el Comité Técnico y luego validados con un universo acotado. Estos instrumentos fueron administrados en terreno por miembros profesionales del equipo central y profesionales de apoyo en terreno sobre una muestra previamente diseñada y aprobada por el Comité Técnico. Una vez recolectada la información ésta fue procesada, analizada y ordenada garantizando la veracidad de su consistencia con el fin de lograr los resultados previstos: un perfil profesional en base a competencias específicas.

Para realizar el Estudio se propuso las variables que emergen de una *muestra estructurada*, es decir, que da cuenta de los tres sectores que componen el ordenamiento del país y que ya fueron enunciados, es decir: sector público, sector privado y tercer sector (organizaciones no gubernamentales).

Lo anterior supuso investigar una *muestra no-probabilística por cuota* que aseguró la representatividad de la diversidad de posibilidades o alternativas laborales donde se desempeñan estos profesionales asegurando, de esta manera, organizar los *criterios funcionales y de responsabilidad* para los que deben estar preparados para cumplir o desarrollar dichas actividades.

Los instrumentos utilizados fueron los siguientes:

Entrevistas semi-estructuradas: Dirigidas a informantes clave de niveles directivos tanto del ámbito público como del privado.

Mesas de discusión: dirigidas a los sectores intermedios (responsables de programas), agrupados por ámbitos.

Cuestionarios: con el fin de recolectar información directa de profesionales Trabajadores Sociales de conjuntos homogéneos.

El análisis de la información

La información primaria se recopiló en cuatro regiones del país (IV, VIII, X y R.M.), específicamente para el caso de Trabajadores Sociales que se desempeñaban en distintas organizaciones tanto públicas como privadas.

Fuentes de información: Ovalle, Santiago, Concepción y Valdivia:

Informantes Clave: 19

Empleadores: 54

Trabajadores Sociales: 77

Instrumentos:

Entrevista semi-estructurada.

Grupo de discusión.

El análisis realizado a dichas entrevistas y grupos de discusión permitió identificar cuatro áreas de acción social para los Trabajadores Sociales siendo éstas:

- A. Docencia y producción de conocimiento,
- B. Gerencia Social,
- C. Implementación y ejecución de planes y programas y
- D. Gestión y administración de recursos.

Para cada una de estas áreas de acción social, salvo en el caso del área de docencia y producción de conocimiento, se identificó más de una finalidad entendiéndose por ésta la función desempeñada por el Trabajador Social al interior de una organización o institución.

Es así como, en el área de Gerencia Social, se encontraron las siguientes finalidades de los Trabajadores Sociales:

Control de Gestión.

Asesoría y seguimiento de políticas públicas.
Planificación, coordinación y evaluación de programas.

Para el área de Implementación y ejecución de planes y programas, las finalidades identificadas son:

Elaboración y análisis de programas y proyectos
Gestión de programas y proyectos
Asesoría técnica y supervisión de programas y proyectos

En el caso de Gestión y Administración de recursos, también se encontraron tres finalidades para los Trabajadores Sociales:

Bienestar
Atención Socio – Familiar
Desarrollo Comunitario
El análisis consideró la opinión de los propios Trabajadores Sociales así como de sus empleadores y de una muestra de informantes clave.

El resultado final resulta del cruce de todos los análisis y da origen al Perfil Profesional diseñado, el que grafica en tablas las características referidas a las áreas de competencias.

En el análisis de las áreas de acción social de los trabajadores sociales se definieron: sus finalidades, actividades, recursos que utilizan, decisiones que toman, los aportes profesionales que realizan. También se identificaron los elementos de competencia, destacándose los elementos de conocimientos, las técnicas e instrumentos utilizados, así como las habilidades básicas y sociales. Actitudes y comportamientos, satisfacción con el trabajo y estrategias de autocuidado, valores y contradicciones éticas, factores clave de éxito, dificultades para el desarrollo de esta actividad.

Para cada una de las áreas se obtuvieron contenidos en cada uno de los elementos que señalamos en el párrafo anterior.

Luego se realizó una sistematización de la información lograda desde informantes clave considerando las relaciones entre los entrevistados y los trabajadores sociales.

Se describieron varios aspectos desde esta sistematización:

Cambios que ocurrirán a futuro en el Trabajo Social.

Desafíos que se presentarán en el Trabajo Social.

Habilidades que requerirán los trabajadores sociales.

Conocimientos que requieren los trabajadores sociales.

Actitudes y comportamientos que requieren los trabajadores sociales.

Herramientas y habilidades tecnológicas se deberá incorporar.

Aportes del trabajador social al desarrollo del sector.

Ámbitos posibles de ser reforzados por el trabajador social.

Proyección del trabajo social.

Se elaboró un Catastro de trabajadores sociales con la información recolectada mediante la metodología descrita. Aquí se muestra la población total de Trabajadores Sociales considerándolos por sexo, comuna y sector de actividad.

Se concluyó con una descripción del perfil profesional del trabajador social a través de la identificación y definición de:

Unidad de competencia profesional o finalidad.

Actividades claves y elementos de competencias.

Criterios de desempeño.

Conductas asociadas a las actividades clave.

Finalmente:

Desde esta breve síntesis hemos querido relatar la forma en que se trabajó. Esperamos que pueda servir a quienes están iniciando los cambios de currículo hacia el enfoque de competencias. Para realizar este trabajo se necesita de conversar con los profesionales de los distintos espacios laborales, también consideramos relevante el hacerlo con otros profesionales y con los empleadores.

Los contenidos de este estudio serán publicados en un texto en los próximos meses, pudiendo, de esta forma, hacer un aporte a otras experiencias.

En estos momentos en que las entidades del sector terciario de la educación de nuestro país se encuentran desarrollando un proceso de autoevaluación y acreditación de estudios de este tipo colaboran para emprender los necesarios planes de acción y mejoramiento para superar las debilidades de los planes y programas de formación.

Bibliografía:

CERDA, Julia, MOLINA, Ida y SUÁREZ, Pablo. Documento interno de reflexión. Departamento de Trabajo Social, UTEM, 2002.

CERDA, Julia y RAMÍREZ, Nélida. Proyecto “Un modelo curricular para la formación del licenciado en trabajo social basado en competencias profesionales”. Programa de mejoramiento de la calidad y equidad de la educación superior, programa Mecesup, Ministerio de Educación, Chile 2003.

UTEM – PIIIE. Estudio nacional de competencias profesionales de los trabajadores sociales. Santiago, octubre 2004.

COMPETENCIA LABORAL: ¿QUÉ ES LA COMPETENCIA LABORAL? UNA VISION DESDE EL TRABAJO SOCIAL

Gonzalo Gutiérrez Acevedo
Néstor Piña Rojas
Trabajadores Sociales¹

INTRODUCCIÓN

Es difícil comprender conceptos en que los indicadores que demuestran lo que es o no es son subjetivos de percibir y, por tanto, complejos de encasillar en un convencionalismo. Como determinar si un trabajador es competente en su trabajo, si es considerado eficiente y eficaz, si su producción está acorde con los requerimientos impuestos en su lugar de trabajo, etc.

En un contexto en el que se tiende a la flexibilización, en un proceso de cambio tecnológico y organizacional por efecto de la reestructuración productiva, donde la subcontratación entre empresas grandes y pequeñas se vuelve común, donde la polivalencia y la rotación de ocupaciones se convierten en habituales la “lógica de las competencias” ha pasado al centro de la escena en las empresas alcanzando nuevas formas de reclutamiento, promoción, capacitación y remuneración.

El foco de atención se ha desplazado así de las calificaciones a las competencias, es decir, al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo. Parece importante profundizar este concepto en relación a las nuevas demandas del trabajo no ya pensando desde el ángulo de un determinado puesto, sino desde la perspectiva de familias de ocupaciones que exigen competencias semejantes a los trabajadores que las desempeñan para recién después interrogarse sobre dónde deben aprenderlas y cuánto tiempo les lleva dominarlas.

Así pues el concepto de Competencia Laboral es definido desde numerosos puntos de vista, pero, finalmente, todos llegan a una misma conclusión, cual es revalorizar el aporte humano a la competitividad efectuada para desarrollar una labor organizacional mediante la combinación de los atributos como el conocimiento, actitudes, valores, habilidades y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

DEFINICIONES DE COMPETENCIAS

¹ Este artículo está basado en la Tesis de Grado de los autores titulada : “Percepción de los representantes de los organismos técnicos de capacitación (OTEC) respecto al proceso de implementación del Programa Nacional de Becas basado en formación por competencias laborales, un estudio exploratorio”. Presentada en la Escuela de Trabajo Social de la UTEM, el año 2002, y que se encuentra disponible para consulta en sala en la Biblioteca. (N. de R.).

Existen diferentes definiciones de competencias:

- Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones. (CINTERFOR / OIT, 1999)

- Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer. (Merten, 2000)

- Capacidad productiva de un individuo que se define y se mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo. (CONOCER, México, 1997)

- La competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la institución sino también – y en gran medida – mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Cabe mencionar que la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido el concepto de “Competencia Profesional” como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación se asocian fuertemente dado que la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar un trabajo o desempeñar un puesto de trabajo. (Servicio de Políticas y Sistema de Formación POLFORM / OIT, 1998)

- La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este ha sido llamado un enfoque integral en la medida en que aglutina y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente. (Gonczi, Andrew; Australia, 1996)

- La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. (National Council for Vocational Qualifications – NCVQ – Gran Bretaña, 1986)

De estos conceptos podemos inferir que existen tres enfoques sobre el concepto de competencia:

Punto de vista productivo: La competencia laboral vista en el desempeño eficiente y eficaz del trabajador para el logro concreto de un determinado producto (bien o servicio).

Punto de vista emocional: La competencia como una conformación psicológica compleja que implica componentes motivacionales, valóricos y afectivos del sujeto.

Punto de vista desde el diseño curricular: Búsqueda de un trabajador con el perfil ideal para desempeñar un determinado puesto de trabajo, es decir, formar un técnico o profesional con los conocimientos, procedimientos y actitudes requeridos para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad.

Pero estos tres puntos de vista unidos nos darían una visión más integral, una visión holística de esta definición tan compleja y tan controvertida. Este enfoque holístico es el que debe estar presente dentro de un proceso laboral, más aún cuando éste depende de las personas, y la preponderancia que tiene cada cual como uno más de los engranajes que hacen funcionar este circuito productivo.

Un diseño curricular por competencias laborales es aquel diseño que se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las normas de la profesión para la que se está formando, observando su preparación para la vida. Hay que tener en cuenta que no se puede perder de vista la perspectiva humanista, intelectual y sociopolítica, entre otras; el trabajador debe formarse en base a una cultura general; valorar los recursos humanos no solo como un conjunto de conocimientos y habilidades; fomentar la integración plena del trabajador a la sociedad considerando las necesidades y exigencias socioeconómicas del país; desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes simultáneamente para potenciar el conocimiento. En pocas palabras, una mayor articulación Educación – Trabajo.

Evidentemente no se forma un “súper trabajador” mediante un diseño curricular por competencias laborales, pero sí se puede formar una persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias se manda que haya una conjugación entre los conocimientos, los procedimientos y las actitudes que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura, y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

Sin embargo, no se puede dejar de hablar completamente de calificaciones, ni tampoco perder de vista que la sociedad se compone de diversos tipos de personas, con distintas motivaciones, oportunidades, capacidades, etc. De esta forma, existen diferentes grados o niveles de preparación o calificación que resultan importantes mencionar y esquematizar:

Nivel A: Para el acceso a estas ocupaciones se requiere haber cumplido un programa de estudios universitarios a nivel de licenciatura, grado profesional, maestría o doctorado. Las funciones suelen ser muy variadas y complejas, su desempeño exige alto grado de autonomía, responsabilidad por el trabajo de otros y, ocasionalmente por la asignación de recursos.

Nivel B: Estas ocupaciones requieren generalmente de estudios técnicos o tecnológicos; incluye ocupaciones con responsabilidad de supervisión y aquellas que requieren de aptitudes creativas y artísticas. Las funciones que corresponden a este nivel son, por lo general, muy variadas y para su desempeño se exige un apreciable grado de autonomía y juicio evaluativo. Frecuentemente responden por el trabajo de terceros.

Nivel C: Las ocupaciones de este nivel, por lo general, requieren haber cumplido un programa de aprendizaje, educación básica y secundaria, más cursos de capacitación, entrenamiento en el trabajo o experiencia. Las funciones involucradas en estas ocupaciones combinan actividades físicas e intelectuales, en algunos casos complejas; las actividades desarrolladas suelen ser variadas y cuentan con algún nivel de autonomía para su desempeño. Contiene las ocupaciones de nivel medio de calificación.

Nivel D: Para el acceso a las ocupaciones de este nivel, por lo general, se exige el mínimo de educación permisible, esto es, el equivalente al nivel primario. La experiencia laboral no es requerida o, en el mejor de los casos es mínima. Las funciones generalmente son sencillas y repetitivas, se refieren al desempeño de actividades fundamentales de carácter físico y exigen un alto nivel de subordinación.

Además, hay una gama de competencias que tienen que ver fundamentalmente con la aprehensión de la realidad, y la actuación sobre ella, que solo se logra en el ejercicio de la vida laboral. La experiencia en el trabajo es el vehículo clave para estos aprendizajes. Las pasantías, cuando la experiencia laboral es variada y está acompañada por una reflexión educativa, es un excelente medio para la adquisición de estas competencias. La configuración adquirida por las ocupaciones exige a los trabajadores un más amplio rango de capacidades que involucran también la comprensión de lo que están haciendo. Paulatinamente se piden más competencias de contenido social asociadas a la comunicación, capacidad de diálogo, capacidad de negociación, pensamiento asertivo y facilidad para plantear y resolver problemas (Gallart y Jacinto, 1995).

Esta formación del trabajador, hasta hace poco tratada y concebida como un tema aislado, se debiera vincular progresivamente en nuestros días al tema de las relaciones laborales y debe formar parte de igual a igual con temas como la seguridad en el trabajo, la fijación de remuneraciones, la salud ocupacional, bienestar de personal, etc.

TRABAJADORES SOCIALES “COMPETENTES”

Se está reconociendo la necesidad de formar trabajadores competentes, no de cualificar trabajadores. Esta sutil diferencia evoca un conjunto de nuevas competencias entendidas como la capacidad de ejecutar un trabajo que además puede transferirse de un empleo a otro, disminuyendo el riesgo de quedar obsoletas y mejorando, por tanto, la empleabilidad.

De allí la preponderancia de que el trabajador social debe ser capaz de incorporarse a un equipo de trabajo interdisciplinario y estudiar con profundidad la cultura comunitaria u organizacional obteniendo un perfil de los sujetos de intervención. Intervenir de manera integrada a los procesos de evolución laboral, entregando el sentido social que este proceso amerita.

Esta tarea es el comienzo para planificar acciones en cualquier aspecto laboral que vayan en beneficio de las personas, como también de la retroalimentación que provendrá de la instauración de un nuevo sistema de entender el desempeño laboral y la misión del trabajador para con su empresa, organización privada o pública y/o comunidad.

Nuestra profesión históricamente ha sido relacionada a las áreas de bienestar dentro de las organizaciones y comunidades, actividades que no dejan tiempo para desarrollar otros ámbitos de nuestro quehacer. Esto deja de manifiesto nuestra capacidad, como trabajadores sociales, para llevar a cabo procesos de investigación orientados a la formulación y más útiles estrategias de trabajo en las instancias en que nos desempeñamos.

