



**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**



**PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO EN LA CARRERA DE TRABAJO
SOCIAL, DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA, EN
PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES, COHORTE JULIO 2013**

TUTORA:

Profa. Lennys Lurúa

AUTORES:

Graterol Lisandra

Martínez Dalibeth

Ramírez Hermes

Caracas, Septiembre de 2014



**PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO EN LA CARRERA DE TRABAJO
SOCIAL, DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA, EN
PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES, COHORTE JULIO 2013**

Trabajo de Grado

Presentado ante la magna casa de estudios Universidad Central de Venezuela, Patrimonio Cultural de la Humanidad, para optar al título de Licenciado (a) en Trabajo Social.

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

Título

**PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO EN LA CARRERA DE TRABAJO
SOCIAL, DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA, EN
PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES, COHORTE JULIO 2013**

Tutora

Lurúa, Lennys C.

Autores

Graterol, Lisandra

Martínez, Dalibeth

Ramírez, Hermes




UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



APROBACIÓN DEL TUTOR (A)

Quien suscribe, **Profesora Lennys C. Lurúa,** de la Universidad Central de Venezuela, en mi carácter de tutora del Trabajo de Grado titulado: **Perfil Profesional del egresado en la carrera de Trabajo Social, de la Universidad Central de Venezuela, en perspectiva de los empleadores, cohorte Julio 2013,** presentado por los bachilleres, **Graterol Lisandra** C.I. **20.594.281;** **Martínez Dalibeth** C.I. **20.278.405** y **Ramírez Hermes** C.I. **18.276.400,** para optar al título de **Licenciado (a) en Trabajo Social,** manifiesto que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se designe.

En la ciudad de **Caracas,** a los **dieciocho (18)** días del mes de **Septiembre** de **2014.**



Profra. Lurúa, Lennys C.
CI. 14.514.906



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
COMISIÓN DE TRABAJO ESPECIAL DE GRADO

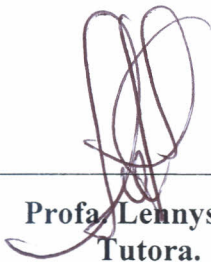


VEREDICTO

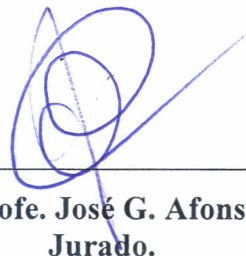
Reunidos en la Sala del Consejo de Escuela, el día 7/10, los Profesores: **Lennys Lurúa**, **José G. Afonso** y **Migdalia Vila**, designados por el Consejo de Escuela en su sesión de fecha 22/09/2014, para examinar el Trabajo Especial de Grado, titulado: Competencias del egresado de la carrera de Trabajo Social de la UCV, partiendo de la visión de algunos empleadores. Presentado por los Bachilleres: **Lisandra Graterol**, **Dalibeth Martínez** y **Hermes Ramírez**, titulares de la cédula de identidad números: 20.594.821; 20.278.405 y 18.276.400, hemos decidido evaluarlo con la calificación de:


Aprobado. Mención Publicación

Jurado Evaluador:


Profa. Lennys Lurúa
Tutora.




Profe. José G. Afonso
Jurado.


Profa. Migdalia Vila
Jurado.

Dedicatoria

Dedico este trabajo en principio a Dios, por darme la fortaleza, sabiduría y un sin fin de actitudes que me han permitido ser quien soy y llegar a donde me encuentro hoy.

A mis padres Milagros B. de Graterol y Juan S. Graterol, quienes han sido mi guía, convirtiéndose en pilares fundamentales al brindarme todo el amor y apoyo y ejemplo de constancia y esfuerzo a lo largo de los años. Los Amo.

A mi hermana Andreina Graterol, quien ha sabido compartir y mantener los lazos de hermandad que nos unen.

A mis familiares, y amigos, que siempre han estado apoyándome y compartiendo mis triunfos a través de sus y buenos deseos.

Va por ustedes. Los Quiero!!!

*“Un sueño no se hace realidad a través de magia: conlleva sudor,
determinación y trabajo duro”:*

Colin Powell.

Graterol B., Lisandra P.

Dedicatoria

Dedico este trabajo principalmente a Dios, por haberme dado la vida, una excelente familia, y por permitirme haber llegado a este momento tan importante en mi formación profesional.

A mis amados padres, Josefina Mijares de Martínez, y Clemente Martínez, por ser los pilares fundamentales en mi vida, mostrarme su amor y afecto, por la formación en valores y buenas costumbres que me han brindado; así como también por su apoyo incondicional, a pesar de la distancia física que nos separa.

A mi amada hermana Dalí Martínez, por estar conmigo a lo largo de mi carrera, ayudarme y apoyarme durante todo el proceso dentro de la universidad; además de su muestra de afecto.

A mi querido sobrino Jhony A. Rojas, porque a pesar de sus pocos meses de vida, y no poder verlo tan seguidamente me llena de alegría y me da fuerza para seguir adelante.

A mi querido amigo, Alberto Hernández, por brindarme su amistad incondicional, por todos los buenos momentos compartidos, y estar conmigo en los momentos de alegría y en los momentos difíciles. Y a mis demás amigos y familiares, por ser parte importante en mi vida.

