

UN ANÁLISIS DE LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS DE LOS TRABAJADORES SOCIALES EN EL MERCADO LABORAL

TERESITA DEL NIÑO JESÚS CARRILLO MONTOYA/ ANA LUCÍA ESCOBAR CHÁVEZ/ CARMEN BEATRIZ AUDELO LÓPEZ
Universidad Autónoma de Sinaloa

RESUMEN: Este trabajo forma parte de una investigación acerca del desarrollo de las competencias profesionales en el ejercicio laboral de los egresados del Programa de Nivelación a Licenciatura de Trabajo Social (PNLTS) de la Universidad Autónoma de Sinaloa (UAS). Contempla dos ejes de análisis: la autovaloración de los trabajadores sociales y la opinión de los representantes de las instituciones que conforman el mercado laboral de estos profesionales. Como interrogantes se plantearon: ¿En qué nivel valoran los trabajadores sociales sus competencias profesionales en el mercado laboral? y ¿Qué aspectos del ámbito formativo y del desarrollo laboral de los profesionales del Trabajo Social inciden en el dominio de las competencias profesionales?

Se utilizó un diseño mixto; la selección de informantes tuvo como único criterio el estar laborando actualmente como profesional del Trabajo Social. El análisis de ambas valoraciones permitió comprender que las competencias específicas de la profesión se identifican como fortalezas que los trabajadores sociales tienen en las acciones de gestión e intervención profesional, pero al mismo tiempo se evidencian las debilidades en cuanto a la realización de investigaciones y generación de nuevos espacios de práctica profesional autónoma.

PALABRAS CLAVE: Competencias, Formación, Mercado Laboral y Trabajador Social.

Introducción

En el marco de la globalización, las profesiones se han visto fuertemente influidas por las nuevas tecnologías, lo cual propicia el surgimiento de nuevas profesiones y la reorientación de otras ya existentes. Desde los organismos internacionales como la ONU, UNESCO, OCDE, el Banco Mundial y el Fondo Internacional, se promueve un modelo de formación dominante y del cual se construyen otros alternativos, desde aquí podemos ubicar los orígenes de los modelos de formación en base a competencias profesionales.

Respecto a esta formación por competencias, Díaz Villa (2006), sostiene que la formación profesional no descansa más en la transmisión de conocimientos y competencias predefi-

nidos, sino que éstos son una función de la contingencia del mercado laboral; produciéndose una transformación en el discurso pedagógico generando nuevos órdenes de instrucción y de formación de identidad.

La educación superior en México no puede sustraerse al marco global en el que prevalecen los intereses de calificación y homogeneidad internacional; de ahí que el proyecto educativo nacional responde a las necesidades y exigencias del mercado laboral. Como parte fundamental de los planes nacionales de desarrollo se incorporan las estrategias donde se identifican los modelos educativos basados en competencias; de tal manera que las IES cumplirán con la función de preparar profesionales aptos a dichas exigencias.

Formación profesional por competencias

Las competencias tienen una estructura que identifica ciertos componentes, tales como: criterios de desempeño, rango de aplicación, problemas que resuelve, elementos de competencia (acciones) y evidencias requeridas. Éstas no consisten en un modelo pedagógico, sino en un enfoque para la educación que puede aplicarse en cualquier modelo pedagógico o en cualquier combinación posible de éstos (Tobón, 2005).

Desde una postura crítica, respecto a la formación por competencias se considera a ésta como el traslado de conceptos e ideología de la administración empresarial al ámbito educativo (Díaz Barriga, citado en ANUIES 2004); lo que implicó una reconceptualización de términos, como el de *competencias laborales* por *competencias profesionales*.

Diseño del proceso de la investigación de campo

Para valorar los niveles de las competencias profesionales de los egresados del PNLTS en el mercado laboral, se propuso un diseño metodológico mixto que consistió en la aplicación de cuestionarios a trabajadoras sociales en ejercicio y la realización de entrevistas semiestructuradas a directivos. El cuestionario aplicado a las trabajadoras sociales cumplió dos objetivos, recoger información para la descripción del colectivo de estudio y, centralmente, la autovaloración de las competencias profesionales de las trabajadoras sociales. La entrevista, para cuya aplicación nos apoyamos en la construcción de una tipología de los ámbitos laborales (salud, educación, asistencia social, jurídico y empresarial), recuperó la opinión que sobre el desempeño de las trabajadoras sociales tienen sus empleadores.