Hoy en día muchos profesionales del área social y, entre ellos, los trabajadores sociales, están participando activamente en el desarrollo e implementación de procesos de capacitación laboral, ya sea en el ámbito empresarial, como en el esquema de programas sociales comunitarios.

Un aporte destacado que ha proporcionado esta investigación a la disciplina del trabajo social es, por un lado, establecer un primer acercamiento del tema “Capacitación laboral basada en competencias” bajo la visión de nuestra profesión que concluye que sea cual fuere el espectro en el que nos aboquemos, no debemos alejarnos de nuestra labor social entendida ésta como la esencia de nuestro quehacer, la que estará vinculada a un prisma más integrado del proceso de capacitación laboral, uniendo los aspectos más técnicos de la función de formación laboral con la orientaciones sociales que emanan del desempeño laboral.

Por otra parte, otro hallazgo es que nuestro accionar debe estar orientado a descubrir cómo los procesos globales influyen en cada una de las personas. De ahí la motivación a no olvidar que los objetivos de nuestra intervención profesional estarán abocados siempre al sujeto.

En dicho sentido, y como consecuencia del actual contexto de transformaciones estructurales, la formación de profesionales del ámbito social se enfrenta a tres desafíos centrales:

1º: La tecnología y la economía lideran los procesos de transformaciones estructurales que afectan hoy al mundo y sus dinámicas sobrepasan sus propios ámbitos de influencia. Las transformaciones sociales se manifiestan dependientes de dichos cambios asumiendo, por tanto, consecuencias y efectos asociados caracterizados por una creciente complejidad e incierto desarrollo y, para los cuales, no siempre se cuenta con referentes válidos que aporten en su comprensión e intervención.

2º: El sistema social se ha complejizado y las respuestas institucionalizadas – que hasta ahora habían demostrado ser válidas y eficientes – comienzan a enfrentar una rápida obsolescencia al emerger nuevas demandas desde las prácticas sociales.

3º: La presencia de una crisis de sentido, propia de las épocas de transición, donde los antiguos límites del orden social están cuestionados dejan de ser creíbles o simplemente ya no existen. Y los nuevos aún no surgen, están en transición, otorgan explicaciones parciales o son demasiado difusos (Castañeda, 1996:2).

En el marco de las actuales condiciones de formación y ejercicio profesional los trabajadores sociales no nos alejamos de estas exigencias, por ello sugerimos la necesidad de definir y plantear cuáles son las competencias propias de nuestra profesión en el contexto social y laboral actual.

Así, entonces, las y los trabajadores sociales desarrollan procesos de inserción en contextos laborales, que demandan crecientes requerimientos tecnológicos, orientados a entregar respuestas de calidad a problemáticas y necesidades sociales diversas y cambiantes; con estructuras de funcionamiento flexibles y dinámicas y con una tendencia reciente a trabajar en torno a proyectos y productos más que por actividades estandarizadas y predefinidas.

En virtud de lo anterior, la demanda del mercado laboral de las y los trabajadores sociales ha transitado en los últimos años desde una convocatoria a cargos laborales claramente definibles – con un reconocimiento de las competencias técnicas y metodológicas asociadas a la posesión del título profesional – hacia una convocatoria centrada en el reconocimiento de las competencias participativas y personales como factores diferenciadores del conjunto de profesionales postulantes al empleo ofrecido.

COMPETENCIAS PROFESIONALES EN INVESTIGACIÓN PARA Y EN TRABAJO SOCIAL

Resumen del Documento para la Reflexión Crítica

Pablo Suárez Manrique
Trabajador Social

Los Centros de Educación Superior en las sociedades avanzadas han iniciado procesos de “vigilancia” de cada uno de los servicios que prestan, especialmente basados en la calidad del docente, asociada al desarrollo y resguardo de la investigación como pilar fundamental de una gestión integral del hacer universitario.

Las demandas de la sociedad tienden a transformar los temas y desafíos de la enseñanza, que desde una realidad concreta y trivial requiere un adecuado abordaje: concreto, autentico y veraz, pero que igualmente requiere una visión de futuro que alerte a los ciudadanos sobre los problemas emergentes que provienen de las sociedades avanzadas y complejas. Para asumir este desafío en las universidades de las sociedades precarias, es imprescindible no olvidar su rol histórico que les permitió impulsar los horizontes del desarrollo científico y tecnológico que determinaron en gran medida la modernidad y modernización de sus países. Es desde allí donde deben abrir hoy sus “cortinas” a la complejidad multicultural y global, mirándose a sí mismas y a la nueva sociedad emergente.

Plantear este tema como punto de inicio de un debate es necesario e imprescindible, fundamentalmente para resguardar la calidad y la equidad en los procesos de formación profesional y seguir manteniendo el prestigio de una escuela histórica en América Latina ya que la formación de trabajadores sociales desde los márgenes de las competencias profesionales, nos abre nuevas e insospechadas rutas de formación, que seguramente irán consolidando una nueva cultura en el ámbito de la educación superior en Chile sin olvidar lo que ya se ha logrado hasta ahora.

Esta breve síntesis pretende aportar a la construcción colectiva de un modelo educativo que asuma y prolongue los aportes históricos de la disciplina desde una perspectiva creativa, renovada y acorde a lo que una sociedad inconclusa y llena de contradicciones como la nuestra demanda para aproximarse al desarrollo que el país necesita como imperativo ético.

El modelo de formación profesional por competencias pretende lograr una aproximación de este tipo, resguardando los avances históricos de la disciplina del trabajo social sin desconocer los logros gremiales en distintos campos de la acción, pero avanzando para abrir nuevos espacios laborales en consideración a las emergentes políticas sociales y a la evolución riesgosa que presentan los estados de bienestar.

La gestión que se lleva a cabo ha tratado de respetar la tradición e historia de la presente Escuela que tiene sus orígenes en la comunión de la primera escuela de servicio social en Chile en el año 1925 Escuela Doctor Alejandro del Río y la Escuela Lucio Córdova de la Universidad de Chile. El principal centro de estudios de educación superior del país albergó a la unidad académica hasta 1981 fecha en la cual pasó a formar parte del Instituto Profesional que a su vez se constituye en la Universidad Tecnológica Metropolitana en los primeros años de la década de los 90`.

Las transformaciones socioeconómicas y políticas de los últimos años en el país y los significativos cambios institucionales que han afectado a la escuela, no han logrado influir en el liderazgo académico ni en la opinión colegiada de su equipo docente, que han continuado llevando a cabo diversas iniciativas tanto para el país como para América latina en el ámbito específico de Trabajo Social.

Actualmente el equipo docente de la escuela ha realizado una profunda lectura crítica del escenario en el cual se desarrolla la formación profesional de los trabajadores sociales en Chile, lo que ha implicado que se recomiende iniciar un proceso de transformaciones significativas en diferentes aspectos curriculares y educativos acogiendo la preocupación fundamental de la vigésima octava reunión de la Conferencia General de la UNESCO, que da los “primeros pasos” para buscar una nueva “visión” de la educación superior.

La investigación nunca ha dejado de ser una actividad profesional de primer orden para los trabajadores sociales formados en la tradición de la presente Escuela, situación que permite que la actividad investigativa se encuentre presente y sea reconocida en la praxis que realizan estos profesionales en la acción cotidiana, pero sin la generalidad que se espera.

Las instituciones y servicios sociales buscan más bien competencias investigativas en el hacer social. Por lo tanto el grado de licenciado queda en algunas oportunidades sobrevaluado en las exigencias profesionales cotidianas. Ello no quiere decir que se deben olvidar los avances logrados en la investigación social académica llevada a cabo por los trabajadores sociales egresados en la universidad a la fecha, donde descansa mucha información que contribuye al acervo teórico y conceptual de la profesión.

Lo importante es que la investigación social debe apoyar al profesional de la acción en su escenario cotidiano, por lo cual debemos incorporar instrumentos y técnicas más pertinentes para el ejercicio profesional, tanto en entrevistas y reuniones de trabajo así como en terreno.

Desde esta perspectiva readquieren una importancia metodológica fundamental: “Informe Social” y la “Ficha Social” como instrumentos por excelencia de la profesión para conocer a los sujetos de acción. La *investigación “in situ”* en tiempos y espacios reales debe ser “la materia” de formación profesional, la acción

metódica instantánea y los desafíos metodológicos en tiempos reales deben formar parte de un esquema mental de los profesionales y de los cuales debe preocuparse orgánicamente la formación profesional. Por último la *investigación diagnóstica* como demanda permanente en cada una de las dimensiones de la praxis.

Este elemento o formación en competencias, es fundamental para enfrentar la irracional cantidad de escuelas de trabajo social presentes en el país, de la que surge el problema del desempleo como aspecto que no se puede desconocer en la transformación curricular de la escuela. La denominada “cesantía ilustrada”, definida como el número de plazas profesionales no es cubierta por las plazas laborales que ofrece o genera el mercado, es una amenaza que crece significativamente en el gremio y a la cual “no se le puede dar la espalada”. Este problema coloca en tela de juicio los diversos estudios que han establecido con claridad una correlación positiva entre el mayor nivel educativo y el mayor nivel de actividad laboral, situación que produce una menor tasa de desempleo entre aquellos que disponen de estudios superiores. (OCDE 2000).

Respalda este giro en materia de competencias en investigación de los trabajadores sociales, los estudios de Mora y Vila que han señalado que “la rapidez del crecimiento del número de universitarios incorporándose al mercado laboral ha provocado cambios en su capacitación y en el tipo de empleos de los universitarios”, por lo tanto estas variaciones deben ser consideradas en los procesos educativos de las universidades.

Otros estudios apuntan a insuficiencias estructurales de los sistemas que regulan las actividades educativas de los estados y han establecido que estas variaciones se configuran cuando el crecimiento de las naciones es poco ajustado a las necesidades del mercado laboral, lo que provocará importantes desajustes sociales y laborales.

Una de las salidas a este complejo problema es la formación de competencias por los profesionales universitarios, es decir un ajuste intermedio a la formación ilustrada y especializada que han tenido históricamente los egresados de los sistemas de educación superior.

La formación por competencias se basa en los aspectos prácticos que privilegian y requiere el mercado laboral (saber-hacer), a una sólida base en valores y desarrollo personal de los profesionales (saber-ser) y a una sólida base para generar conocimientos e información específica o general según se requiera (saber-saber).

Desde esta perspectiva cada uno de los niveles que opera en el ciclo laboral de los sujetos tiene responsabilidades específicas partiendo por el estado y su relación con el mercado, los sistemas educativos superiores que deben iniciar profundos cambios en los procesos de formación y por último entrega el factor de iniciativa y la responsabilidad al profesional que debe buscar su inserción laboral.

El Instituto Nacional de Empleo de España en 1987 definió las competencias como “el conjunto de conocimientos, saber hacer, habilidades y aptitudes que permiten a los profesionales desempeñar y desarrollar roles de trabajo en los niveles requeridos para el empleo”. Por su parte Rial en 1997 expone una serie de definiciones planteando lo que se entiende por competencias profesionales como “la capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” (Rial: 1997: pp 97-102). Otra definición utilizada por Rial es definir a la competencia como “la capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo”.

Es importante señalar que se habla de competencias profesionales cuando existe un trabajo a desarrollar que demanda cierta complejidad y que las distingue de otras donde sólo basta una orden para ejecutarlas. La competencia demandaría un sistema de resolución y ejecución.

Por lo tanto la tradicional correlación positiva comienza a encontrar nuevas direcciones, transformándose en un nuevo problema que habla de la inserción laboral de los jóvenes y la creación de puestos de empleos. Las demandas que hacen hoy los egresados de las universidades apuntan a cuatro aspectos:

- Oportunidades durante el proceso de formación de participar de proyectos
- Prácticas en empresas
- Énfasis en la investigación
- Calidad de los establecimientos

Estos ajustes son los que deben realizar las distintas universidades en la formación de sus profesionales, levantándose desde las competencias profesionales, para lo cual se han desarrollado diversas investigaciones que apuntan a:

- La importancia de las competencias recibidas
- Las competencias requeridas
- El déficit y el superávit de las competencias recibidas.

Las primeras conclusiones de los estudios apuntan a que las universidades replanteen sus currículos. Dada la rapidez de los cambios se ha demostrado que la calidad de los profesionales queda rápidamente obsoletas, por lo que se recomienda que los currículos deben centrarse en: Conocimientos Generales e interdisciplinarios, habilidades de carácter general, capacidad de pensamiento independiente y flexibilidad y adaptabilidad a situaciones variables.

Como segunda conclusión, se señalará que las nuevas tendencias ocupacionales generan la necesidad de incluir una nueva dimensión en la calidad de la formación profesional dándole énfasis a :Adecuados comportamientos sociales, adecuados

comportamientos personales, capacidad de trabajo en equipo y cooperación de los egresados.

Como tercera conclusión indican que los cambios implican incorporar a los individuos en las decisiones de los procesos productivos, dando énfasis a: Planificar responsablemente y cumplir con calidad la meta que les corresponde.

Por último proponen métodos de enseñanza que equilibren la participación directa del docente como agente activo del conocimiento y métodos pro-activos donde ellos reciban la retroalimentación del profesor.

LA INVESTIGACIÓN UN AREA DE COMPETENCIA PROFESIONAL PARA EL TRABAJO SOCIAL.

Es a fines de la década de los 50' cuando Naciones Unidas en una comisión especial recomendó incorporar la asignatura de Investigación Social a las mallas curriculares de las Escuelas de Trabajo Social de los países asociados. A pesar de haber transcurrido más de medio siglo desde dicha recomendación, es necesario reconocer que la investigación social ha sido efectivamente incorporada en los procesos de formación profesional de trabajadores sociales, pero aún parece estar férreamente atada a supuestos disciplinarios de otras ciencias sociales.

Durante este periodo han existido avances y retrocesos, dependiendo de las diversas tensiones intelectuales e históricas que afectan y han afectado especialmente a la sociología, psicología clínica y social, y últimamente a la antropología. Con ello se constata que la escasa discusión y producción teórica de los trabajadores sociales latinoamericanos después de la crisis de los socialismos reales, ha sido absorbida por los debates desarrollados en otros escenarios disciplinarios.

Los espacios de autonomía del trabajo social en el ámbito disciplinario han sido relativizados en los últimos 15 años, situación que, desde mi perspectiva, sitúa a la profesión en lo **teórico y metodológico** en el mismo contexto de la década del 50.

Esta situación se traduce en que al interior del Trabajo Social se tienen distintos frentes no resueltos que son de carácter diverso y complejo, lo que acarrea como resultado visible, que no siempre "vamos de la mano" con los escenarios críticos emergentes y las acciones de cambio que los sujetos contingentes nos demandan.

Actualmente muchos trabajadores sociales participan de investigaciones interdisciplinarias en diversos centros de atención a la mujer, la salud comunitaria, la vivienda, infancia y juventud, adulto mayor, discapacitados, educación superior etc. En todas ellas, debido a su formación, los egresados han ocupado el rol de

coordinar equipos trabajo y en otras muchas de asesoría metodológica. Normalmente estas iniciativas responden a motivaciones personales y profesionales de ciertos equipos y no responden a requerimientos institucionales, por lo cual se puede señalar que este tipo de tareas son desarrolladas con poca frecuencia y sin contar con los recursos necesarios.

Si queremos potenciar esta función del trabajo social, es necesario que los estudiantes aprendan estrategias generales que les permitan obtener recursos para investigar, ya sea por vía de negociación, presentación de proyectos a instituciones claves o presentación de proyectos a fondos concursables ministeriales, regionales o comunales a través en los espacios laborales.