Martínez M., Dalibeth del V.

Dedicatoria

Esta tesis se la dedico a DIOS a quien a esta presente en cada una de mis etapas de estudio a través de sus bendiciones y de su apoyo espiritual.

Esta tesis se las dedico a mis padres quienes me han apoyado para poder llegar hasta a esta instancia de mis estudios, ya que ellos siempre han estado presentes para apoyarme moral y anímicamente en todo momento.

También se la dedico a mis hermanos para que le sirva de inspiración en un futuro que se decidan a incursionar en el mundo del saber.

Esta tesis se la dedico a amigos y familiares por haberme apoyado de todas las maneras posibles y existentes, por haberme brindado esa mano amiga que a veces necesitamos en momentos difíciles de nuestra vida.

Esta tesis se las dedico a esas personas que formaron parte de mi formación como profesional por brindarme una mano amiga (los profesores y profesoras).

Por eso y por mucho más les dedico este humilde trabajo.

Ramírez T., Hermes E.

Agradecimientos

En principio doy gracias a Dios Todopoderoso, por brindarme la salud y fortaleza necesaria para emprender todos los proyectos de vida que he podido desarrollar a lo largo de mis días; por todas las bendiciones que pones en mi camino en el tiempo que solo tu Señor sabes que son perfectas para mí. Por eso y más, *Gracias Dios!*

Agradezco infinitamente, a mis padres, por el apoyo brindado y sacrificios realizados con el fin de que yo pueda lograr mis metas, por ser mi modelo a seguir a través de ejemplos de respeto, lucha, constancia, dedicación y esfuerzo.

Gracias a mi hermana, por compartir lazos de amistad y de fraternidad que nos unen a pesar de las adversidades.

Gracias a mis familiares y amigos, y todas las personas que me rodean por aportar experiencias y vivencias, que me han permitido aprender y crecer.

Gracias a la magna casa de estudios, la Universidad Central de Venezuela, por la oportunidad de brindarme sus espacios y beneficios estudiantiles que fueron de gran ayuda para el desarrollo de mi carrera profesional.

A mí querida Escuela de Trabajo Social, gracias, por ofrecerme sus aulas en las que adquirí valiosísimos conocimientos, por lo profesores de calidad que en ella me forjaron y por las amistades y demás personas que en ella tuve la dicha de conocer. Gracias!

Agradezco a mi profesora y tutora Lennys C. Lurúa por acompañarnos mediante su dedicación y paciencia, en este proceso de aprendizaje y crecimiento a través de sus aportes y conocimientos siempre distinguidos por la calidad.

Gracias a todos los profesores que aportaron sus conocimientos a lo largo de mi carrera.

Gracias a mis compañeros de tesis Dalibeth Martínez y Hermes Ramírez, por la madurez y dedicación que mantuvimos durante el desarrollo de este estudio que nos permitirá lograr nuestro más anhelado deseo: estar bajo las nubes de nuestra grandiosa Aula Magna.

A todos ustedes muchísimas gracias!!!

“Solo un ucevista entiende, que llegar lejos no es estar sobre las nubes, sino debajo de ellas”.

Emblema Ucevista.

Graterol B., Lisandra P.

Agradecimientos

Agradezco a Dios primeramente por acompañarme, guiarme y protegerme a lo largo de vida, así como por darme fuerzas para superar las dificultades que se me han presentado.

Agradezco a mis amada madre, Josefina Mijares de Martínez y a mi amado padre Clemente Martínez por ser el gran apoyo en mi carrera, por brindarme amor incondicional y creer en mí en todo momento.

Agradezco a mi hermana Dalí Martínez por ser además mi amiga, y por brindarme momentos inolvidables, y por ser uno de los seres más importante en mi vida.

Agradezco a mi amigo Alberto Hernández, por apoyarme y motivarme siempre a seguir adelante y nunca desistir a lo largo de mi carrera.

Agradezco a mis dos compañeros de tesis, a Hermes Ramírez, por los conocimientos aportados en la elaboración de este trabajo de grado, y en particular a Lisandra Graterol, por sus valiosos aportes en la elaboración de esta tesis, además de ser mi amiga y por estar conmigo desde el inicio de mi carrera.

Agradezco a la profesora Lennys Lurúa, por ser nuestra tutora y poner a nuestra disposición su tiempo y conocimientos para la consolidación de este trabajo de grado. Asimismo agradezco por los conocimientos impartidos

durante el proceso de prácticas profesionales, que sin duda alguna será de gran utilidad en el pleno ejercicio de esta maravillosa profesión. De igual manera, quiero agradecer el afecto ofrecido, su dedicación, motivación al logro y humanidad demostrada.

Agradezco, además a todos lo demás profesores que han influido de manera positiva en mi vida, a los profesores de la Escuela de Trabajo Social que me brindaron sus conocimientos, y en especial a la profesora Patricia Martínez, por sus palabras de aliento y cariño ofrecido.

Agradezco a las hermanas Pelagia, Lourdes, Silva, Mercedes y Candy de la Residencia María Inmaculada, por brindarme hospitalidad en la residencia estudiantil a lo largo de mis años de estudio, por ofrecerse su afecto de calor de hogar, así como ayudarme a fortalecer mis creencias en Dios y consolidar mis valores y costumbres.