El cuestionario se estructuró con base en la clasificación de competencias que Tobón (2005) recupera de Fernando Vargas (1999), competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas. Siendo las competencias que conceptualizan como específicas de la profesión las que se conformaron como objeto de estudio; finalmente se construyó cada unidad de competencias por acciones básicas que constituyen dichas competencias, integrándolas como: competencia de personalidad humanista y ética; competencia profesionalizante; competencia investigadora; competencia de gestión social; competencia de intervención; y competencia de ejercicio profesional autónomo. La entrevista semiestructurada, se sujetó a la misma clasificación

Descripción del colectivo en estudio

El colectivo estudiado fueron los egresados de cinco cohortes del PNLTS de la UAS. Se tuvo un primer acercamiento a este colectivo utilizando la técnica bola de nieve, obteniéndose información acerca de 100 de los 124 egresados. Dado que los requisitos para formar parte del colectivo en estudio fueron que se encontraran desempeñando funciones como profesional de Trabajo Social y que existiera representación de los cinco ámbitos de trabajo, cumplieron con ambos sólo 39 egresados, quienes integraron el universo de estudio.

El bajo número de egresados localizados que están laborando como trabajadores sociales (casi 40%) nos indica una situación problemática, ya que esta tendencia también se observa en el seguimiento de egresados 2007,¹ mostrándonos una insuficiencia formativa y una baja demanda laboral de la profesión.

La totalidad de la población es del sexo femenino, situación característica de quienes ejercen las llamadas profesiones subordinadas, entre las que se anotan la docencia, la enfermería y, por supuesto, el trabajo social. El promedio de edad es de 40 años.

Los puestos que ocupan las egresadas de este estudio se agruparon en cuatro niveles, en el primer nivel se localizó el 12.9% (jefaturas o coordinaciones de trabajo social); en el segundo nivel los puestos de supervisión de trabajo social localizando al 19.4%; el nivel operativo como trabajador social fue el tercer nivel ubicándose el 61.3%, siendo este nivel el de mayor porcentaje se puede inferir que el haber obtenido su licenciatura no se ve aún reflejado en la mejora del nivel de ubicación laboral.; y, los puestos de auxiliar de trabajo social fueron ubicados en el cuarto nivel con el 6.5%.

Los ámbitos o campos laborales del Trabajo Social que se recuperan en este estudio lo conforman: áreas tradicionales (en salud, el 51.6%, educación el 12.9% y la asistencia social el 19.4%), y las áreas emergentes (el ámbito jurídico penitenciario con el 9.7% y empresarial 6.5%).

Los sueldos de las profesionales del Trabajo Social son diversos y se sitúan entre los 4 mil y los 18 mil pesos mensuales en el área de la Salud, a diferencia de las áreas de educación y empresarial en las que se observan los sueldos más bajos: entre 6 y 10 mil pesos mensuales.

Análisis de las competencias específicas de las trabajadoras sociales

Las *competencias específicas* son aquellas relacionadas directamente con una profesión, permiten la comparabilidad entre los diferentes programas de una disciplina y la definición de cada profesión (Tobón, 2005).

Competencia de personalidad humanista y ética

La autovaloración que las egresadas hacen de su desempeño en acciones relativas al *actuar humanista y ético* es positiva. El 90% declara que siempre guían su actuar por los principios éticos; solamente un 12.9% expresó que ocasionalmente reconoce la *autonomía de las demás personas* y el *respeto a que elijan sus opciones*, un porcentaje similar reconoce que nunca lo ha hecho. El 80.6% manifiesta que siempre *busca la justicia social* y el 6.5% expresó su ocasional preocupación por ésta.

Por su parte, los directivos reconocen que las trabajadoras sociales se caracterizan por el *trato digno* que ofrecen a las personas que atienden y a sus familias. Sin embargo, advierten el riesgo de que la rutina de la práctica profesional vuelva insensible a los trabajadores sociales.

Competencia Profesionalizante

La valoración de las acciones básicas que complementan esta competencia aproximadamente el 85% de las informantes consideró que su desempeño es suficiente y eficiente en el *conocimiento de las funciones profesionales en las diferentes áreas y en la delimitación del objeto de intervención*. Respecto de la *identificación de los enfoques teóricos que orientan la profesión*, un 75% se manifestó también en sentido positivo.

En cuanto al *conocimiento de los objetivos de la intervención de cada campo y sus metodologías* el 38.7% de las egresadas se valoraron en el nivel eficiente en ambas acciones, y en el nivel regular, entre de 16.1 y 19.4% respectivamente en cada acción. En la *aplicación de las metodologías de intervención*, el 35.5 y 45.2% se valoran en un nivel eficiente y suficiente, respectivamente. Sólo una de cada treinta reconoció un desempeño deficiente.

Los directivos manifiestan desinterés por los conocimientos teóricos del trabajo social, centran su valoración en la operacionalización del conocimiento. Sostienen que las trabajadoras sociales no tienen un dominio teórico suficiente, lo que impacta en su desempeño en nuevas áreas, como seguridad pública y empresarial. Asimismo, señalaron que en algunos casos es necesario indicarles las funciones a realizar y su área laboral de competencia.