Por el contrario un área casi no trabajada en la investigación social la constituye el área más privada y propia de los trabajadores sociales y donde cotidianamente desarrollan en sus procesos de acción profesional la investigación social. Es decir se hace imprescindible, desde las perspectivas de competencias profesionales saber incorporar la acción integral de los trabajadores sociales, sus problemas reales y vínculos sustantivos con la investigación social "in situ". Como autocrítica interna, es importante reconocer que la investigación social no es un tema trascendente en la cotidianidad laboral, producto que las Universidades no han sabido vincularse desde este quehacer específico con la práctica" (Suárez: 1998),

Sin embargo cada entrevista preliminar en cualquier ámbito de trabajo se encuentra determinada por un objetivo, "conocer para actuar", por lo tanto los estudiantes deben desarrollar una serie de estrategias de acogida e investigación para que en un breve tiempo se puedan establecer líneas de acción con la(s) persona(s) con quien se trabaja. Cada reunión de grupo de diversa naturaleza, requiere y demanda un conocimiento de cada sujeto que construirá un colectivo social de trabajo. Igualmente en el ámbito comunitario cada inserción territorial o funcional a instituciones o empresas requiere que de un conocimiento preliminar. Creo importante señalar que esto corresponde a lo que hace 8 años atrás aproximadamente denominé "investigación de choque" como parte sustantiva de la atención del mismo nombre.

Sin embargo es necesario aclarar que el proceso de investigación en la acción profesional no es una instancia que se agota en los encuentros preliminares, sino que está presente transversalmente, ya sea para construir proyectos, evaluar, sistematizar etc. Desde esta perspectiva el trabajo cotidiano cobra una importancia trascendental, la investigación diagnóstica y evaluativa, ya sea en el ámbito individual-familiar, grupal o comunitario.

El énfasis en el área implica el desarrollo de competencias que a la fecha no se encuentran abordadas en la generalidad de las escuelas de trabajo social que imparten la asignatura de investigación y que podrían marcar una mejora en el rendimiento laboral de los egresados, al saber documentarse adecuadamente, al saber adaptar técnicas de estudio en el espacio diario, al saber construir instrumentos de recolección de antecedentes, al desarrollar una capacidad

analítica inmediata que les permita eficientemente capturar problemas centrales sin llegar a generalizar mecánicamente situaciones etc. Un ejemplo de ello lo constituye el uso de instrumentos como la “Ficha Social” y el “Informe Social”, “La Investigación de choque” o “La Investigación Diagnóstica” que se desarrollan en el “escenario vital” de los sujetos de atención de los trabajadores sociales.

Con estos breves antecedentes podemos establecer algunas características centrales de este tipo de investigación de los trabajadores sociales:

Es una investigación que se desarrolla en tiempos y espacios muy limitados

Es una investigación de carácter exploratoria

Es una investigación aplicada y pragmática

Es una investigación que genera y registra una base de datos para resolver situaciones críticas con carácter de inmediatez. Sus resultados constituyen la base de acciones de resolución

Es una investigación con un enfoque metodológico integral que interpone los métodos histórico-dialéctico, cuantitativo y cualitativo para generar información y conciencia preliminar en los sujetos de acción.

Es una investigación que se desarrolla sobre la base de un esquema metodológico de carácter mental y no escrito.

Es una investigación que demanda de técnicas e instrumentos especializados como “la entrevista de choque”, la visita domiciliaria, visitas a terreno grupal o comunitario, la encuesta, las fichas de registro y el informe social.

Es una investigación cuyo registro de antecedentes se configura con la participación de otros profesionales o cuyos antecedentes se encuentran estrictamente disponibles con fines sólo profesionales.

Es una investigación cuyo margen de acción lo establece el razonamiento ético.

Desde la perspectiva de las competencias profesionales implica reconsiderar para cada una de estas características el desarrollo de las siguientes habilidades y destrezas de los estudiantes.

Egresados que dispongan de la competencia para desarrollar en tiempos y espacios muy limitados investigaciones sociales de choque, para lo cual deben desarrollar:

- Habilidad para administrar el tiempo de la investigación con rapidez y eficientemente.
- Habilidad para configurar mentalmente acciones investigativas para capturar antecedentes concretos.
- Iniciativa para movilizar al sujeto en pro de antecedentes relevantes.
- Habilidad para discriminar detalles e información relevante.

Egresados que dispongan de la competencia para desarrollar una investigación exploratoria:

- Habilidad para discriminar caminos críticos para la obtención de información relevante.
- Creatividad e inmediatez.

Egresados que dispongan de la competencia para desarrollar investigaciones aplicadas y pragmáticas:

- Capacidad para proyectar y vincular conocimiento-acción social.
- Capacidad y habilidad para explorar problemas y escenarios sociales críticos.

Egresados que dispongan de las competencias para generar y registrar una base de datos para resolver situaciones críticas con carácter de inmediatez. Sus resultados constituyen la base de acciones de resolución.

- Capacidad para abrir expedientes de investigación de caso, grupo o comunidad inmediata.
- Capacidad y habilidad de expresión escrita inmediata.
- Disciplina para registrar y documentar permanentemente los hallazgos

Egresados con la competencia para desarrollar un enfoque metodológico integral, e integrar y desagregar métodos según las demandas de los usuarios

- Capacidad para desagregar problemas y escenarios críticos con visión histórica.
- Capacidad para desagregar problemas y escenarios críticos desde la visión causa-efecto.
- Capacidad para desagregar problemas y escenarios críticos desde la visión cualitativa de proceso y los propios discursos de los sujetos.
- Capacidad para integrar visiones históricas, cualitativas y cuantitativas para la acción social.

Egresados con la competencia para desarrollar esquemas metodológicos de carácter mental y no escrito.

- Habilidad para generar esquemas mentales con inmediatez.
- Habilidad para llevar a efecto los esquemas mentales propuestos.

Egresados con la competencia para desarrollar entrevistas investigativas de choque, visitas domiciliarias o de terreno para la obtención de datos, encuestas, fichas de registro e informes sociales para establecer una cartografía preliminar de antecedentes sobre los problemas o escenarios críticos

- Capacidad y habilidad para generar conocimiento desde la conversación con sujetos diversos.
- Capacidad y habilidad para generar conocimiento desde la comprensión e interpretación de lenguajes diversos de carácter verbal, no verbal y/o estéticos.
- Capacidad técnica para planificar entrevistas investigativas desde sus objetivos al uso del propio lenguaje.

- Capacidad y habilidad para desarrollar preguntas esenciales.
- Capacidad técnica para registrar la información dialogada.
- Capacidad y habilidad para desarrollar observaciones profesionales con fines de investigación en entrevistas desde sus objetivos hasta el comportamiento del observador.
- Capacidad y habilidad técnica para desarrollar, constatar y registrar observaciones profesionales investigativas en visitas domiciliarias desde sus objetivos hasta el comportamiento del visitante.
- Capacidad y habilidad para desarrollar y registrar observaciones en visitas a terrenos grupales o comunitarios. Uso de planos y técnicas de ubicación territorial.
- Capacidad técnica para construir instrumentos, fichas de registro y captura de datos operativos de acción social.
- Capacidad técnica para obtener antecedentes documentales y no documentales necesarios para desarrollar informes sociales con fines investigativos.
- Capacidad técnica para detectar y establecer indicadores de problemas o escenarios sociales críticos.

Egresados con la competencia para investigar y complementar antecedentes con la participación de otros profesionales o cuyos antecedentes se encuentran estrictamente disponibles con fines sólo profesionales:

- Capacidad técnica para trabajar en equipo de investigación interdisciplinarios.
- Capacidad técnica y disciplinaria para la expresión escrita del conocimiento obtenido.

Egresados con la competencia para establecer objetivos de acción desde el razonamiento ético de cada problema social o escenario crítico.

- Capacidad para razonar y priorizar acciones investigativas con perspectiva ética
- Capacidad técnica y ética para establecer escenarios de investigación compatibilizando los requisitos y exigencias institucionales, personales y de la de los sujetos de atención.

Con estos antecedentes disponibles se requiere por lo tanto formular un nuevo módulo de investigación social que en la actualidad no se encuentra en la malla curricular. Este módulo tendría la particularidad de estar en estrecho contacto con la realidad de los trabajadores sociales para que los estudiantes visualizaran las acciones concretas en materia de investigación social.

Para el desarrollo de este módulo no sería necesario que el estudiante tenga como requisito conocimientos previos en profundidad sobre epistemología o teoría social, sólo requeriría de una comprensión de los elementos profesionales básicos ya sea en su primer o segundo nivel. Con la creación de este módulo se contribuiría significativamente en la mejora de la calidad operativa de las prácticas de los trabajadores sociales.

En este punto es necesario reconocer que el avance y desarrollo de la investigación social se encuentra legítimamente radicada en los Centros de

formación académica de los trabajadores sociales, situación que provoca un quiebre con la actividad investigativa auténtica y concreta que realizan las instituciones y los profesionales del área.

Este desencuentro, es una de las causas sustantivas que provoca el quiebre de los trabajos de titulación y su impacto limitado en los espacios operativos. El trabajo académico en materia de investigación no ha logrado obtener una lectura operativa, rigurosa y de apoyo medular a la acción de terreno.

En los últimos años la investigación en trabajo social se ha visto fragmentada y más compleja con la aparición de decenas de Universidades privadas que impulsan trabajos de titulación de naturaleza investigativa sin ningún control de las actividades que realizan el resto de los centros de formación profesional en esas materias, motivados por el hecho que el acceso a la información interna se aprecia como amenaza y competencia.

La investigación social desarrollada a la fecha ha sido un tema relevante fundamentalmente sólo para los académicos de las Universidades y para las escasas instituciones donde ejercen trabajadores sociales que tienen dentro de sus desafíos la de generar conocimiento vía proyectos de investigación.

Como autocrítica interna, es importante reconocer que la investigación social de pre-grado no es un tema trascendente en la cotidianidad laboral, producto que las Universidades no han sabido vincularse desde este quehacer específico con la práctica.

Para la búsqueda de una segunda conclusión que rescata y fortalece lo realizado a la fecha en materia de investigación social, se debe necesariamente partir desde una visión autocrítica ya que se puede señalar que los encuentros e intercambios con distintos profesionales de las Escuelas permiten apreciar que existe una clara y evidente influencia desde la sociología en materias de investigación, especialmente en ciertos ámbitos metodológicos, donde se ha instalado con cierta peligrosidad, una racionalidad que da cuenta de los hechos sociales básicamente desde esta postura disciplinaria.

La crisis paradigmática al interior del Trabajo Social ha ocasionado que en la actualidad, hayan emergido un sin número de diferentes métodos de investigación que sin rigor sistemático se han adaptado en y para el Trabajo Social. Así en esta área específica, la actividad investigativa parece transformarse en una diáspora de métodos multidisciplinarios que coexisten sin mayores tensiones (Suárez: 1998).

En Trabajo Social si bien es cierto que es posible y metodológicamente aceptable el utilizar métodos y técnicas de otras disciplinas, no es menos cierto que el uso y extremo abuso de las mismas ocasiona un desperfilamiento disciplinario, un desajuste que tiene su origen en los métodos e instrumentos diseñados desde concepciones particulares de entender y confrontar la realidad, situación que se comienza a agravar especialmente en este periodo de crisis paradigmática.

En este punto es necesario reconocer como evidencia empírica el vuelco en los temas de investigación realizados en los trabajos de titulación de los estudiantes donde se aprecia un intento por hacer resurgir al problema y al sujeto histórico del

trabajo social. Lo paradójico es que la profesión mantiene frente de sí a los mismos sujetos con nuevos problemas, en los mismos espacios y tiempos cotidianos, inmersos en una estructura capturada por un modelo neoliberal, situación que mantiene las ancestrales amenazas por sobrevivir y reivindicar de los individuos, grupos y comunidades, que se suman a los mismos e históricos quietismos sociales, pero donde ya no es posible dar **una** respuesta, desde **una** óptica.

Los avances realizados a la fecha deben ser profundizados, pero ya no desde la línea del pre-grado sino desde las investigaciones realizadas por docentes o estudiantes de post-grado. Los estudios con despliegues analíticos, cuantitativos, históricos y/o cualitativos deben ser adscritos a un segundo nivel de formación profesional.

La profesionalización habla directamente con la práctica y el tipo de conocimiento que demanda para la acción el espacio cotidiano es diferente al académico, que normalmente es un conocimiento útil para planificaciones intermedias o globales en la estructura social. Es decir fundamentas programas o proyectos con cierta envergadura e impacto institucional. Si bien con ello estamos privilegiando la investigación aplicada no es menos cierto que en este nivel también es factible desarrollar investigaciones de carácter teórico y que aporten al acervo de la disciplina, dependiendo de los intereses de cada uno de los adscritos a los programas de postgrado.

Es en este punto que es necesario igualmente comenzar a diferenciar el papel que cumple la investigación social en los ámbitos disciplinarios, interdisciplinarios y transdisciplinarios. Me parece importante recordar que las disciplinas sociales fueron emergiendo paulatinamente como campos del saber diferenciados y diversos, que durante años de evolución y desarrollo han logrado generar “sistemas teóricos” que se **construyeron y constituyeron** sobre el consenso de sus comunidades científicas o parte de ellas. Sus resultados son un producto social que da cuenta del mundo y lo que le rodea desde sus esferas disciplinarias y que en la actualidad no se puede desconocer. Sin embargo esta situación no es razón para paralizar la ruta de la investigación en aquellas materias exclusivamente disciplinarias, ya que son prácticamente todas las disciplinas de lo social que albergan como parte interior situaciones no resueltas

Al terminar este pequeño resumen del trabajo realizado en España, sólo me resta agradecer al Departamento de Trabajo Social de la Universidad Tecnológica Metropolitana, a las coordinadoras del proyecto MECESUP UTM-0208; “Un Modelo Curricular para la formación del Licenciado en Trabajo Social basado en las Competencias Profesionales”, así como a la invitación de la “Ecoles Univertáries de Treball de la Fundació Pere Tarrés de España y de la Decana de la Facultad de Sociología de la Universidad de Granada.

A todas(os) muchas gracias.

Bibliografía

- ABRAMS, A. (1999). The portafolio puider for PowerPoint. Eugene, Oregon: Visions Technology in Education.
- BECK, Ulrich et all. (1997) Modernización reflexiva política, tradición y estética en el orden social moderno. Madrid, Editorial Alianza Universidad.
- BRANGER, Nancy. (1999) Cartografía mental: Una estrategia para el aprendizaje, Venezuela.
- BRICALL, Joseph. (2000) Universidad 2000, Conferencia de Rectores de las Universidades Españolas, Madrid.
- CONFERENCIA de Directores de Escuelas de Trabajo Social de España (CDETSE). Trabajo social como titulación de grado en el espacio europeo de educación superior con un perfil propio y diferenciado acuerdo de la asamblea general de la conferencia de rectores de las universidades españolas (CRUE), celebrada el 8 de julio de 2002.
- DANIELSON, C. & ABRUTYN, L. (1997). An Introduction to Using Portfolios in the Classroom. Alexandria, Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.
- CASTILLO P, Remedios. (2003) Estudio sobre la trayectoria de los Programas Internacionales de Movilidad e Intercambio en La Universidad de Granada. Granada, Editorial Universidad de Granada.
- DE MIGUEL, Jesús et all. (2001) Excelencia: Calidad de las Universidades españolas. Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.
- FERRAROTTI, Franco. (1991). La Historia y lo cotidiano: homo sociologicus, Barcelona, Ediciones Península.
- NIGUIDULA, D. (1997). Picturing performance with digital portfolios. **Educational Leadership**, 55 (3): 26-29.
- MARCHESI, Alvaro y MARTÍN, Elena. (1998). Calidad de la enseñanza en tiempos de cambio: psicología y educación, Madrid, Alianza Editorial.
- MORA, José-Ginés. Competencias y empleo de los jóvenes graduados universitarios. **Revista de Educación, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte**, (330), enero-abril, 2003.
- MARZANO, R.J., PICKERING, D., & McTIGHE, J. (1999). Assessing student outcomes. Performace Assessment using the Dimentions of Learning Model (pp.