Agradezco a la Universidad Central de Venezuela, la magna casa de estudios, por abrirme sus puertas para poder estudiar Trabajo Social y nutrirme de conocimientos, y porque en ella he conocido personas muy valiosas con las que he hecho amistades.

Agradezco a los amigos que estuvieron pendientes de mí, y me brindaron su apoyo y desearon sus buenas intenciones en la elaboración de este trabajo de grado. Y agradezco a todas aquellos otras personas que ayudaron a llevar a cabo este trabajo de grado.

A todos ustedes, ¡Los quiero mucho!

Martínez M., Dalibeth del V.

Agradecimientos

Primeramente a **MI DIOS** por haberme guiado por el camino del bien y haberme permitido disfrutar de todas aquellas bendiciones que ha derramado en mí, por rodearme de gente buena y mala que han contribuido en la persona que hoy en día soy, tanto en lo personal como en lo académico. Gracias Padre por haber estado conmigo en cada uno de los obstáculos que se han puesto en mi camino y que me has permitido salir victorioso en cada uno de ellos.

GRACIAS a **MIS PADRES** por ser mis guías, mis más fieles amigos y mis compañeros en cada una de las batallas que he enfrentado estando ahí para tenderme la mano, gracias por su apoyo incondicional a **TODAS** las decisiones que he tomado siendo buenas o malas. **LOS AMO.**

Gracias a mi **HERMANOS** que también han sido también una fuente de apoyo y una fuente de inspiración para demostrarle a muchos que somos mucho más de los que ellos piensan .

Gracias a mis amigos que han estado allí en las buenas y en las malas brindándome su apoyo y demostrándome que son aparte de amigo mis hermanos (RONNY CHACON, RHONNE FERNANDES “El Portu”, JEAN VASQUEZ, CLAUDIO MACHADO, RUSTY CHACON, WEENDERLE CONDE, MARINA CARDENAS... ETC).

Gracias a mis Profesoras GABRIELA MORILLO y ROSANA DUARTE por ser parte de mi formación profesional y haberme brindado una mano amiga fuera de lo académico.

Gracias a **Lisandra Graterol Y Dalibeth Martínez** por aceptar acompañar a este humilde servidor en todo este proceso que nos llevará al Aula Magna.

Gracias a mi Tutora **Lennys Lurúa** por haber confiado en nosotros dándonos la oportunidad que muchos buscan. Aportando su sabiduría y experiencia para hacer de este trabajo **LA EXCELENCIA**.

Por eso y por mucho más, **GRACIAS**.

Ramírez T., Hermes E.

ÍNDICE GENERAL

	pp.
DEDICATORIA	vi
AGRADECIMIENTO	ix
LISTA DE TABLAS	xviii
LISTA DE GRAFICOS	xix
RESUMEN	xxv
INTRODUCCIÓN	26
 CAPITULO I: EL PROBLEMA	
1.1. Planteamiento del problema.....	36
1.2. Objetivos de la investigación.....	46
1.3. Justificación e importancia.....	47
 CAPITULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Antecedentes de la Investigación.....	56
2.2. Consideraciones Teóricas.....	62
 2.3. Concepciones de la Universidad- Sociedad	
2.3.1. La sociedad y la universidad.....	65
2.3.2. Concepciones de la universidad.....	68

2.3.3. Perfil de requerimientos en las relaciones..... Universidad- Sociedad	71
2.4. Marco configurativo de las competencias	
2.4.1. Origen de las competencias.....	79
2.4.2. Evolución del concepto de competencias.....	82
2.4.3. Tipos de competencias.....	86
2.4.4. Educación Basada en Competencias.....	95
2.5. Elementos del marco curricular	
2.5.1. El concepto de currículo.....	102
2.5.2. Alternativas para construcción de los vínculos Universidad Sociedad desde el currículo	105
2.5.3. La educación universitaria como instrumento para la formación con calidad y pertinencia	114
2.6. Hacia un modelo de formación por competencias	
2.6.1. Tendencias curriculares de la educación superior.....	119
2.6.2. Cambios en el entorno, incidencias en la carrera de Trabajo Social	126
2.6.3. Modelo de competencias aplicado al currículo vigente.....	129
2.7. Bases legales.....	138
GLOSARIO DE TÉRMINOS.....	146

CAPITULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de la investigación.....	151
3.2. Nivel de la investigación.....	154
3.3. Población	155

CAPITULO IV: RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y análisis de los resultados.....	162
---	-----

CAPITULO V: LA PROPUESTA

5.1 Metodología aplicada en el diseño de las competencias del perfil profesional del egresado de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela	260
--	-----

5.2. Estándares para el diseño del perfil profesional del licenciado en Trabajo Social	263
--	-----

CONCLUSIONES	272
---------------------------	-----

RECOMENDACIONES	276
------------------------------	-----

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS	278
---	-----

ANEXOS	284
---------------------	-----

LISTA DE TABLAS

Tabla		pp.
1	Valoración de los egresados encuestados.....	44
2	Valoración de los egresados encuestados sobre su formación Universitaria	45
3	El concepto de competencia desde diversas escuelas.....	83
4	Clasificación de las competencias.....	93
5	Configuración del Rol de Investigador Social.....	131
6	Configuración del Rol de Analista de la Política Social.....	132
7	Configuración del Rol de Planificador y Gerente Social.....	134
8	Configuración del Rol de Dinamizador de Procesos Sociales Locales	135
9	Configuración del Rol de Dinamizador de Procesos Familiares Locales	136
10	Egresados de la cohorte julio-2013.....	156
11	Distribución de instituciones contactadas.....	156
12	Operacionalización de variables.....	158
13	Propuesta del perfil profesional por competencias.....	268