Competencia Investigadora

Las acciones básicas de la competencia investigativa relacionadas con el diseño de proyectos de investigación, la delimitación del objeto de investigación y la selección de la metodología para la investigación muestran que fueron valoradas con altos porcentajes en los niveles no aceptables: en el diseño de proyectos el 48.4% reconocieron que su nivel de desempeño es deficiente y un 19.4% en un nivel regular, sólo tres de cada diez valoran su desempeño entre los niveles suficiente y eficiente. De igual forma en las acciones de delimitación del objeto de estudio y de la metodología el 50% de las egresadas valoran su desempeño en los niveles regular y deficiente.

En la aplicación de proyectos y elaboración de informes de investigación los resultados muestran la misma tendencia, incluso en la elaboración de informes de investigación incrementa de forma negativa, sumando más del 70% de las egresadas entre los niveles regular y deficiente. En el diseño y aplicación de proyectos de investigación acción, así como, la transformación de micro contextos, se refleja el mismo panorama en los datos, dejando claro algunas razones por las que los profesionales del Trabajo Social no propician la producción de su propio conocimiento científico mostrando la debilidad que la disciplina tiene con respecto de otras disciplinas agrupadas en el área de Ciencias Sociales.

Esta misma situación la manifiestan los coordinadores y directivos entrevistados, al considerar que falta formación adecuada e impulso en la práctica de la investigación reconocen que las trabajadoras sociales no realizan investigación científica, al carecer de iniciativa

para esa actividad. No obstante, para algunos directivos, ciertas estructuras cognitivas y actitudinales de las egresadas pueden motivar a realizar actividades que, como la investigación, pueden representar un mayor esfuerzo laboral e intelectual. Señalan, asimismo que puede ser un problema con origen en la institución formadora.

Competencia de gestión social

Una fortaleza de la práctica profesional del Trabajo Social son las acciones de gestión social que la caracterizan. Los resultados de este estudio muestran que las egresadas valoraron la frecuencia con la que desempeñan la *identificación de necesidades sociales* en un 64.5% siempre lo llevan a cabo y solamente una de cada diez manifestó que lo hace ocasionalmente. En cuanto a *la gestión para la satisfacción de las necesidades detectadas* es realizada siempre y regularmente por el 84%. El bajo porcentaje de egresadas que reportan una frecuencia negativa en la realización de acciones de *identificación de necesidades sociales*, puede ser explicado a través de lo expuesto por sus jefes: "... la mayoría de las veces la trabajadora social no diagnóstica las necesidades reales, sólo satisfacen la necesidad inmediata" (Entrevista 5).

El 45% de las egresadas indicaron que siempre *identifican las fuentes de recursos y políticas sociales para la atención de las necesidades*, mientras que de un 22 a un 32% de ellas consideraron que las realizan en ocasiones. Estas últimas acciones no se ven fortalecidas por la falta de conocimiento sobre las diferentes políticas sociales y las vías para gestionar recursos financieros: Al respecto, los directivos opinaron que las trabajadoras sociales se enfocan a sus áreas de trabajo y no se involucran o se informan de otros programas.

En los aspectos de *propuestas e identificación de nuevas estrategias y establecimiento de convenios* las egresadas reconocieron que alrededor del 30 al 40% de ellas las realizan siempre y también en ese porcentaje lo hacen de manera regular; mientras que la opinión de los directivos en este renglón fue que estas profesionales hacen un trabajo excelente en estos aspectos.

Competencia de intervención

Básicamente estas acciones se refieren a la metodología de intervención profesional del Trabajo Social. Con relación a la acción de *diagnóstico de los problemas sociales* el 32 y 42% de las egresadas valoran que se desempeñan en los niveles eficiente y suficiente,

respectivamente, sólo una de cada diez egresadas se ubica en el nivel regular y en el nivel más bajo. Esta tendencia se presenta en la valoración de la acción de *identificación de los problemas sociales*; por el contrario, en la acción de *atención a las problemáticas detectadas* incrementan positivamente los porcentajes de egresadas (41.9 y 51.6%) que se sitúan en los niveles eficiente y suficiente respectivamente. Sobre estas acciones un directivo expresó que los diagnósticos sociales que realizan las profesionales son muy útiles para el diseño de programas sociales, pero sus opiniones no son tan valoradas como las de otros profesionistas.

En el desempeño de las acciones de *diseño y aplicación de instrumentos para recuperar información* fue valorado por las egresadas en 32.3 y 35.5%, respectivamente en el nivel eficiente y, un 40% consideró un desempeño suficiente en ambas acciones, quedando en los niveles de más bajos dos de cada diez egresadas. Una valoración diferente se presenta en acciones como *el procesamiento y análisis, presentación gráfica y elaboración de informes de los resultados de la información recabada* con porcentajes menores en su nivel de desempeño eficiente (con un 25.8, 16.1 y 32.3% respectivamente). En los niveles regular y deficiente en las acciones de *procesamiento y elaboración de informes* se ubicaron dos de cada diez egresadas, mientras que en la *presentación con gráficas* tres de cada diez egresadas.