41-42). Alexandria, Virginia: Association for Supervision and Curriculum Development.

RIAL, A. (1997). La formación profesional: introducción histórica, diseño del currículo y evaluación. Santiago de Compostela, Tórculo Ediciones.

SANTOS, Milton. (2000) La naturaleza del espacio: técnica y tiempo, razón y emoción. Barcelona, Editorial Ariel S.A.

SUÁREZ, Pablo. (1998) La Investigación en y para trabajo social: una intervención con identidad en la formación profesional. En: XVI Congreso Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social, Santiago de Chile, 1998.

TAGLIAGAMBE, Silvano. (2002) Competencias y Capacidades en la Reforma del Sistema Escolar. **Revista de Educación, Ministerio de Educación, Cultura y Deporte**, Número Extraordinario: Educación y Futuro, 2002.

VILLEGAS M., María, Principios Epistemológicos de la Sociología, Ediciones de la Universidad Ezequiel Zamora, Barinas, Venezuela, 1998

ZABALZA, Miguel A. (2003) Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional. Madrid, Nancea, S.A.

Profesión y profesionalización: hacia una perspectiva ética de las competencias.

Cecilia Aguayo C.²⁰
Escuela de Trabajo Social
U. Tecnológica Metropolitana. Chile

Introducción²¹

El presente artículo busca explicitar la relación existente entre la acción profesional, la profesionalización y las competencias. Actualmente las Escuelas de Trabajo Social en Chile como en toda América Latina se ven interpeladas por los cambios producidos en el mundo laboral y la formación profesional que se imparte en éstas. Las apuestas formativas que hoy se intentan hacer para dar cuenta de esta compleja correlación enmarcada en una consideración de las competencias. En este sentido, la formación universitaria, se debe actualizar y renovar tomando como base los desafíos políticos, sociales y culturales de la sociedad en que ella se inscribe.

Sin embargo un análisis más profundo sobre el tema competencias no puede estar aislado de una discusión sobre las actuales condiciones del mundo laboral de los jóvenes y por tanto de la responsabilidad que les compete a las universidades en la formación de sus estudiantes.

La discusión de las competencias refiere necesariamente al nuevo estilo de organización y administración de los recursos humanos que se llevan a cabo en una empresa, organización o institución. En definitiva pone de relieve la función que tienen las profesiones en el mundo laboral y por supuesto en la formación universitaria, técnica que se requiere.

Las profesiones, desde el inicio de la sociedad moderna, han intentado regular la vida social a través del mundo laboral, por ejemplo las profesiones ligadas a la salud, la educación, la seguridad nacional, el bienestar social etc, son prerrogativas exclusivas de las personas que han experimentado a una formación especial y que cuentan con la legitimidad social pertinente expresada en títulos, grados y diplomas.

En este sentido el nexo entre conocimiento y poder está a la base del reconocimiento social de cualquier profesión. Sin embargo, las profesiones no sólo

²⁰ La autora es Magíster en Políticas de Formación. Universidad de Louvain la Nueve. Bélgica y Doctor en filosofía con mención en epistemología de las Ciencias Sociales. Universidad de Chile.

²¹ Las reflexiones que a continuación presentamos son el producto de la estadía que hemos realizada en la Universidad de Valencia en la Facultad de Filosofía, por un periodo de tres meses, y bajo la conducción de la Filósofa Adela Cortina. Esta estadía ha sido financiada por el proyecto MECESUP, (Ministerio de Educación Superior de Chile) otorgado a la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Técnica Metropolitana.

son deudoras de este tipo de racionalidad (llamada en palabras de Weber “racionalidad instrumental”), sino también de una que denominamos “racionalidad axiológica”. Es decir las profesiones modernas, desde su génesis, han tenido que responder al por qué de su existencia, es decir a su finalidad, o sea a su *éthos*. Todas las profesiones tienen un deber moral respecto de sus acciones; el médico debe responder ante la sociedad por la salud de la población, los trabajadores sociales por la justicia y bienestar de las personas, el abogado por los derechos-obligaciones ciudadanas y del Estado etc. El cumplimiento de estas obligaciones morales les permitirá una mayor o menor legitimidad ante la sociedad.

Todas estas apreciaciones nos permiten señalar que el mundo de las competencias no puede estar desraizado de una discusión amplia del mundo profesional, ni de un análisis de la acción profesional. Junto con Bellier²² afirmamos que las competencias no son sólo un listado de actividades, ya que se es competente en un contexto, y por lo tanto caben ser explicadas a partir de la organización laboral y social del trabajo²³. En síntesis las competencias no son un listado de actividades, medibles y observables empíricamente, ni tampoco una relación accidental entre mundo laboral y competencias profesionales, como se nos ha hecho creer.

Nos parece menester dar cuenta en primera instancia de la acción profesional y del concepto de profesionalidad. A partir de este análisis trabajamos un concepto de competencias genérico que se hace parte de la problemática de la acción humana y se basa en el supuesto que el sujeto competente es un sujeto actuante.

La acción humana así planteada, pone en el tapete el lazo entre competencias y aspectos del mundo profesional cotidiano: el oficio, el saber práctico, las intersubjetividades y la reflexión moral del ejercicio profesional. Desde esta concepción planteamos las bases de las competencias éticas como un requerimiento insoslayable para la formación profesional, en especial la del trabajador social. Por estas razones somos críticos a una visión instrumental y simplista de las competencias, que desconoce la relación entre mundo laboral y la acción humana.

1.- Algunas definiciones de competencias.

Partamos por un análisis etimológico del concepto de competencias. Las competencias se definen por el Diccionario Ideológico de la Lengua castellana como “*Aptitud, idoneidad, conjunto de conocimientos que autorizan a unos para entender en determinada materia. Jurisdicción o potestad de un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto*” (Casares J, p.202).

²² Directora de Recursos Humanos de Competencias del Instituto de Estudios Políticos de Paris,

²³ cfr. Bellier en Chauviere y Tronche , 2002.

El término de competencia refiere a un Sujeto, o una Persona que es capaz, apta, suficiente (autónoma) y responsable en el manejo de conocimientos, estos mismos le otorgan una suerte de autoridad. Autoridad que legitima sus acciones.

Esta noción de aptitud, nos parece relevante, en tanto la acción de un sujeto refiere a la adecuación entre esta situación y el fin de esta misma. El Diccionario, define aptitud como “*lo que hace que una cosa sea adecuada para cierto fin*” (Casares J, p.64)

Si llevamos nuestra atención al verbo *Competir*, el Diccionario citado nos señala que éste refiere a: “*contender entre sí dos o más personas que aspiran a una misma cosa u.t.c rec (usese también como verbo recíproco*”. (Casares J., p.202). Contender, dicese de la acción de incluir, acción sólo posible desde una reciprocidad entre sujetos, es decir, una acción humana sólo es posible en interrelación en un encuentro entre sujetos.

Las competencias, desde este análisis terminológico refieren a un sujeto, o persona, que dirige su acción hacia un fin. Creemos que este tipo de análisis terminológico requiere otros de tipo epistemológicos y éticos para aclarar un concepto de las competencias en tanto acción humana, ya que ellas están separadas de un fin, es decir deben ser moralmente adecuadas, como tampoco nos encontramos frente a sujetos aislados sino en reciprocidad; si esto es así, las acciones de los sujetos no están separadas de él mismo, no pueden ser objetivadas, controladas, a la manera positivista.

2.- Las competencias y algunos ámbitos de estudio

Las competencias, tal cual como se usan en la bibliografía actual, son parte de un concepto relativamente nuevo, que ha sido aplicado al análisis de los recursos humanos en las empresas, como asimismo al análisis de las profesiones y de las organizaciones sociales.

En los textos trabajados en la tradición francesa²⁴, podemos señalar que el concepto de competencia estudiado refiere a cinco ámbitos:

- Al sujeto histórico que aprende o ejerce la competencia
- A la relación entre empleadores y asalariados
- A la reivindicación del oficio en la competencia
- Al aspecto ético

Cada uno de estos ámbitos será retomado mas adelante haciendo énfasis en su vínculo con la profesión del Trabajador Social.

²⁴ Los textos a que hacemos mención, son aquellos que contienen una discusión actualizada sobre competencias, fueron entregados a la Escuela de Trabajo Social por el Doctor de la Universidad de Brest Francia, Alain Vilbrod, en la capacitación realizada a los docentes en el marco del proyecto MECESUP (2004).

2.1.- El sujeto histórico que aprende o ejerce la competencia.

Como ya dijimos la noción de competencia refiere a un sujeto, pero cabe aclarar que éstos son sujetos históricos que interactúan en una determinada sociedad con valores y formas de comprensión específicas: *“la calificación en un aspecto de la competencia. La competencia es un conjunto de disposiciones del sujeto para pensar, sentir y actuar. Disposiciones adquiridas, interiorizadas construidas y apropiadas (...).La competencia no puede ser pensada y construida fuera de la apreciación del sujeto, está construida históricamente, en interacciones del sujeto”*²⁵.

Desde un análisis organizacional en la empresa se hace hincapié, sobre todo en que las competencias son intercambios individuales y colectivos, en micro espacios, en donde se busca reconocimiento y legitimidad en el ejercicio de esta misma: *“las competencias ponen el acento sobre las transacciones individuales en el espacio micro colectivo del trabajo donde se negocian no solamente el puesto y la posibilidad de ejercer la competencia sino también el reconocimiento de ésta”*²⁶. Osty pone el acento en los procesos de validación que los propios trabajadores hacen en el ejercicio de la competencia.

Los trabajadores desarrollan destrezas y habilidades que son parecidas o semejantes a sí mismos; es decir la competencia no se distancia de su historia y de su ser. Se es competente desde sí: *“todo acercamiento cognitivo de la competencia es un acercamiento identitario. El sujeto se construye en su mundo laboral. Sujeto y actor se conjugan en el mundo de las competencias. Se es sujeto histórico, pero se es sujeto actuante, de transformación”*²⁷. Tampoco este sujeto, puede ser restringido a sí mismo, es decir, desde categorías más sociológicas: un actor que transforma su medio es sujeto y actor a la vez.

2.2.- La relación entre empleadores y asalariados.

Desde un análisis de los recursos humanos en las empresas y las organizaciones sociales, la competencia da un vuelco a los análisis marxistas y tayloristas de las relaciones entre empleadores y asalariados. La competencia pone el acento por tanto en los sujetos en relación considerados desde su individualidad. Da cuenta como veremos las categorías de autonomía, responsabilidad, creatividad en el ejercicio laboral. Por ello Osty señala: *“el termino de competencia viene a transformar la modalidad de regulación en la individualización de la transacción entre empleadores y salarios. El concepto de competencia reemplaza a la confrontación de las relaciones salariales”*²⁸.

²⁵ Bertaux en Chauviere y Tronche 2002 p.82-83

²⁶ Osty, 2003,p.64

²⁷ Minet y otros, 65,66,67

²⁸ Osty 2003, p.173

Empero los críticos de esta nueva visión laboral, plantean los riesgos de esta individualización laboral, de un vínculo que expresaría una nueva dominación del asalariado el que ya no puede negociar en tanto colectivo con el empleador *“responsabilidad, cooperación, reflexión...son algunos de los hábitos del obrero de hoy día, convertido en operador. Si la lógica de la competencia está instaurada en las empresas a transformado bastante bien, la de sus trabajadores, pero no es seguro que ellos no vayan a la subordinación”*²⁹.

2.3.- La reivindicación del oficio (construcción de saberes) en la competencia.

La individualización de las competencias de los trabajadores, explicita las propias capacidades individuales. Estas capacidades dan origen a un resultado, que es el esperado, pero que también contiene la responsabilidad del trabajador. Es lo que algunos autores llaman la “creación de la obra”, “el arte”, lo inesperado. Este análisis en el mundo laboral sólo puede estar referido al oficio.

2.4.- El ámbito ético.

Los autores estudiados, señalan las responsabilidades éticas tanto a nivel de la empresa como de la organización social. “La idea central es de preservar la dimensión humana como punto central de una estrategia de expansión económica. La cultura de la empresa representa la salida de una visión ética compartida y cristalizada en la relación con el cliente”³⁰. Esta visión con el cliente se expresa de la siguiente manera “la realidad de las situaciones del trabajo obliga en efecto a los individuos a efectuar las elecciones sobre un registro ético. Reanimar un paciente a cualquier precio con la amenaza de secuelas graves?. Todas estas preguntas no se exponen de manera directa por las instituciones a las que pertenecen, por tanto son los individuos que deben edificar su propio referencial de la acción”.³¹

En definitiva, todo análisis de las competencias está más allá de un referencial técnico, por lo tanto se requiere de un posicionamiento ético *“Construir la competencia no sólo a través del saber técnico sino también por el posicionamiento ético, sobre todo por el trabajo que se realiza con los marginales su misión. Debemos ser capaces de hacer frente a los problemas sociales que viven los individuos.”*³²

²⁹ Monchaitre, 2005 p.36

³⁰ Osty 2003, p.216

³¹ Osty 2003 p.215

³² Bertaux en Chauviere y Tronche 2002, p.85).

Concluyendo, podemos decir a partir de estos textos que queda en evidencia que las competencias se inscriben en la lógica de la construcción de una trayectoria individual, y la definición de un proyecto profesional ligado a las situaciones del trabajo y por último el reconocimiento social de este re-encuentro, y de esta adquisición. Esto último, da cuenta de los requerimientos éticos del ejercicio laboral.

3.- La acción profesional y su profesionalidad.

El presente acápite parte del supuesto que la explicación de las competencias no puede estar separada de un análisis de las condiciones genéricas de las competencias y por tanto ésta requiere como punto de partida considerar la problemática de la acción humana. Nuestro punto de partida en el análisis de las competencias es considerar que la acción humana refiere a sujetos individuales que construyen significaciones. En este sentido la sociología comprensiva, en Weber, da cuenta de la acción humana, como una acción que parte de sujetos individuales: *“queremos comprender la realidad de la vida que nos circunda (...) queremos comprender,(...)la conexión y significación cultural de sus manifestaciones individuales en su configuración actual*³³. La acción humana es eminentemente una manifestación que parte, en primera instancia, de la acción de los sujetos y, que además está orientada hacia los demás. Esta orientación hacia los demás es un componente de **significación subjetiva**. Según Ricoeur, el esfuerzo de Weber fue interpretar el sentido subjetivo de la conducta, y por tanto interpretar la acción humana y no la conducta. La acción social tiene sentido para el agente humano, que interactúa. Para Ricoeur, este tipo de análisis refiere a un modelo de la motivación humana en plena vigencia³⁴.

Este tipo de análisis de la acción humana³⁵ es interesante para las competencias ya que éstas requieren partir del sujeto y de sus relaciones. La acción social y los requerimientos sobre sus competencias, dan cuenta de una acción inteligible; es decir una acción que nos obliga a interpretarla pues ella no se nos presenta de forma transparente.