LISTA DE GRÁFICOS

Gráficos	pp.
1 Vocación de servicio profesional.....	163
2 En relación a la identificaciones de formas de actuación.....	164
3 Diseño de planes de abordaje.....	166
4 Ejecución de planes de intervención.....	167
5 Evaluación de planes de intervención con personas implicadas.....	169
6 Trabajo a favor de los resultados planificados.....	170
7 Identificación y debilidades y potenciales en redes de apoyo.....	171
8 En cuanto a la cooperación en redes de apoyo.....	172
9 Investigación del entorno como mecanismo de identificación..... de necesidades	174
10 En cuanto a la investigación como mecanismo de mejora del ejercicio profesional	175
11 Respecto a la promoción de crecimiento de los sujetos..... de atención	176
12 Utilización de programación y dinámicas de grupos.....	178
13 En cuanto a la sistematización de información.....	179
14 Implementación de la medición como estrategia de..... Intervención	180

15	En relación al trabajo con familias, grupos y organizaciones.....	181
16	En cuanto a la formación de personas, familias, grupos..... y organizaciones para identificar sus fortalezas y limitaciones	183
17	En cuanto al trabajo con personas, a fin de que las mismas decisiones fundamentadas	184
18	Trabajo con personas, a fin de que las mismas tomen decisiones fundamentadas tomando en cuenta sus necesidades y opciones	186
19	En cuanto al trabajo con grupos, organizaciones y comunidades con el fin de que los mismos valores y tomen decisiones sobre sus necesidades	187
20	En cuanto a la identificación de opciones y recursos para la atención de necesidades, tomando en cuenta requisitos legales	188
21	En cuanto a las orientaciones de estrategias de intervención.....	190
22	En cuanto a la valoración de necesidades, riesgos y opciones de los sujetos de atención	191
23	En cuanto a la valoración y recomendación de estrategias apropiadas para el usuario	192
24	Respecto a la práctica Trabajador Social con sujetos de..... atención y otros profesionales	194
25	Respecto a la implementación de la práctica profesional.....	194
26	En cuanto a la revisión de la práctica profesional con personas, familias, grupos, organizaciones, y otros profesionales	195
27	Evaluación de la práctica del Trabajo Social con los sujetos de atención, y otros profesionales	195

28	Diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos de bienestar social	197
29	Actuación profesional en las situaciones de crisis.....	198
30	Respecto a la planificación y acción para hacer..... frente a necesidades urgentes	199
31	Valoración de las necesidades y opciones para la intervención	200
32	Respecto a la evaluación de su práctica con otros Profesionales	202
33	Valoración de las opciones preferentes por el sujeto de..... Atención	203
34	Valoración de solicitudes de actuación.....	204
35	En cuanto a la valoración y recomendación de estrategias de abordaje	205
36	Valoración de la intervención legal y procedimental.....	206
37	En cuanto a la interacción con familias, grupos, organizaciones y comunidades	207
38	Promoción de la vinculación de, familias, grupos, organizaciones y comunidades en programas y proyectos sociales	208
39	Manejo de métodos y modelos del Trabajo Social	209
40	Seguimiento y evaluación de necesidades en los beneficiarios	210
41	Identificación de acciones a ejecutar.....	211
42	Redacción de planes de intervención.....	212
43	Responsabilidad profesional y seguimiento.....	214

44	Apoyo a sujetos implicados en planes de intervención	215
45	Evaluación de planes de intervención.....	216
46	Adaptación de planes a necesidades y circunstancias..... cambiantes	218
47	Participación del Trabajador Social en grupo, para promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas	219
48	Apoyo por parte del Trabajador Social a las personas; para capacitarlos al reconocimiento de sus necesidades	221
49	Coordinación y Participación por parte del Trabajador Social..... en reuniones de tomas de decisiones	222
50	Intervención del Trabajador Social en la resolución..... de situaciones de riesgo del usuario de los programas	224
51	Administración y responsabilidad del Trabajador Social, en la supervisión y apoyo de su labor dentro de la organización	225
52	Administración y responsabilidad del Trabajador Social..... en el entorno laboral	227
53	El Trabajador Social en la administración de recursos..... y servicios	229
54	Gestión de historias e informes sociales por el Trabajador..... Social	230
55	La participación del Trabajador Social en equipos multiprofesionales y/o interdisciplinarios	232
56	Investigación, análisis, evaluación y utilización de conocimientos actuales en pro de las mejores prácticas del Trabajo Social	234