Las limitaciones anteriores son reconocidas por los directivos, señalaron que regularmente las trabajadoras sociales ejecutan proyectos, pero no los diseñan ni elaboran informes de los mismos; aunque participan en su planeación no evalúan su impacto.

De acuerdo con la información disponible, las egresadas del PNLTS están en el nivel operativo de su práctica profesional. Los directivos entrevistados expresaron al respecto: las trabajadoras sociales se encuentran en un nivel operativo, sólo algunas profesionales supervisa o coordina programas. A este respecto, los entrevistados comentaron que la formación a nivel licenciatura ha cambiado la concepción de la profesión, pero que prevalecen estructuras laborales rígidas.

Competencia del ejercicio profesional autónomo

Es ésta una de las competencias que requiere de más desarrollo de las trabajadoras sociales. La construcción de estrategias para *generar práctica profesional autónoma* fue valorada en un bajo porcentaje, 6.5% manifiestan que siempre realizan esta actividad; un 35.5% lo hace regularmente; mientras que el 29% reconoce realizarla nunca u ocasional-

mente. Las acciones de promover la *creación de espacios para la práctica profesional emergente y la construcción de modelos de intervención* tuvieron un resultado mínimo 3.2% dicen realizar siempre estas dos acciones. En el nivel más bajo se ubica un 38.7% de las egresadas, quienes reconocen que nunca las han realizado, así como en un 30% sólo ocasionalmente.

Los directivos, por su parte, expresaron desconocer si las trabajadoras sociales son capaces de desarrollar una práctica autónoma o de generar su propio espacio laboral. Agregaron que, de una forma organizada, sería posible pero no tienen fuerza o presencia social.

Conclusiones

Para comprender las percepciones y opiniones de los actores del mercado laboral de las egresadas del PNLTS, acerca de los niveles de desempeño de las competencias profesionales de los trabajadores sociales, se requiere tomar en cuenta circunstancias, es decir conocer y entender el proceso de constitución del Trabajo Social como profesión en un determinado marco histórico, económico y social que lo ubican entre las llamadas semi-profesiones dada su feminización profesional, su dependencia jerárquica y científica, la burocratización del mercado laboral y la confusión paradigmática de un apostolado filantrópico.

El análisis de la información atendió a los tres componentes o dimensiones señaladas por Le Boterf (1996) para la comprensión de las competencias. La primera, estructuración personal (querer actuar), que puede afectar positiva o negativamente los procesos cognitivos de cada persona generando una determinada capacidad intelectual y personalidad propia para el desarrollo del ejercicio profesional, así como la identidad profesional, que puede o no transformarla.

La segunda, refiere a la formación profesional (saber actuar). El TS ha evolucionado de un oficio voluntario hasta constituirse en una profesión que requiere de una formación especializada a nivel superior.

Una tercera dimensión es el ámbito laboral o experiencia profesional (poder actuar). La subordinación del trabajo social predetermina su posición en la estructura laboral y, por ende su quehacer profesional. Lo que le circunscribe a ser un ejecutor de tareas asignadas.

Sólo el desarrollo de estas tres dimensiones posibilitará la manifestación de las competencias profesionales, cuestión que puede coadyuvar a transformar el ejercicio profesional, generar nuevos espacios laborales y reconstruir su identidad para el empoderamiento profesional.

Notas

1. El 36.4% tiene un puesto de trabajador social. (Fuente: seguimiento de egresados 2007 Facultad de Trabajo Social Culiacán de la UAS).

Referencias

- ANUIES (2004): Documento estratégico para la innovación de la educación superior, ANUIES-UPN, México, D.F.
- Díaz Villa, Mario (2006): "Introducción al estudio de la competencia. Competencia y educación", en Pedroza Flores (2006): Flexibilidad y competencias profesionales en las universidades iberoamericanas, Pomares, UAEMx. México.
- Le Boterf, Guy (1996): Enfoque de gestión por competencias. Conferencia dictada para ejecutivos de recursos humanos, Sala de Eventos Telefónica, Santiago, Chile.
- León Cristerna, José Manuel y otros (2006): Plan de estudios de la Licenciatura en Trabajo Social de la UAS. Culiacán, Sin. México. Fotocopia.
- Palomares Lara, Blanca y otros (2008): Reporte de seguimiento de egresados 2007 de la Facultad de Trabajo Social de Culiacán de la UAS. Culiacán. Fotocopia.
- Tobón, Sergio (2005): Formación basada en competencias, pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica, 2ª. Ed. Ecoe Ediciones, Bogotá.