Las competencias y sus relaciones con el mundo laboral refieren a individuos que heredan y recrean condiciones históricas de organización profesional hacia formas de ejercicio profesional. A partir de ellas se construyen significaciones laborales en relaciones intersubjetivas, los espacios laborales corresponden a mundos de la vida cotidiana y se adscriben a mercados laborales ya reconocidos y con ello a relaciones de poder, y a un *êthos* profesional.

³³ Weber M., 1973, p.61.

³⁴ cfr Ricoeur , 1989

³⁵ El análisis de la acción social requiere un debate epistemológico (los supuestos, hipótesis que tienen las ciencias sociales para el estudio de la acción humana) que es preciso dar. Sin embargo, en este artículo no nos ocuparemos explícitamente de ello; empero el análisis de la acción profesional nos permitirá explicitar las opciones epistemológicas que esta contiene.

Si consideramos el concepto profesión desde sus orígenes este **tiene** un sentido religioso que se refiere a **vocación, misión**, aspectos que se conservan en la actualidad con otras connotaciones. Desde la obra de Weber, el trabajo representa el medio de salvación. La salvación está dada por la labor profesional en el mundo. De aquí se deduce que las profesiones contienen, en su esencia, un sentido ético-religioso: *“el trabajo en el mundo, obliga a cada persona a cumplir sus deberes y por ende viene a convertirse para él en profesión”*³⁶.

El análisis de las profesiones desde la concepción luterana, en Weber, da cuenta de la **antinomía** de la conducta profesional. La profesión sirve para dar respuesta de las necesidades de los sujetos, estas respuestas se ofrecen a través de la especialización (salud, defensa, educación...), pero estas respuestas-ejercicio profesional- no se conciben sin la **responsabilidad a la** que éstas obligan. Se ejerce la profesión en la vida cotidiana, con una **misión o vocación**. Es la conciencia del deber que obliga a los hombres y mujeres a cumplir sus deberes traducidos en su labor profesional cotidiana

El sentido religioso por el cual nacen las profesiones, como dice Cortina se traducirá en una reflexión ética autónoma del mundo religioso. La reflexión ética que está al origen de la profesión se emancipa de la esfera religiosa en nuestra época y requiere de una reflexión ética acordada a las sociedades modernas..³⁷

Actualicemos estas indicaciones con otras preguntas. El profesional actual, en especial el trabajador social, ¿puede ser reducida su intervención por un desempeño técnico y disciplinario? Cualquier profesional en ejercicio nos dará una respuesta negativa, ya que su trabajo no sólo está sujeto a conocimientos, reglas, normas y cuadros administrativos (especialización) sino también a valores y principios éticos. Los trabajadores sociales en tanto profesionales no pueden desligarse de su vocación y responsabilidad y por tanto de los deberes morales de su profesión. En palabras de Cortina *“Se trata de una pregunta que colocará en primer plano las relaciones de nuestro éthos personal como nuestro éthos profesional en un horizonte de compatibilidad, congruencia e integridad”*³⁸.

La profesionalización de una profesión, exige entonces un análisis profundo de los juegos de poderes que ella despliega o pone en práctica. Es decir, las prerrogativas que se le asignan a una profesión en desmedro de otras, no es solamente considerando la formación que reciben los miembros de su comunidad (tal cual puede hacernos creer un análisis más funcionalista de la sociología de las profesionales) sino por las ventajas que se les otorgan por los grupos de poder y las estrategias de poder que ella logra desplegar en su reconocimiento *“esta estrategia trata de nombrar el proceso histórico por el cual ciertos grupos de profesionales logran objetivamente establecer un monopolio sobre un segmento específico del mercado laboral, hacer reconocer sus competencias por el público,*

³⁶ Weber M., 1994, p. 50.

³⁷ cfr. A. Cortina A., 2003

³⁸ Cortina A., 1996, p.106.

*con la ayuda del Estado. Más que proyectos individuales. Se trata de estrategias colectivas (...). El resultado de esta estrategia es un mercado laboral cerrado*³⁹

3.- Hacia un concepto genérico de Competencias desde el sujeto

El oficio, el saber práctico y la experiencia

En un artículo sobre “Análisis sociológico de grupos profesionales”, escrito por Chapoulie, en el año 1974, nos daba cuenta de la importancia en otros tiempos del aprendizaje entre maestro y aprendiz, para el ejercicio de un oficio. De este modo, se valorizaban las interacciones, que tenía el discípulo con su maestro, la experiencia que éste tenía y como ésta era transmitida. A partir del análisis histórico de las competencias, los estudiosos nos vuelven a introducir en el tema del oficio si bien no como antaño, pero sí como una forma en donde se hace aprendizaje en el ejercicio de la competencia *“Es este el punto preciso donde podemos reformular un lazo entre competencia y oficio. El oficio no se puede definir más por reglas homogéneas, ni por un medio de pares que será estable. El oficio se define por el conjunto de individuos, que surge de diferentes funciones (oficio en el sentido antiguo), que deben juzgar conjuntamente la validez recíproca de las iniciativas que ellos toman en el seno de sus interacciones, para enfrentar distintas situaciones”*⁴⁰. La competencia en este contexto, alude a sujetos que saben interactuar, aprenden a trabajar en equipos, crean procesos solidarios, potencian la creatividad. Del mismo modo enseña a los formadores (al maestro) a personalizar el proceso enseñanza aprendizaje, a considerar la experiencia como recurso valioso para transmitir conocimientos.

Osty hace hincapié en otros aspectos del oficio *“el oficio no se puede confundir con el saber racional, formalista, organizado y coherente. El representa una forma de conocimiento aproximativo “oblicuo”, tomando los intersticios para dar cuenta de su eficacia. Ella se apoya de un saber-hacer, sobre la acumulación de experiencias que afina la percepción, permite la selección de aspectos significativos”*⁴¹. El oficio tal cual lo presenta esta socióloga, pone como tema central la experiencia y el saber práctico. La experiencia da cuenta de las circunstancias y las formas de hacer, marcadas por los espacios, los tiempos, las personas y las Instituciones.

En este sentido las competencias sólo pueden tratarse como procesos en donde los sujetos construyen significaciones, y son sujetos históricos interpelados a transformar, a través de su oficio. *“La competencia se sitúa en el corazón de un análisis de la historicidad del sujeto, es decir del rol del individuo como actor de cambio social. Si la construcción del actor tiene su origen en la génesis de las*

³⁹ Dubar y Tripier.,1998, p.128.

⁴⁰ Zarifian., 2001, p.57

⁴¹ Osty .,2003, p. 59

*calidades individuales, si ella surge sobre el modelaje de su actividad individual entonces es en la construcción del individuo en proceso (devenir) que opera la construcción y la transformación de las actividades sociales. El actúa sobre todo, al nivel de la competencia profesional y se interesa sobre las formas concretas de historicidad, es decir las vías y los medios por las cuales el individuo contribuye, por la apropiación de su oficio o de su profesión, a reproducir y a transformar este oficio y esta profesión*⁴².

Todos los aspectos que hemos mencionando sobre la relación entre competencia y construcción profesional, nos llevan a optar por una concepción de competencias que no se pueden reducir a análisis instrumental (volvemos a la antinomia weberiana expresada entre el profesional experto y el profesional en tanto político). Es decir las competencias nacen desde una concepción contra el taylorismo del mundo laboral. En este sentido se valoran las competencias como una forma de devolverle al trabajador su propia capacidad en tanto sujeto actuante de su profesión. Es decir la creatividad, la responsabilidad y la autonomía son competencias que se desarrollan en tanto sujetos históricos, llamados a transformar sociedades y relaciones injustas.

Según Zarifian, sociólogo francés especialista en la lógica de las competencias, nos muestra en su libro, que el modelo de competencias representa el “retorno del trabajo al trabajador”⁴³ es decir, la historia laboral organizada por orientaciones tayloristas, da cuenta de la búsqueda de una mayor productividad laboral, a través de la separación de las condiciones de producción y del trabajador. “Todo el siglo XIX esta marcado por la lucha tenaz y ruda entre las “personas de oficio” y el movimiento de desposesición/racionalismo, impulsado por los ingenieros (utilizado por los direcciones de la empresa de esa época), todo esta situación tendrá por fin la invención de los métodos tayloristas.(...). En resumen la invención del trabajo, el conocimiento sobre los procesos de producción se abstraen y generalizan, en poder de socialización y en poder productivo⁴⁴.

El re-torno del trabajo al trabajador, da cuenta, de la posesión del sujeto en tanto sujeto de su mundo laboral “Pues qué significa la competencia, sino que el trabajo vuelve a ser la expresión directa de las competencias que posee y pone en ejecución un individuo trabajando. Es decir, el retorno de la actividad al sujeto actuante (“*un retour de la activité dans le sujet agissant*”)⁴⁵.

Lo que este sociólogo, nos pone en el centro del debate, a través de modelo de competencias, es la re-apropiación y re-significación de los sujetos del mundo laboral. Esta re-interpretación del mundo laboral desde los sujetos nos llevaría a una suerte de negación del colectivo, obviamente esta situación es imposible. Es claro, que el modelo de competencias pone en juego la singularidad y la iniciativa

⁴² Minet., 1994, p.66

⁴³ Zarifian., 2001, p.35

⁴⁴ Zarifian .,2001 p.36.

⁴⁵ Zarifian .,2001, p.36).

de los individuos, ya que éstos son sujetos en interacción, responsables de una organización social, de donde se espera de ellos ciertos resultados. En este sentido Zarifian apela a la doble categoría de Touraine ser a la vez sujeto y actor: “todo individuo llega a ser, sujeto y actor, en el modelo de competencias”⁴⁶.

Este tipo de análisis, nos permite explicitar temas que deben profundizarse desde el mundo profesional. La categoría de competencias nos pone en el centro de la discusión el **ejercicio del oficio**. La **intersubjetividad** de los sujetos, la importancia del **saber práctico** como espacio privilegiado donde se expresan y desarrollan las competencias, el **sujeto como responsable** de su acción y por tanto una reflexión ética que es preciso abordar, Por último la relación que se puede establecer entre **formación profesional** y este tipo de concepción del mundo laboral, aún más la opción de procesos de enseñanza aprendizaje a que deben apuntar las instituciones que buscan tratar las competencias como orientación relevante. Todas estos temas nos llevan a afirmar que las competencias nos reenvían a una concepción de la acción humana y profesional, donde el sujeto es un actuante y actor de su mundo profesional.

Los aspectos éticos de las competencias.

Estos principios (diálogo entre profesiones, la defensa de la calificación y su posicionamiento ético) nos abren varios caminos de reflexión, por ejemplo ¿es posible separar el desarrollo de las competencias de las propias necesidades de formación de los trabajadores sociales?, ¿cómo integrar las competencias ya desarrolladas y contenidas en el mundo laboral, a procesos de formación más formales? Nos parece que este tipo de planteamientos no-sólo son de naturaleza metodológica, sino de validación y legitimación profesional.

Segundo, la acción profesional tiene una intencionalidad o un fin. Toda profesión tiene una finalidad a alcanzar, un ethos profesional. El carácter de las profesiones según Adela Cortina, tiene relación con la promoción de la vida buena, en un contexto institucional *“la actividad profesional no es sólo un medio para conseguir una meta que está situada fuera de ella (el ingreso), sino una actividad que tiene el fin en sí misma. Por decirlo con Aristóteles, no es poiesis, acción mediante la cual se obtiene un objeto situado fuera de ella, sino praxis acción que se realiza por sí misma; no es la praxis atelés, sin fin interno, sino praxis teleía, que contiene en sí misma el fin”*⁴⁷.

El êthos de las profesiones dice relación con el mundo de la vida, busca promover la vida buena. Para ello A. Cortina destaca tres ámbitos: toda persona que integra una profesión debe cumplir la meta que le da sentido y que es reconocible públicamente; para el médico su meta será la salud de la población, para el profesor la enseñanza de sus alumnos, para el trabajador social el bienestar humano y la autonomía de las personas, *“Quien ingresa en una de estas*

⁴⁶ Zarifian., 2001, p.40)

⁴⁷ Cortina A., 2000, p. 14.

*actividades no puede proponerse una meta cualquiera, sino que ya le viene dada y es la que presta a su acción, sentido y legitimidad social*⁴⁸.

Como segundo punto establece que las personas que integran una profesión, conforman una comunidad profesional, comparten códigos, símbolos y lenguajes más o menos comunes y por lo mismo las personas-profesionales conforman también un ethos de la profesión. Tercero: estos mismos profesionales comparten una identidad. Por todas estas razones la profesión puede ser caracterizada como: *“una actividad social cooperativa, cuya meta interna consiste en proporcionar a la sociedad un bien específico e indispensable para su supervivencia como sociedad humana, para lo cual se precisa el concurso de la comunidad de profesionales que como tales se identifican ante la sociedad”*⁴⁹.

El fin del trabajo social, debe ser el posicionamiento ético sobre aquello que conviene hacer cuando se pretende ayudar a las personas en dificultad. En palabras de Adela Cortina, ¿cuáles son los mínimos éticos que debemos defender? ¿cuál es la conciencia moral actual, para alcanzar el fin profesional del trabajo social? ¿cómo ésta conciencia moral se traduce en un código deontológico actualizado? Un proceso de desarrollo de competencias que no tenga claridad para responder a estas preguntas, transformará este proceso en un instrumento, donde las personas y grupos serán un medio y no un fin.

Nos parece, que el análisis y operatividad de las competencias, pueden transformarse en una oportunidad para nuestra profesión el trabajo social, es decir estamos llamados a valorizar, a crear, a inventar practicas profesionales que fortalezcan espacios más humanos de convivencia y de respecto a la sociedad en que vivimos. *“aunque el fin de la profesión, como tal, sigue siendo el mismo, y que a quien ingresa a ella le viene dado, el tipo de relaciones humanas mediante las cuales se alcanza esa meta, el tipo de actitudes, ha cambiado notablemente. Y esto exige que los profesionales derrochen capacidad creativa, inventiva rigurosa, para alcanzar la meta de su profesión de una forma acorde a la conciencia moral de su tiempo”*⁵⁰

⁴⁸ Cortina A., 2003,p.155.

⁴⁹ Cortina A., 2000, p. 15.

⁵⁰ Cortina A., 2003, p.157

Bibliografía

Chauvière M, Tronche D., (2002) *Qualifer le travail social. Dynamique professionnelle et qualité de service*. Ed Dunod. París

Cortina Adela., (2000) *Ética del las profesiones. Ed Verbo Divino. Navarra.*

Cortina Adela., (1996) *Ética de la Empresa. Claves para una cultura empresarial. Ed Trotta, Madrid (segunda edición).*

Cortina Adela., (2003) *Ciudadanos del Mundo.Hacia una Teoria de la Ciudadanía*, Ed Alianza. Madrid. (tercera reimpresión).

Dubar y Tripier., (1988) *Sociologia des professions*, Ed. Armand Colin Paris.

Osty F., (2003) *Le desir de métier. Engagement identité et reconnaissance au travail*, Ed Presses Universitaires de Rennes, Rennes.

Monchatre Sylvie., *De l'Ouvrier à l'opérateur, d'une sujétion à l'autre*. En Rev Sciences Humaines, nro 158, Mars (2005), pp36-39.

Minet F, y al., (1994) *La compétence mythe, construction ou réalité*, Ed L'Harmattan. París.

Casares J., (1971) "*Diccionario ideológico de la lengua española Real academia de la Lengua Española*", Ed Gustavo Gili, S.A. Barcelona.