57	Investigación, análisis, evaluación y utilización de conocimientos actuales en pro de las mejores prácticas del Trabajo Social	234
58	Investigación, análisis, evaluación y utilización de conocimientos actuales en pro de las mejores prácticas del Trabajo Social.....	235
59	Investigación, análisis, evaluación y utilización de conocimientos actuales en pro de las mejores prácticas del Trabajo Social	235
60	Referente al ejercicio profesional en función a los estándares acordados para la profesión	237
61	Respecto a la actuación de profesional para gestionar conflictos y problemas éticos complejos.....	239
62	En cuanto a la contribución para la promoción de las prácticas de la profesión.....	240
63	Respecto a la capacidad de análisis y síntesis.....	241
64	Respecto a la comunicación oral y escrita en la lengua nativa.....	243
65	Respecto al conocimiento de la lengua extranjera.....	244
66	Conocimientos de informática relativos a la carrera.....	245
67	En cuanto al reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad.....	247
68	Respecto al razonamiento crítico del egresado en Trabajo Social	248
69	Compromiso ético del Trabajador Social.....	250
70	Motivación para aprender del profesional en Trabajo Social.....	251
71	Respecto a la creatividad en el ejercicio profesional	252

72	Respecto al liderazgo en el ejercicio profesional.....	254
73	Iniciativa y espíritu emprendedor del Trabajador Social.....	255
74	En cuanto a la motivación por la calidad.....	256

**UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL**

**PERFIL PROFESIONAL DEL EGRESADO EN LA CARRERA DE TRABAJO
SOCIAL, DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA, EN
PERSPECTIVA DE LOS EMPLEADORES, COHORTE JULIO 2013.**

**Autores: Graterol, Lisandra
Martínez, Dalibeth
Ramírez, Hermes
Tutora: Lurúa, Lennys
Caracas, 2014.**

RESUMEN

Este estudio se describe como una estrategia para profundizar en la estimación de algunos egresados consultados preliminarmente, los cuales en su mayoría, enmarcaron no estar conformes con la formación adquirida en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela. Como parte de ello, se desarrolló esta investigación cuya interpelación central es: ¿Las competencias que adquiere el egresado en Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela según el currículo vigente satisfacen las necesidades profesionales de los empleadores?. Para dar respuesta a esta interrogante dicha exploración se estructuró partiendo de los lineamientos del modelo del perfil por competencias, tomando como base la opinión de algunos supervisores inmediatos de los profesionales antes mencionados; en cuanto consideran que la formación debe certificar profesionales competentes, y para ello es necesario la incorporación de múltiples competencias concernientes al logro de un mayor desempeño profesional. Para alcanzar tal fin, esta investigación se ha estructurado en cinco capítulos; siendo el primero de éstos, el destinado a presentar el planteamiento del problema; los objetivos, así como la importancia de la investigación. El segundo capítulo, condensa el desarrollo de los aspectos del marco teórico, el cual esboza elementos conceptuales. Seguidamente, el capítulo tres proyecta las técnicas utilizadas en el proceso de la investigación y la metodología de la misma. El capítulo cuatro, da a conocer los resultados de la investigación y finalmente, el quinto capítulo, propone el perfil profesional por competencias.

Palabras claves: perfil profesional/ competencias/ curriculum/ empleadores, desempeño profesional, trabajo social.

INTRODUCCIÓN

Una de las estrategias evaluativas con mayor idoneidad para conocer el funcionamiento de la educación superior, versa en la necesidad existente de la revisión curricular. Con lo indicado Fernández (2004) señala que la evaluación de la formación profesional que se erige en el perfil del egresado es el mejor talante para evaluar la calidad educativa y la pertinencia de la formación universitaria.

Dicha evaluación muestra su axioma en el ámbito laboral al contratar a un profesional, en este caso, un trabajador social, ya que, de manera directa se evalúa su desempeño; pero de manera indirecta se está evaluando a la casa de estudios en la cual se instruyó a nivel universitario; así como su curriculum académico, validando al mismo tiempo el perfil profesional del egresado¹; sus docentes y, en general, todos los elementos configurativos que se disponen para procurar su formación.

Asimismo, la evaluación de cada uno de los aspectos que configuran la educación superior, en el marco de una sociedad cambiante y ávida de nuevas estructuras, resulta en la actualidad una necesidad. Ya que, si se

¹ Según Fernández (2004) Los perfiles profesionales o por competencias “constituyen la representación de las exigencias de carácter profesionalizante que se demanda en el mercado laboral u ocupacional a los egresados de las instituciones de educación superior (...) su sentido orientador es estrictamente vinculante entre lo formativo y lo laboral” (p.122).

aspira la materialización de modelos educativos de calidad, resulta prioritario conocer y mantener permanente contacto con el contexto, para el cual dicho modelo ha de funcionar y, desde luego, sus implicaciones en el entorno.

Por ello, es menester destacar que ante el reconocimiento de la educación superior como un bien público, (Conferencia Regional de Educación Superior de América Latina y el Caribe, 2008), surge la necesidad de estudiar alternativas para el fortalecimiento de la interrelación universidad-empleador y las formas de construir esa integración en el curriculum.

A esto se anexa la educación superior en Trabajo Social, inadmisibile de escapar de esta premisa; ya que, como carrera universitaria, la misma demanda ser revisada como cualquier otra formación que se imparta en una institución educativa y, en conjunto, ser evaluada a partir de los principios curriculares. Es por ello que, esta investigación discurre pertinencia en la vinculación de fuentes consideradas ineludibles en toda evaluación curricular y que, además, es importante en la determinación del perfil de egreso de quienes cursan, en este caso, la carrera de Trabajo Social en la Universidad Central de Venezuela (UCV): *el empleador*.