Weber Max, (1944) *Economía y Sociedad. Esbozo de sociología comprensiva*, (Trad. De J. Medina E. Y otros, del original alemán: *Wirtschaft und Gesellschaft. Grundriss der Verstehenden Soziologie*), México, Ed. FCE.

Weber Max, (1973)*Ensayos sobre Metodología sociológica*, (Trad. Castellana de L. Etcheverry del original alemán: *Gesammelte Aufsätze zur Wissenschaftslehre*), Buenos Aires, Ed. Amorrortu.

Zarifian Philippe.,(2001) *Le modèle de la Compétence*, Editions Liaisons s.a, Paris.

APORTES DEL DESARROLLO PERSONAL A LAS COMPETENCIAS DEL SER EN EL MARCO DEL NUEVO PLAN DE ESTUDIOS DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UTEM

Ida Molina Varela
Trabajadora Social
Magíster en Educación
Magíster en Desarrollo Personal e Interpersonal
Profesora de Biodanza

INTRODUCCIÓN

Como una manera de contribuir a la construcción de un nuevo Plan de Estudios de la Escuela de Trabajo Social de la UTEM, en el marco de las Competencias Integrales, en el presente documento se plantea una reflexión iniciada en la Tesis de Magister en Desarrollo Personal e Interpersonal de la autora acerca del aporte del Desarrollo Personal a las Competencias del Ser para el ejercicio profesional.

Las reflexiones que aquí se levantan son el producto de más de 12 años de formación y especialización en esta área y de aproximadamente 6 años de trabajo en la Escuela impartiendo Talleres de Desarrollo Personal, por lo tanto, en los planteamientos y reflexiones aquí desarrollados están contenidas las vivencias, experiencias y conocimientos de quien escribe además de las opiniones y valoración que hacen los propios alumnos de los Talleres de Desarrollo Personal para su formación profesional.

El supuesto de base es que si los alumnos formados en el modelo de competencias profesionales reciben una preparación en el área del Desarrollo Personal que les permita sacar afuera su potencial socio-afectivo, creativo, mental y espiritual, podrán desarrollar las capacidades y habilidades necesarias para enfrentar el buen manejo de las relaciones humanas, liderar equipos de trabajo, innovar y crear, escuchar y ser escuchado, ser un líder de opinión creíble, podrán motivar la participación de las personas y desarrollar la capacidad de comprender y guiar con sabiduría su propia vida; aspectos que se traducen en las Competencias del Ser de nuestros alumnos.

Finalmente se plantea una Propuesta de Competencias del Ser desde el enfoque del Desarrollo Personal como apoyo a la reflexión en el nuevo Plan de Estudios de la Carrera.

CONTEXTUALIZACIÓN

En el Plan de Desarrollo de la UTEM 2010 se plantea un interés manifiesto en incorporar aspectos que dicen relación con una **formación integral** en los alumnos de la Universidad.

Podríamos decir que hay una sensibilidad con respecto a entender que vivimos tiempos de profundos cambios y, por lo tanto, de mucha exigencia para nuestra sociedad; cambios de paradigma, perspectivas y criterios, lo que requiere que las respuestas ya no sean las de siempre y que la labor que deberían enfrentar los futuros profesionales deben ir de acuerdo a los siguientes desafíos:

- Motivar la participación de las personas
- Habilidad para integrar y aplicar diferentes conocimientos
- Crear nuevos conocimientos y aprendizajes
- Capacidad de seleccionar y mover adecuadamente los recursos
- Respuestas adecuadas a situaciones siempre cambiantes
- Aprender frente a los obstáculos
- Recoger la experiencia y aprender de ella
- Desarrollo de relaciones humanas armoniosas y nutritivas
- Desarrollo del trabajo colaborativo en reemplazo del trabajo competitivo
- Evaluación permanente para mejorar

Esto desafía a la Universidad a ofrecer una formación y capacitación que le permita a los alumnos responder adecuadamente a estos retos, para lo cual deberá brindárseles los espacios e instancias apropiadas que les permitan desarrollar al máximo sus potencialidades, capacidades, habilidades y destrezas .

Es aquí donde el Desarrollo Personal puede hacer un gran aporte a la formación de los estudiantes ya que permite desarrollar en ellos la capacidad de apertura a lo nuevo y diverso, empatía y asertividad en las relaciones humanas, coherencia entre el pensar, actuar y sentir y por sobre todo su potencial afectivo, creativo, reflexivo, estético, valórico y espiritual.

En la Escuela de Trabajo Social se inicia el trabajo en el área del Desarrollo Personal hace 6 años, desde la Cátedra de Método de Trabajo Social con Grupos Humanos y desde el año 2000 se imparte el Taller de Desarrollo Personal e Interpersonal durante un Semestre en el primer año de la carrera . Los alumnos en esta Cátedra han aprendido a mirarse, reconocerse y valorarse, reforzando la autoestima e identidad personal; han aprendido a escuchar y mirar al otro desde un vínculo de respeto y confianza, han podido expresar afectos, emociones y sentimientos y han trabajado la creatividad. Los propios alumnos evalúan como insuficiente el tiempo asignado a este trabajo ya que son muchos los aspectos que necesitan continuar trabajando para profundizar su experiencia en el Taller y desde aquí su nivel de conciencia y aprendizaje de esta modalidad de trabajo.

El año 2002 la Escuela de Trabajo Social de la UTEM se gana un Mecesup que apunta a la elaboración de un modelo curricular para la formación del Licenciado en Trabajo Social basado en las Competencias Profesionales Integrales donde se plantea la articulación de conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales acorde a las necesidades y problemas de la realidad social.

En el Proyecto Mecesup se identifican los saberes prácticos, saberes teóricos y saberes valorativos incluyendo dentro de este último las actitudes que se relacionan con la predisposición y motivación para el autoaprendizaje, también el saber convivir entendido como los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales armoniosas que dicen relación con las Competencias del Ser.

Por lo tanto el actual desafío de la Escuela es incorporar las Competencias del Ser en la formación de los alumnos aprovechando la experiencia de los Talleres de Desarrollo Personal e impulsando una Línea de formación continua en esta importante área de trabajo.

TRABAJO SOCIAL Y DESARROLLO PERSONAL

El Trabajo Social como profesión tiene considerados dentro de sus objetivos y principios fundamentales la valoración plena de la persona y el desarrollo de su potencial humano.

El propósito general del Desarrollo Personal es facilitar el mejor conocimiento de sí, de las otras personas y del fenómeno de la interacción humana, considerando al ser humano como un todo y no como la suma de sus partes, lo que implica integrar la totalidad del ser en sus distintas dimensiones: física, psicológica, social, cultural y espiritual.

Cuando desde el Trabajo Social se plantea la importancia de una visión integral del desarrollo, donde las situaciones sociales son pluridimensionales y que como profesión ayuda a las personas a ayudarse a sí mismas, que facilita o favorece su autodesarrollo y promueve la interacción sana, respetuosa y democrática, podemos encontrar importantes puntos de convergencia entre ambos enfoques.

Al respecto es interesante revisar el planteamiento de varios autores en relación a los valores, principios y actitudes que se atribuyen al Trabajador Social; como, por ejemplo, el de Rogers (1994), cuando dice que éstos deberían utilizar sus sentimientos, su comportamiento verbal y no verbal de forma abierta y conciente hacia las personas y demostrar que son capaces de comprender el marco de referencia de éstos.

Mary Richmond (1981) plantea que el Trabajador Social debe disponer de conocimientos y aptitudes indispensables para la comprensión humana cabal de las personas; sólo así podrá entablar con ellos un vínculo afectivo en el cual prevalezca una actitud de confianza y franqueza.

El Trabajador Social que se interesa verdaderamente por el desarrollo de las personas deberá promover que el individuo sea capaz de provocar un enriquecimiento, desarrollo y cambio en sí mismo, convirtiéndose a sí mismo en objeto de aprendizaje, explorando, comprendiendo y actualizando su naturaleza interna.

Desde esta perspectiva el Trabajador Social debe considerar que el mundo interior de cada individuo es único, genuino, exclusivamente suyo, rico en experiencias, estímulos y vivencias personales, que necesita manifestarse de modo original y creador y que cuando la persona toma conciencia de esto y ha alcanzado un pensamiento propio puede volcarse al mundo, enriqueciendo y transformando la realidad.

El Trabajador Social debe procurar un ambiente en el que cada persona pueda compartir y expresarse tal cual es, donde pueda experimentar y tomar sus propias iniciativas, desarrollar un pensamiento autónomo y divergente, respetando las ideas nuevas y diferentes.

Virginia Satir (1996) nos plantea que el Trabajador Social debe investigar las motivaciones de la conducta humana, el impacto del medio social y cómo este individuo recibe y comprende este impacto, con el fin de que pueda encauzarlo utilizando su potencial.

Por lo tanto los métodos de intervención del Trabajador Social se deben basar en la convicción de que las personas pueden progresar y que este cambio tiene más posibilidades de darse, de ser más eficaz y perdurable, cuando las personas se conocen y aceptan a sí mismas, de manera que realcen su propio valer y progreso. Para favorecer el cambio el Trabajador Social debe promover la comprensión empática, una relación positiva, autenticidad, aceptación, etc.

El camino que debe recorrer el Trabajador Social en su vida personal y profesional se inicia con su propio desafío de desarrollo en pro de la coherencia entre lo que dice, siente, piensa y hace. No podrá ayudar a otros si no vive en carne propia las penas, miedos y alegrías que implica conectarse con lo más profundo del ser, tomar conciencia y asumir lo que se es, para desde aquí empezar a cambiar lo que sea necesario cambiar. Y este es un proceso de Desarrollo Personal permanente que no termina nunca.

El Trabajador Social debe desarrollar su apertura, su capacidad de percepción de la realidad (la realidad entendida como lo que está adentro y afuera de nosotros) y la capacidad de ver el sentido de las cosas, de esta manera podrá comprender,

relacionarse y convivir de manera distinta, más profunda, más comprometida y más fluida con las personas y los hechos.

Desde esta perspectiva podemos entender al Trabajo Social como un proyecto de transformación social que efectúa un acompañamiento de los sujetos y que coloca al ser humano en el centro de sus preocupaciones.

El Trabajador Social, por lo tanto, activa potenciales afectivos y de comunicación y desde aquí ayuda a un proceso de transformación de la cultura represiva a través del desarrollo de la capacidad de sentir y de expresar afecto y placer de las personas.

El Trabajador Social que incorpora en sí mismo y en su trabajo con las personas el Desarrollo Personal, apoyará un proceso de cambio cuántico que se produce cuando se estimula la vitalidad, la creatividad, la afectividad y la trascendencia, cuando se asume la plenitud de vivir, el goce de encuentro con los semejantes y con la naturaleza.

Desde la visión del Desarrollo Personal el primer aspecto que debe entender el Trabajador Social es la **importancia de desarrollar un sistema de integración humana**, actuando directamente en una cultura que es fuente permanente de disociación del ser humano, lo que implica trabajar por:

La integración de la persona consigo misma: de lo que siente con lo que piensa y con lo que hace (percepción, emoción, acción)

La integración con el semejante: la humanidad no es algo que viene dado de una vez y para siempre. Ser hombre: fenómeno biológico; ser humano: fenómeno afectivo y social (de aquí la importancia de la relación y el encuentro entre las personas)

La integración con la naturaleza: con el cosmos, el infinito; para sentirse parte inseparable de la totalidad de las cosas.

Es así como el enfoque del Desarrollo Personal le proporciona al Trabajo Social una gran riqueza para la comprensión profunda de sí mismo, de las personas con las cuales trabaja y de su mundo de relación. Le permite trabajar con el enfoque de las necesidades humanas en el plano personal, interpersonal y transpersonal. Desde las diferentes técnicas de trabajo que se utilizan, la mayoría apunta a sacar afuera el potencial que tenemos: la vitalidad, la creatividad, la sexualidad, la expresión corporal, la afectividad y la trascendencia.

Implica una toma de conciencia o un darse cuenta del estado personal interno para trabajar desde aquí, movilizándolo y modificando aquellos aspectos necesarios de cambiar y mejorar. Implica cambiar patrones de pensamiento y de acción que rigidizan, traban y dificultan una vida más fluida, placentera y armónica.

En última instancia desarrolla un proceso de armonización e integración entre lo corporal, lo emocional afectivo, mental y espiritual, necesario para responder adecuadamente a lo que nos demanda la vida en el plano personal, familiar, social y laboral.

DESARROLLO PERSONAL, COMPETENCIAS DEL SER Y TRABAJO SOCIAL

La concepción de Competencias Integrales que se relacionan con el saber, el hacer y el ser, refuerzan una visión integral para la formación de los Trabajadores Sociales, esto significa desarrollar una concepción y metodología integradoras en la formación profesional. Sobredimensionar un área por sobre la otra o solamente desarrollar el área del saber y de las técnicas y metodologías de trabajo no sirven para el objetivo de la profesión, que es la transformación social en pro del Bienestar integral de las personas.

Desde esta postura se entenderá que los cambios y desarrollo personales repercutirán inevitablemente en todo el mundo social y natural donde actuamos y nos movemos, ya que nos concebimos como sujetos y actores participantes y responsables de los cambios y transformaciones que vivimos a nivel personal, grupal, institucional y comunitario.

Ésta es una profesión de constante enfrentamiento con la realidad, donde existe la particularidad de trabajar con personas en todos los niveles y situaciones y muchas veces con situaciones límites, viéndose el Trabajador Social involucrado en su subjetividad en las relaciones y vínculos que establece, por lo tanto, requiere de un alto manejo personal, debe ser capaz de estar presente, comprender y apoyar a las personas sin enganchar ni proyectar sus propias emociones y sentimientos, el profesional debe separar sus emociones de su capacidad y rol profesional. También se necesitan capacidades individuales que permitan al trabajador Social interrelacionarse de la mejor manera con las otras personas para alcanzar el objetivo esperado.

Sin duda las competencias del Ser son las que mayormente debe poner en juego a la hora de intervenir y son también, sin duda, las que mayor dificultad implican para este profesional.

El desarrollo de las Competencias del Ser implica poder conocer y comprender al otro, cómo y por qué piensa, siente y actúa de una manera determinada, lo que es difícil y complejo de realizar ya que cada uno es muy distinto al otro y a la vez tan particular que cada característica lo hace único. Hay que partir de la base que cada detalle es importante, cuestión que se va aprendiendo a medida que se avanza en el proceso del trabajo personal: que lo corporal, lo gestual y muchas otras manifestaciones personales y grupales siempre significan algo, donde la

forma de hablar, de gesticular y de observar, denuncian muchas veces problemas escondidos en lo más interno de cada ser.

Sin duda la tolerancia y el respeto a la diversidad es una de las tantas competencias que como profesionales debemos poner en juego a la hora de actuar profesionalmente.

Una premisa básica del Desarrollo Personal dice que después de que uno es capaz de conocer la profundidad y grandeza de la propia alma se está en condiciones adecuadas para poder pararse frente al otro y así poder conocerlo, saber y comprender lo que siente y lo que vive.

Es así como las Competencias del Ser cada vez cobran más sentido, éstas se desarrollan principalmente desde la formación en Desarrollo Personal y se aplican en la intervención social en todas sus facetas a través del contacto directo y personal con los sujetos. Lo más complicado de potenciar es la verdadera comprensión del contexto del otro que es ajeno a mí y a mi realidad, sin tratar de incidir con juicios y prejuicios.

El Desarrollo Personal potencia las Competencias del Ser en el marco de la formación de Competencias Integrales de los Trabajadores Sociales ya que permite que el alumno aprenda:

- A valorar como funciona su cuerpo, su mente, sus emociones y sentimientos.
- A integrar a su vida la inteligencia emocional
- A integrar tanto la intuición como la razón
- A desarrollar procesos de autodesarrollo y autocuidado
- A generar nuevos comportamientos a nivel socioprofesional mediante el autoconocimiento, generando nuevas competencias que mejoren su quehacer profesional.
- Que la calidad de un profesional se mide mediante el grado de desarrollo y perfeccionamiento de sus competencias tanto metodológicas, técnicas y personales.
- Que es el Ser el que articula todos estos conocimientos y destrezas.
- Que debemos transformar en una práctica permanente el Desarrollo Personal

Las Competencias del Ser son transversales en la formación de los Trabajadores Sociales, lo que significa que deben estar presentes en todos los ámbitos de su formación, o sea, en el plano teórico, práctico y vivencial a nivel personal e interpersonal.

Lo anterior requiere formar a un Trabajador Social con una visión Holística del mundo y de las cosas que refuercen su formación integral, lo que implica

mostrarles diferentes visiones del mundo, manifestaciones culturales, religiosas, artísticas, etc. ¿Cómo lograrlo?, desde el conocimiento de los enfoques y teorías nuevas en filosofía, ciencia y religión, desde los descubrimientos y avances de algunas disciplinas como la física, la psicología, la ecología, la ética, y desde el aporte de la literatura, el cine, el arte, la música, enriqueciendo de esta manera la propia teoría y práctica del Trabajador Social.

Los alumnos plantean que el largo proceso de aprendizaje vivido en esta Escuela los forma de una manera adecuada para saber poner en juego y desarrollar cada una de las competencias necesarias a la hora de intervenir de una manera eficiente y eficaz, pero que necesitan mayor refuerzo para las Competencias del Ser a través de Talleres de Desarrollo Personal a lo largo de la Carrera. Les asusta llegar a un momento en el que se puedan volver insensibles y la capacidad de sentir ya no la puedan aplicar: les asusta el dejar de soñar. No quisieran llegar a ser como algunos profesionales que pierden la conexión con el sentido de su labor, olvidan la empatía y mecanizan sus acciones, convirtiéndose en autómatas del trabajo, sin desarrollar sus capacidades o competencias personales, porque esto significa alejarse del verdadero sentido de la profesión.

Es importante agregar que dentro de cualquier profesión, y con mayor razón en Trabajo Social, cobra mucha importancia la reflexión ética y valórica que se haga, porque nos ayuda a orientar la práctica profesional sobre todo al momento de asumir las responsabilidades, y es lo que permite desarrollar el sello distintivo del Trabajo Social que es el respeto a las personas, a sus valores, a su autonomía y a su posibilidad de autodeterminación.

Finalmente habría que decir que el Trabajo Social es una de las profesiones más antiguas y legitimadas en el ámbito social en nuestro país, que los alumnos de esta Escuela entran con una tremenda vocación de servicio que necesitan desarrollar y encauzar en su formación para lo cual requieren la concepción de una sociedad que valore como lo más importante al ser humano, la capacidad de comprender los cambios actuales y futuros desde un paradigma humanista e integral y la capacidad de actuar comprometidos con los cambios poniendo en juego todo su potencial, permitiendo que el desarrollo Personal, como disciplina naciente, haga un gran aporte que ayude a sentar las bases de estos importantes propósitos.

PROPUESTA DE COMPETENCIAS INTEGRALES A DESARROLLAR EN LOS TRABAJADORES SOCIALES DESDE EL MARCO DEL DESARROLLO PERSONAL

Las Competencias propuestas a continuación son el resultado de la reflexión acerca de los aportes del Desarrollo Personal a la formación de las Competencias el Ser para la labor del Trabajador Social y consideran el desarrollo de actitudes, aptitudes, destreza, habilidades y capacidades que dicen relación con el ejercicio

profesional en todas las áreas: la afectividad, creatividad, vitalidad, valórica, racional, etc.

Para cada una de ellas se identificarán y definirán aquellas actitudes y potencialidades personales e interpersonales que se deben trabajar en los Talleres de Desarrollo Personal.

Se plantean dos clasificaciones de acuerdo al nivel de intervención del Trabajador Social:

Competencias a nivel micro: Son las que desarrollará el Trabajador Social en distintas instancias y contextos organizacionales e Institucionales que requieren de un vínculo directo, cara a cara, con los sujetos de atención, en forma permanente y producto de un Programa o Proyecto Profesional. En estos ámbitos el Trabajador Social utiliza principalmente la metodología profesional de Caso, Grupo y Comunidad.

Competencias a nivel macro: Son las que desarrollará el Trabajador Social en Organismos e Instituciones que dicen relación con la elaboración y propuesta de Planes, Programas o Proyectos de carácter social que puedan incidir en niveles intermedios y nacionales. En estos ámbitos el trabajador Social utiliza la Planificación Social y Estratégica, el Diseño y Evaluación de Proyectos Sociales, la Gestión y Gerenciamiento Social.

COMPETENCIAS A NIVEL MACRO:

Capacidad visionaria desde un enfoque integral y holístico: que le permita comprender la real magnitud, interdependencia y proyección de los fenómenos y problemas sociales. Implica una actitud de apertura a los nuevos paradigmas del conocimiento y desarrollo como también tomar conciencia de la importancia de la unicidad y del enfoque integral.

Capacidad de iniciativa y propositiva: Implica el desarrollo de la creatividad, de la fluidez y flexibilidad. Conexión con la capacidad de asombro y novedad. Disposición al cambio y a lo nuevo.

Aceptación y manejo de situaciones de cambios: Implica principalmente el desarrollo de una actitud de apertura a lo nuevo, distinto y a veces difícil; seguridad en sí mismo, en sus capacidades de comunicación y convicción. También implica respeto por el ritmo y tiempos de los otros en el plano personal. Moverse con agilidad y fluidez. Capacidad de comunicación clara y directa.

Capacidad de desarrollar un nuevo estilo de Liderazgo y Jefatura: Carismático, por una postura ética y valórica sólida, que sea escuchado y respetado por su compromiso, claridad y coherencia.

Generador y promotor de equipos de trabajo: que promueva la integración desde el paradigma de la colaboración y no de la competencia, con el objeto de lograr la unión, compañerismo, apoyo mutuo, retroalimentación de los procesos, aprendizaje compartido, etc. Ello se traduce en agudizar la capacidad de observación y aprendizaje de los procesos grupales. Promover el trabajo interdisciplinario y transdisciplinario. Implica compartir ideas, iniciativas, conocimientos, etc.

Facilitador de procesos personales, grupales e Institucionales: que ayuden a las personas a integrarse, conocerse, aceptarse, valorarse y motivarse para trabajar en pro de los objetivos de los Programas y Proyectos. Que ayude a los grupos e Instituciones a vincularse y clarificar metas. Manejo de la comunicación verbal y no verbal. Asertividad en la comunicación.

Manejo y mediación de conflictos: Implica tranquilidad y equilibrio emocional, capacidad de diálogo y de una comunicación fluida y empática. Capacidad de escucha y respeto por el otro. Técnicas de mediación y de desarrollo personal. Promotor de relaciones humanas nutritivas, abiertas fluidas y empáticas. Trabajar sobre las situaciones de stress para superarlas.

Apertura y capacidad de establecer redes y vínculos en distintos niveles:
Capacidad de movimiento y de gestión. Buena comunicación y empatía. Dinamismo y actitud positiva.

Coordinador y Evaluador Capacidad de gestionar y mover los recursos humanos y materiales. Trabajo de equipo y acompañamiento. Capacidad reflexiva y de autoanálisis. Capacidad crítica y autocrítica.

COMPETENCIAS A NIVEL MICRO

Capacidad para ver y escuchar al otro:

“... entonces, el pensamiento fluye descendiendo al cuerpo, donde es representado por gestos y acciones... los afectos de la mente se reflejan en el rostro, a través de las variadas expresiones del semblante...lo interno es lo representado, y lo externo, el representante”. Emanuel Swedenborg.

Es importante observar, ver a las personas y su realidad no solamente material, sino que también espiritual, a nivel del Ser, y de cómo el contexto en el que se encuentran viviendo influye en el desarrollo de las propias capacidades y la

motivación que tienen para vivir y lograr un cambio. También es importante escuchar al otro, y no solamente oírlo, es decir, escuchar y comprender lo que están diciendo, introducirnos en sus discursos, en sus gestos corporales, en la comunicación verbal y no verbal, en los mensajes que están detrás de los que ellos mismos están expresando en su lenguaje. Darnos cuenta de lo que el “otro” quiere decir para luego no equivocarnos al interpretar cada historia. Implica ser intuitivos y utilizar la razón.

Capacidad para comprender al otro: Implica descubrir lo que conlleva significativamente el otro en el contexto en el cual está inserto y en la propia vida personal, para comprender realmente que es lo que está sucediendo, que está sintiendo, qué les afecta, cuáles son sus alegrías, sus metas, qué esperan de la vida, etc. Implica entender la forma de pensar y de actuar y, por ende, ser tolerante y respetuoso. Para lo cual integraré todo mi ser y mi capacidad de razonar con el fin de lograr una plena comprensión de lo que está incidiendo en las acciones y pensamientos de los otros.

Capacidad para ser creativa y flexible: Es demostrar las habilidades para ser creativa en todo lo que se quiera hacer. A la vez es ser flexible en la acción, es decir, si bien debemos ser rigurosos en algunos aspectos también debemos permitir que cada persona pueda desarrollarse libremente. De esta forma se trabajarán más intensamente en el Saber Hacer para lograr Ser más creativa teniendo presente la importancia de la flexibilidad en dicho hacer.

Capacidad formativa y educativa: dice relación con el rol de educador social informal. Nos plantea el desafío de desarrollar la capacidad de llegada y aceptación del grupo, de respeto y validación personal, ser capaces de integrar diversas técnicas y formas de educación y comunicación de manera clara y estimulante para su posterior reflexión y aprendizaje, diferentes dinámicas grupales, técnicas de mediación de conflictos y diversa técnicas lúdicas y creativas.

Capacidad para apoyar el proceso interno de desarrollo de los grupos: Aquí es importante el clima de confianza, la motivación de los participantes. La capacidad empática del profesional representada en el ver y escuchar al otro y el manejo de técnicas variadas para el trabajo con todo tipo de grupos.

Capacidad de desarrollar los procesos de crecimiento y desarrollo a nivel personal e interpersonal: Implica el conocimiento y experiencia en Desarrollo Personal e Interpersonal como integrante de grupos y como facilitador.

Capacidad para socializar y para comunicar lo que se hace: Para esto se debe ser capaz de comunicar en forma clara, oportuna y veraz las intenciones, las acciones y los resultados de la acción desarrollada. Demostrar y sentir realmente que se está interesado en escuchar y comprender las situaciones para así integrarlos a la intervención, donde ellos también puedan ser protagonistas de la relación de ayuda.

Capacidad de promover la autonomía y movilización de recursos: Implica credibilidad en las capacidades de las personas con las que trabajamos y un profundo respeto por sus decisiones, tiempos y capacidades aportadas.

Capacidades reflexivas, analíticas críticas y autocríticas: **Fundamentales para saber qué se está haciendo y cómo se está haciendo, o sea, permite evaluar la calidad de la labor y mejorar lo que sea necesario. Implica espacios de tranquilidad, una actitud honesta y clara.**

Capacidad para trabajar en la diversidad: Se trata de aceptar a los otros tal como son y no juzgarlos sin antes conocerlos bien. .No discriminar. Ser tolerante. Básicamente se experimenta la Tolerancia del ser. Requiere trabajar los prejuicios, estigmatizaciones y creencias.

Capacidad para integrar la subjetividad a mi trabajo: Es muy importante entender que el accionar conlleva gran parte de Subjetividad con el fin de relacionarnos de una mejor forma con las personas, y lograr comprender lo que ellas están realmente sintiendo más allá de las explicaciones teóricas acerca del comportamiento y dinámica de los problemas sociales. Para ello deberá trabajar en su propia subjetividad, sus propios intereses, su propia afectividad, contemplando todo aquel sentimiento que incida en la forma de mostrarse ante los otros y ante sí mismo. De esta forma integrará la subjetividad a su trabajo, demostrando ante todo que lo esencial es la humanidad y sus subjetividades.

Capacidad para ser en el lenguaje: Esto quiere decir que lo que se esté comunicando sea fiel a lo que se es, es decir, las ideas, pensamientos, compromisos y formas de expresarse deben ser claras y reflejar lo que realmente queremos lograr. Para ello, la base es la comunicación, el estar siempre conectada con los que está esperando el interlocutor, por lo cual se debe trabajar en el lenguaje y la forma de expresar las emociones, el tono de voz, los gestos, entre otros factores relevantes para emitir un mensaje claro y fidedigno.

Capacidad para estimular la vitalidad, motivación y participación: Simplemente se trata de incentivar a las personas a las cuales va dirigida la acción mediante la integración a lo que se está haciendo y comprender los efectos que pudiera tener en los sujetos de intervención. Para ello se les deberá involucrar. Considerar la motivación de las personas significativas a la labor, rescatando su esfuerzo y lucha constante por superar la realidad que les ha tocado vivir. Para ello se reforzará la propia energía y deberá hacerse cargo de la que los otros quieran entregar, por lo cual se debe valorar la capacidad de entregar energía por parte de los demás.

Capacidad para realizar una labor que contemple la ética: No podemos olvidar los principios y valores del Trabajo Social, como la solidaridad, la tolerancia, el respeto, etc. Estos valores orientarán **el sentido ético** de la labor el que será

transversal en todas las Competencias del Ser. Para ello estarán presentes los valores, y la incorporación de nuevos valores.

ACTITUDES PERSONALES QUE PERMITEN EL DESARROLLO DE ESTAS COMPETENCIAS

Ser generador de Confianza: Consiste en creer en la capacidad de crear y construir de los sujetos, de mirar su propia realidad en vías de una acción que les permita transformar y mejorar su calidad de vida, impulsados por un proyecto cooperativo y participativo creado por ellos mismos. Nos permite visualizar a los otros como sujetos capaces, como potenciales constructores de la solución a sus demandas y generadores de recursos propios. Al mismo tiempo, da pie a una autoconfianza de los sujetos, unido a un sentimiento de esperanza y seguridad de lograr superar los obstáculos y dificultades que los aquejan.

Ser congruente: Actitud básica para generar un clima de confianza. Entra en juego la veracidad y franqueza. Implica ser transparente ante las personas. Prevalece el respeto a la dignidad de las personas, en cuanto a su derecho como individuo y como parte del proceso colectivo.

Ser Democrático: Debe ser en un escenario de integridad y colaboración, en la que todos se sientan partícipes de la construcción y concreción de un sueño colectivo. Implica distribuir horizontalmente la participación en las personas. La competencia del ser se basa en cuán democráticos seamos en la orientación de la acción. Para esto debemos potenciar cualidades que nos permitan motivar y entusiasmar a las personas para formar parte de un proyecto de común unidad y solidaridad.

Ser comunicativo: La capacidad de relacionarnos en base a una comunicación cálida, directa, fluida, asertiva, motivadora, fuera de prejuicios y discriminaciones, basada en el respeto y la tolerancia, en donde la opinión y manifestaciones de los sujetos es lo primordial .