En efecto, es transcendental hacer referencia al término empleador mediante la siguiente disquisición:

El empleador o patrono son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmateriales que otorgan, generan o dan trabajo a otra persona. Forero, R. (2013.)

Se plantea, entonces que el empleador es una fuente necesaria para la construcción de los perfiles profesionales dentro del ámbito académico, evidenciando que no debe existir ruptura entre la universidad y el mercado ocupacional; pues, es en éste donde el egresado de una institución universitaria hace operativa sus competencias y demuestra la pertinencia de la formación profesional que adquirió durante sus años de estudios.

Esta disertación se enmarca en la importancia y protagonismo que adquiere la universidad como institución, ya que, históricamente ésta ha tenido dos funciones dentro de sus correspondencias, una de ellas está relacionada con la formación de conocimiento; y la otra es la generación de recursos humanos que va a vincularse en el ámbito laboral. Es decir; en primer lugar, la universidad como primer eslabón de este proceso, le atañe elaborar los fundamentos teóricos y prácticos necesarios para la definición de los objetivos generales y las características de la formación postgraduada; y en segundo lugar vincular la estructura de las carreras de una institución determinada según el contexto social dado.

En cuestión, dicho contexto social, halla, entre otras cosas, referencia en el mercado ocupacional, el cual, posee un carácter cambiante y dinámico, donde el profesional y la universidad deben estar en sintonía con esos cambios para garantizar que la formación de los profesionales sea pertinente y de calidad. Estas particularidades se desarrollaran a medida que se reconozcan en todo momento, las necesidades del mercado ocupacional, el

cual, exige competencias² importantes, que el profesional erudito en cualquier área tiene la obligación de manejar. Esto irradiaría, no solo una formación más amplia que genere la posibilidad de adaptarse a la evolución futura que la oferta de empleo requiere, sino, a trascender los cambios a corto plazo del mercado de empleo, identificando los elementos permanentes característicos de campos profesionales más vastos.

En consecuencia, la elaboración de perfiles profesionales es una de las tareas más complejas del diseño curricular por cuanto supone identificar y lograr plasmar en él la correspondencia con un sentido perspectivo.

Se plantea entonces, que este estudio propone identificar las necesidades profesionales del trabajador social como una estrategia evaluativa para conocer la pertinencia del perfil profesional del egresado de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, es decir, apuntar hacia la aproximación de conocer el funcionamiento de nuestra formación profesional a partir de las necesidades de los empleadores, aseverando en qué medida se cumple la calidad y pertinencia de la educación superior.

Es por ello que se hace gran énfasis en la necesidad y validez de este trabajo, ya que el mismo, viene a cubrir una parvedad dentro de la Escuela de

² López A. (2006) hace referencia a Mertens (1997) quien define el termino de competencia como "ciertos aspectos del acervo de conocimiento y habilidades: los necesarios para llegar a ciertos resultados exigidos en una circunstancia determinada y la capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado" (p.104).

Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, porque si bien es notorio que dicha escuela apalea algunos avances dentro de la comisión curricular, también es palmario que no se ha sistematizado en profundidad sobre el tema dentro de esta comisión, en cuestión, esta disertación se exterioriza como una oportunidad para la Escuela de Trabajo Social, de reivindicar el tema curricular.

En atención a la introversión expuesta, esta investigación esboza un precedente de lo que se pretende plantear en la actual conjetura, la cual se ha estructurado en cinco capítulos; estructurados de la siguiente manera:

El **Capítulo I**, está consignado a presentar el planteamiento del problema; los objetivos de investigación, así como la justificación e importancia de la investigación.

El **Capítulo II**, expone el referencial conceptual que sustentan este trabajo investigativo; en este se representa una aproximación teórica en la cual se aluden a las competencias técnicas y actitudinales del egresado en Trabajo Social, así como, el perfil profesional y las competencias en el desempeño laboral.

En el **Capítulo III**, se da a conocer el marco metodológico de la investigación; en el que se detallan las estrategias empleadas para alcanzar el objetivo del estudio; las técnicas de investigación utilizadas; lo referente a

la población trabajada y, se explica además, las forma cómo se procesaron los datos obtenidos, con miras a alcanzar los resultados.

Por su parte, el **Capítulo IV** se denominó análisis y resultados de la investigación; en éste se busca explicar el comportamiento de los datos obtenidos luego de la aplicación del instrumento a los empleadores, el cual muestra la consecución del objetivo de este estudio, donde los resultados que se presentan están fundamentados en establecer el perfil profesional del egresado en Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, a partir de la perspectiva de los empleadores. En dicho apartado, se presentan las reflexiones realizadas por los investigadores en relación a las competencias genéricas y específicas del egresado de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, a partir de la opinión de algunos empleadores.

El **Capítulo V**, propone el perfil por competencia del trabajador social, a partir de la visión de los empleadores; el mismo integra conocimientos, habilidades, actitudes; así como el manejo de tecnologías actuales que demandan las instituciones públicas y privadas en el actual contexto.

Como cierre del proceso de investigación, se establecen las conclusiones del mismo; éstas apuntan a la configuración de las competencias genéricas y específicas ejercidas por algunos trabajadores sociales desde la visión de los empleadores, a través de los supervisores inmediatos; dando a conocer aspectos actitudinales, técnicos y operativos del trabajador social en la institución donde labora. En último lugar, en

cumplimiento con los requisitos propios de todo estudio, se presenta el listado de referencias bibliográficas utilizadas, en relación al tema de tratado.

Es de importancia resaltar que durante el desarrollo de esta investigación se pudo percibir que no existen estudios dentro de la Escuela de Trabajo Social, que antecedan al tema referido, por lo que se considera una investigación de tipo exploratoria. Es por ello que, se propone como un primer aporte para realizar indagaciones futuras, en la que se incluyan más instituciones de naturaleza diversas, donde se desempeñen profesionalmente trabajadores sociales.

De igual forma, esta publicación no se considera un estudio definitivo; ya que, para lograrlo es necesario, entre otras cosas, la consulta de múltiples fuentes que favorezcan la definición de un perfil profesional amplio, resultante de otras referencias vitales como: estudiantes, profesores, jubilados, y empleados que hacen vida dentro de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

Por tanto, más allá de ser un trabajo de estudio es una autoevaluación en referencia al perfil profesional del egresado en Trabajo Social, donde se considera dicho perfil como la determinación de las acciones generales y específicas que desarrolla un profesional en las áreas o campos de acción (emanados de la realidad social y de la propia disciplina) tendientes a la solución de las necesidades sociales previamente advertidas. Ello implica, que el Trabajo Social “requiere de una permanente revisión teórica, metodológica e instrumental para adecuarse a los requerimientos de la

dinámica que justifica su necesidad social”. (Reforma curricular 1994, pág.12).


En este sentido, si convenimos que un perfil profesional está constituido por todos aquellos conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño dentro del mercado ocupacional se plantea la necesidad de verificar la vialidad y vigencia del perfil profesional del egresado que promueve el Diseño Curricular (1994), de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, en función de proveer los elementos necesarios al futuro profesional para satisfacer las demandas de una sociedad por la cual fue configurado; especificadas estas demandas en el modelo por competencias.

Si bien la práctica profesional está vinculada con dimensiones técnico-instrumental, teórico-intelectual e investigativo, en función a los cinco roles que establece la Reforma Curricular (1994), de la Escuela de Trabajo Social de la universidad Central de Venezuela, los cuales son: investigador social, analista de la política social, planificador y gerente social , dinamizador de procesos sociales- locales y dinamizador de procesos familiares-locales; éstos no pueden ser entendidos separados del mercado de trabajo, el cual se concibe como un “espacio heterogéneo y complejo donde la especificad aparece como oferta y demanda de determinadas capacidades, habilidades y conocimientos”. (García, 1991, pág. 21).

A esto se inscribe, la sociedad actual, la cual, exige continuamente una mayor competencia profesional y laboral dentro del mercado ocupacional,

cuya competitividad obliga a mantener una constante adaptación ante los nuevos retos que surgen y que, de alguna manera potencian el recurso humano. Es aquí donde la formación profesional ocupa un lugar importante como instrumento de adaptación a las nuevas tendencias que exigen los empleadores.

Dentro de este marco, la pertinencia formativa se construye desde diferentes perspectivas; una de esas perspectivas es el mercado ocupacional, representado por los empleadores. Por lo cual, conocer su visión es fundamental para emprender cualquier proceso de revisión curricular, por tanto los egresados se incorporan en el espacio ocupacional para desempeñar las competencias adquiridas durante los años de estudios, éstas últimas son evaluadas por los empleadores, según su desempeño.



CAPITULO I

El Problema

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Planteamiento del problema

Históricamente, a la educación superior se le han atribuido varias funciones, entre las cuales se destacan: la creación de conocimiento; contribución en la mejora de la sociedad a través de la atención de sus necesidades y, sin duda, la formación pertinente de un recurso humano con altos valores éticos y conocimientos técnicos en el área que se ha formado. Todos estos compromisos, antes mencionados, son una de las maneras que tiene la universidad de contribuir con el desarrollo y progreso de la nación. En referencia, Chiavenatto (2001) adopta el recurso humano como “...el único recurso vivo y dinámico de la organización (...) posee la vocación encaminada hacia el crecimiento y desarrollo y debe procurar la mejora económica de cada país” (p. 178).

En este sentido, la correspondencia de la formación universitaria con las demandas de la realidad³ y, desde luego, las necesidades de cada sociedad deben favorecer la formación de un talento humano con claras capacidades, que les permita contribuir a la superación de las dificultades propias del contexto.

³ La realidad “es la expresión de esquemas de percepción e interpretación construida por los sujetos que la componen, no puede ser reducida a mediaciones hechos y/o relaciones causales solamente” (Aguayo, 1996. Pág. 79).

Lo indicado, ha sido la conclusión resultante de diferentes debates en importantes foros de educación universitaria; como la Conferencia Mundial de Educación Superior celebrada en París en 1998 y más recientemente la Conferencia Regional de Educación Superior celebrada en Cartagena-Colombia en el año 2008. Donde en ambos escenarios, se destacó la importancia de mantener la vinculación universidad-sociedad como un binomio inseparable que propende a la materialización de las funciones inherentes a la universidad, asumiendo como premisa el desarrollo social y, por tanto, el proyecto de país que se emprenda para mejorarlo; crear uno nuevo y/o idear, acciones que favorezcan el bienestar colectivo de la nación.