Ser Respetuoso y tolerante: Implica validar a todas las persona en sus derechos, sin importar raza, ideología, sexo, edad, ni condición social. Debemos saber escuchar y comunicarnos sin juicios ni prejuicios con los otros, en forma transparente y sensata, con profunda conciencia que toda vida es tan legítima y valiosa como la nuestra. Sin duda ser respetuoso involucra relacionarnos con absoluta humildad, en la medida que toda persona posee dignidad y honra, sea cual sea su contexto y condición.

Ser empático: Apela a relacionarnos y comunicarnos comprendiendo a los otros. Es, sin duda, la actitud que nos permite profundizar la comunicación y generar acciones derivadas de un sentimiento solidario. Está vinculada a la competencia de ser comprensivo, es decir la capacidad de entender al otro con total apertura y conexión, de generar una atmósfera provista de tolerancia y respeto. Implica traspasar las barreras de lo individual y comunicarnos con los sentimientos del

otro Ser, generando lazos con una persona distinta pero que puede compartir sensaciones similares; es ponerse en el lugar del otro.

Ser Comprometido: En nuestra profesión realizamos proyectos junto a otras personas con las cuales nos comprometemos y nos proyectamos, por ende nuestro nivel de compromiso es fundamental para cada actividad en la que nos involucremos. Implica convicción en lo que hacemos, apropiación de nuestras ideas y pasión por nuestra labor. Es sin duda el máximo esfuerzo, energía y dedicación en las acciones que nos proponemos conseguir, como también el cumplimiento a las promesas que realizamos conciente e inconscientemente con las personas y con nosotros mismos. Implica ser motivador y entusiasta. Implica despertar el espíritu comunitario.

Ser Creativo: Aquí las demandas son muchas y los recursos humanos y económicos escasos. Es necesario desarrollar nuestra capacidad creativa y la de la comunidad, generar alternativas como enfocar la solución y / o problemáticas en torno a proyectos creativos que permitan aprovechar y agotar todos los recursos con los que se cuenta.

Ser Reflexivo y autoanalítico: Alude al ámbito de las ideas y pensamientos. Es repensar los hechos, lo cual implica una revisión conciente de nuestras acciones, ideas y conductas. Es fundamental realizar una relectura de todo símbolo interno y externo, un cuestionamiento y recuestionamiento permanente, manteniendo la apertura suficiente para poder entrar a nuestros “darse cuenta” internos. Consiste en dilucidar los aspectos que yacen bajo nuestras conductas y atrevernos a corregir nuestros errores. Esto nos llevará al camino de la congruencia. Ser capaz de autoanalizarse, es decir entrar al mundo interior, aquello intrapsíquico que nos hace actuar de una forma y no de otra. Para ello se cuestionan los comportamientos pasados y actuales, los valores ganados y perdidos, las vivencias y momentos significativos, la tranquilidad y paz espiritual interior, entre otros factores que sean necesarios para ir mejorando la propia humanidad.

Ser auténtico: Básicamente implica estar conectados con el Ser, es decir, mostrarse ante los demás como realmente se es. Esto considera trabajar los puntos ciegos que no se reconocen, los bloqueos y resistencias personales. Implica también mostrar las debilidades y fortalezas.

“Esta continuidad del amor es lo que llamamos afecto: es esta continuidad la que reina en la vida de un hombre y produce todo su deleite y, consecuentemente, su vida misma: ya que la vida del hombre no es más que el deleite de su afecto; y así, entonces, no es más que el afecto de su amor. El amor es la inclinación del Hombre, y derivado es su pensamiento y, por lo tanto, sus acciones”. Emanuel Swedenborg.

Entregar afectividad: Todas las relaciones deben tener una connotación afectiva para que sean fructíferas y satisfactorias. Por lo tanto es fundamental desarrollar la capacidad de manifestar afecto a través de un abrazo, preocupación por las

personas, interés por ayudar, etc. Considerando que todo lo que hagamos estará siempre contemplando lo afectivo.

Ser sensible: Es la capacidad para desarrollar y manifestar la sensibilidad ante las personas y todo lo que nos rodea. Esto permite una mayor cercanía, comprensión y compromiso.

CONCLUSIONES

El Trabajador Social tiene que desarrollar las capacidades y habilidades necesarias para trabajar con las personas en pro de la satisfacción de sus necesidades en una sociedad que se ha complejizado y que lo desafía a enfrentar con claridad y con una postura personal, coherente y responsable su labor profesional.

Al incorporar las Competencias del Ser y compenetrarlas al ejercicio profesional le otorga más integralidad a su labor, ya que éstas incluyen habilidades, destrezas y fortalezas que incrementan el equilibrio entre las diferentes áreas y aspectos presentes en la intervención. Es el Ser el que articula todos estos conocimientos y destrezas.

A través de los Talleres de Desarrollo Personal el futuro profesional trabajará actitudes básicas que dicen relación con la congruencia, la afectividad, ser comunicativo, respetuoso y tolerante, empático, creativo, reflexivo y autoanalítico, las que se traducirán en sus Competencias del Ser y convivir. El Desarrollo Personal nos impulsa a mirarnos internamente para desde aquí mirar el interior de otro ser y comprenderlo, actuar sobre los propios problemas o necesidades para actuar con los otros en relación a sus problemas y necesidades. .

La necesidad de desarrollar Competencias del Ser, desde este enfoque, nos permite fortalecernos como personas y entablar relaciones de nuevo tipo, ya que permite darnos cuenta de cada acto que se realiza y cómo repercute en los demás, por lo tanto implica estar plenamente relacionado con el otro, no como algo externo y ajeno. En este sentido conocer al otro, escucharlo y comprenderlo es fundamental para el Trabajador Social.

Por lo tanto es importante entender que no se puede separar a la persona del profesional; el Trabajador Social también es sujeto en este proceso de desarrollo y crecimiento y esto significa actuar en la vida laboral conciente de las propias capacidades, de la necesidad de mejorarlas y de cómo se ponen al servicio de la labor profesional.

Las Competencias del ser desde el enfoque del Desarrollo Personal pueden ayudar a formar profesionales más completos, eficientes, autónomos y generadores de los cambios que necesita nuestra sociedad.

BIBLIOGRAFÍA:

Con relación al Trabajo Social:

ANDER-EGG, Ezequiel. ¿Qué es el trabajo social? Buenos Aires, Humanitas, 1981.

DI CARLO, Enrique et all. La comprensión como fundamento de la investigación profesional. Buenos Aires, Humanitas, 1995.

EROLE, Carlos. Familia y trabajo social: Un enfoque clínico e interdisciplinario de la intervención profesional. Buenos Aires, Espacio, 1998.

MARSIGLIA, Javier. Los desafíos de la formación profesional del Trabajador Social en el contexto de los procesos de integración regional. **Revista de trabajo social. Pontificia Universidad Católica**, (70): 137-150, 2000.

KISNERMANN, Natalio. Pensar el Trabajo Social. Buenos Aires, Lumen, 1988.

SATIR, Virginia. Terapia familiar paso a paso. México, Pax, 1996.

En relación con el Desarrollo personal:

CHOPRA, Deepack. Vida sin condiciones. Buenos Aires, Javier Vergara, 1999.

GALLEGOS, Ramón. Educación holística, pedagogías del amor universal. México, Fundación Internacional para la Educación Holista, 2000.

GROFF, Stanislav. Psicología transpersonal, nacimiento, muerte y trascendencia de la psicoterapia. Barcelona, Kairós, 2001.

MASLOW, CAPRA, GROF, WILBER; DASS, GOLEMAN et all. Más allá del ego. Barcelona, Kairós, 2001.

KRISHNAMURTI, J. La totalidad de la vida. 2° edición. Buenos Aires, Sudamericana, 1993.

MAY, Patricia. Todos los reinos palpitan el ti. México, Grijalbo, 2001.

ROGERS, Carl. De persona a persona. Buenos Aires, Amorrortu, 1994

VARAS, Patricio y RIVERA, Yanini. Aportes teóricos a la facilitación del Desarrollo Personal e Interpersonal. Santiago, Lo Barnechea: CPEIP, 1999.

WILBER, Ken. Breve historia de todas las cosas. 4° edición. Barcelona, Kairos, 2003.

EL ROL DE LA BIBLIOTECA FRENTE A UN CURRÍCULO BASADO EN COMPETENCIAS

Claudia Muñoz Sagaceta
Bibliotecaria Documentalista.

Cada día esta siendo más común en universidades, Institutos Profesionales y en CFT, establecer para sus carreras un “currículo basado en competencias” pues se ha descubierto que las competencias son la clave de la empleabilidad futura de sus egresados y así se ha aceptado que la empleabilidad es un objetivo legítimo de la educación superior. Pero, ¿dónde se inserta la biblioteca universitaria en este nuevo enfoque curricular?

Nuestro primer desafío es definir en cual competencia la biblioteca puede aportar más, para lo cual vamos a clasificarlas en:

Competencias directamente relacionadas a la carrera: frente a ellas la biblioteca universitaria mantiene su rol tradicional evaluando la colección en base a los requerimientos bibliográficos de las distintas asignaturas y sugiriendo material nuevo a los docentes para su constante actualización.

Competencias claves transversales a todas las carreras: estas competencias son ampliamente apreciadas por los futuros empleadores siendo las más destacadas:

Habilidades interpersonales y capacidad de trabajar en equipo
Flexibilidad intelectual, capacidad de resolver problemas y manejar la incertidumbre.

Habilidades de comunicación (oral y escrita)

Habilidad de aprender a aprender

Iniciativa, emprendimiento y proactividad.

Manejo de tecnologías

Dominio de idiomas

Ética

Diseño y gestión de proyectos

Administración de si mismo.⁵¹

De ellas, es frente a la habilidad de **aprender a aprender** donde la biblioteca adquiere un rol más relevante convirtiéndose en el “laboratorio” donde los estudiantes pueden adquirir y ejercitar esta competencia.

Pues se ha demostrado que la enseñanza de habilidades en el uso de la biblioteca y de la información, se ve como algo que afecta directamente los resultados de los estudiantes

Ahora nuestro desafío es como enfrentamos este rol, sobre todo en una Universidad estatal, sin grandes recursos y donde un gran porcentaje

⁵¹ Este listado de competencias se extrajeron de la exposición del Sr. Hernán Araneda, en su exposición “Competencias de empleabilidad: modelo y metodologías de desarrollo. La experiencia de Fundación Chile”, presentada en el Seminario “Competencias informacionales: claves del éxito académico y profesional”, organizado por la Fundación Duoc UC, el día 6 de septiembre de 2005.

de los estudiantes son la primera generación en su familia que llega a la educación superior.

Para hacer frente a este nuevo escenario, el bibliotecario debe integrarse al equipo docente para construir juntos una estrategia que permita entregar la bibliografía de cada asignatura, sin caer en “la vieja receta” de indicar autor, título y hasta el número de las páginas en que el autor expone “X” teoría. Sino que entregar los autores claves que trabajan el tema e incentivar a los alumnos a investigar. El bibliotecario debe ser un motivador de esta investigación, y desarrollar su capacidad de enseñar a los estudiantes a participar activamente en el ciclo de la información.

Metas a lograr:

Durante su estancia en la universidad, los estudiantes deberán poder determinar sus necesidades de información. Aprender a acceder a la información y evaluarla. Emplearla productiva y responsablemente, y luego almacenarla de una forma en que sea fácil de recuperar.

Estas metas que son a simple vista tan sencillas, requieren del bibliotecario un arduo trabajo lleno de obstáculos, siendo el primero de ellos el propio estudiante, que en la mayoría de los casos trae desde el colegio una mala relación con la biblioteca, y el segundo el docente, poco acostumbrado a investigar, y que repite año tras año la misma materia, citando a los mismos autores y solicitando los mismos trabajos. No

es de extrañarse entonces que la primera opción del estudiante sea conseguir un trabajo de un compañero del año anterior.

Otro escollo para lograr nuestras metas es la gran cantidad de información disponible que existe en este momento, un simple experimento como buscar en Google por ejemplo, TERAPIA DE GRUPO nos da en 30 segundos aproximadamente, dos millones trescientas treinta mil entradas para este tema. Este verdadero “bombardeo” de información que es difícil de manejar por una persona entrenada en la investigación, es realmente apabullante para un estudiante de primer año sin entrenamiento previo. En el mundo actual, acceder a la información no es el problema, sino que filtrarla y evaluarla.

Cuando por fin nuestro estudiante obtiene la información necesaria para hacer su investigación, el problema es cómo lograr que ésta sea un verdadero trabajo intelectual y no un simple “cortar y pegar”. ¿Cómo alejarlos del plagio y llevarlos a la utilización responsable y creativa de la información?

Y si dentro de algunos años, cuando nuestro estudiante, ya convertido en tesista, necesite nuevamente alguna información recopilada en primer o segundo año de la carrera, pueda acceder a esta de forma expedita, sin tener que “bucear” en un montón de fotocopias ni tener que recopilarla nuevamente.

Toda carrera con un “currículo basado en competencias”, debe tener

a lo menos un semestre de la asignatura Metodología de la Investigación, donde todo lo expuesto anteriormente es enseñado, pero es en la biblioteca donde deben comenzar a practicar estos conocimientos.

Conclusión:

Es muy difícil para el bibliotecario universitario desarrollar en sus usuarios destrezas y actitudes que deben ser iniciadas en la enseñanza básica y continuar en la media, pues todo alumno debería salir de cuarto medio con un conocimiento importante sobre como desenvolverse en una biblioteca y con hábitos de búsqueda de información, como parte del desarrollo social, tecnológico, educativo y cultural del país, más sólo de los que realizaron sus estudios en establecimientos particulares con grandes bibliotecas en manos de bibliotecarios profesionales podemos esperar este nivel.

Y es así como el bibliotecario universitario principalmente en el sector estatal, se ve en la necesidad de enseñar desde conocer la colección de la biblioteca y el buen uso de ésta, pasando por el uso productivo de INTERNET para que pueda acceder a revistas, diarios, bibliotecas, museos, catálogos on line, etc., nacionales y extranjeros, hasta producir nueva información en base a lo recopilado.

En la actualidad, en el mejor de los casos, el bibliotecario sólo cuenta con un "Programa de Educación de Usuarios" con el que sólo se logra dar un barniz a los alumnos de primer año, sobre la biblioteca y sus servicios. Esto no es suficiente, si queremos lograr egresados que realmente tengan interiorizada la competencia "aprender a aprender".

Es la misión del equipo docente, del cual el bibliotecario debe formar parte, facilitar y hacer más efectiva la transición de la educación hacia el mundo laboral, por lo que este equipo docente debe buscar formas que permitan aproximar las condiciones de vida a los escenarios en que los egresados se desarrollaran. Desarrollar e implementar esta nueva estrategia de enseñanza es nuestro desafío.

Bibliografía:

BRUNNER, José Joaquín. Competencias de empleabilidad. Revisión bibliográfica. [en línea] Santiago, Chile: 2000 [Consultado el 8 de septiembre de 2005] Disponible en : http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html

BRUNNER, José Joaquín. Nuevos escenarios de la educación. Revolución tecnológica y sociedad de la información. Santiago: PREAL, 2000.

GALLART, María Antonia y JACINTO, Claudia. Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. [en línea] Boletín Digital de la OEI, Cuaderno de Trabajo 2. 1995 [Consultado el 8 de septiembre de 2005]. Disponible en : <[http:// www.campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad2a04.htm](http://www.campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad2a04.htm).>

GRATCH LINDAUER, Bonnie. Definición y medida del impacto de las bibliotecas universitarias sobre los resultados globales de la institución. Boletín de la Asociación Andaluza de Bibliotecarios, 59 (6): 546 – 570.