En tal sentido, los egresados universitarios tienen un rol fundamental. Es decir, más allá de ser una expresión del hacer universitario, los egresados están llamados a contribuir y materializar de manera operativa lo que la universidad como institución formadora le ha impartido, tal como afirma Matus (2003) “el paso de la academia a la práctica profesional” (p.21). Dicha práctica, se desplegará en los espacios que evalúa su formación; aquel que se desprende del desempeño laboral, como espacio de actuación en diferentes puestos de trabajo que ocupan con frecuencia; favoreciendo la configuración de expresiones cotidianas como: ese es un buen trabajador; ese es un mal trabajador.

En consecuencia, la educación universitaria no debe estar desligada de la experiencia laboral, en vista de que, en este espacio serán puestos en práctica los conocimientos y herramientas adquiridas por el egresado durante el periodo de estudio. A esto, se vincula un prototipo de esos conocimientos

adquiridos, el desempeño profesional⁴, en vista de que en éste se encuentra enlazado un perfil ético que le permite al egresado distinguirse no sólo por la cantidad de habilidades y destrezas que posee sino porque se enmarca además con una etiqueta de calidad; formando parte de un perfil profesional bajo los estándares de lo que hoy se denomina competencias⁵ genéricas y específicas que demandan los empleadores.

En tal sentido, se considera importante hacer referencia al Proyecto Alfa Tuning América Latina (2013), el cual plantea a las competencias genéricas como:

...la competencia que reúne el conjunto de habilidades y destrezas de comprensión y expresión de textos orales y escritos para lograr una comunicación eficiente y eficaz que permita al profesional actuar asertivamente en el ejercicio profesional. Pág.84.

Por otra parte, el Proyecto Alfa Tuning América Latina (2013), se refiere a las competencias específicas como:

⁴ El desempeño profesional tiene un significado amplio en cuanto al ejercicio de la profesión, generando en la sociedad expectativas, y vinculándose a un comportamiento ético. De hecho, en ciertas profesiones se expide una cedula que ampara la calidad profesional del egresado, siendo el término <licencia> un permiso para ejercer la profesión. López, A, (2006).

⁵ El término competencias, según Fernández (2004) se refiere a “las características laborales de las competencias pretendidas tanto por el cargo a desempeñar como por el empleador. El mismo refleja las exigencias del mercado ocupacional en términos de los requisitos que definen conocimientos, destrezas, habilidades sintetizadas en competencias requeridas por el ejercicio de las distintas profesiones” (p.127).

La capacidad de reconocer, analizar y evaluar el impacto de sus propias acciones en interacción con compañeros, colegas, educandos y demás actores educativos con los que se relaciona colaborativamente. Pág.84.

En este sentido, considerando que el desempeño de un trabajador, generalmente, se encuentra condicionado por diferentes aspectos; en el caso del trabajador social, su desempeño se encuentra enmarcado en los distintos roles profesionales que establece la Reforma Curricular (1994), a los cuales se pueden aludir las competencias que son evaluadas por quienes lo emplean asumiendo como referencia el lugar de egreso de ese profesional. Se intenta en consecuencia, destacar la relación egresado-universidad como una relación dinámica que se materializa en la titulación de ese profesional y dogmáticamente, tal como afirma Deming (1998) es cuando el profesional logra satisfacer las necesidades de desempeño de quien lo ha contratado.

Dentro de dicha valoración, algunas de las competencias a considerarse, es la capacidad de respuesta; formación integral; conocimiento técnico; lo cual deja en evidencia que el desempeño profesional es de gran importancia, no solamente para la sociedad (cuya dinámica se expresa en las diferentes instituciones que emplean y que forman parte de ésta), sino para la universidad, quien es de alguna manera evaluada a través del desempeño de los profesionales que egresan de ella.

En concordancia, resulta interesante hacer referencia a la aportación de Clanchy y Ballar (1995) a partir del análisis del informe Achieving Quality. Se plantean hasta qué punto la universidad desde su función central de extensión y transmisión del conocimiento a través de la investigación y

docencia puede razonablemente atender la formación de habilidades, atributos y valores, que, según el documento, abarca cualidades como pensamiento crítico, curiosidad, intelectual, solución de problemas, pensamiento lógico e independiente, comunicación, competencias relacionadas como identificar, acceder y gestionar la información, atributos personales como rigor intelectual, creatividad e imaginación, y valores como actuación ética, integridad y tolerancia.

Dentro de este marco, está inmerso el trabajador social; éste es quien operacionaliza la profesión, y debe tener la capacidad para dar respuestas pertinentes a los cambios que se promueven en la sociedad, al momento de desempeñarse en determinado espacio laboral.

Es por ello que, la formación profesional en Trabajo Social no ha de consistir en una yuxtaposición de un curriculum de formación académica (adquisición o construcción de saberes o conocimientos) y otro de desarrollo personal (que incorporaría las competencias genéricas y cualidades personales), sino de una integración sinérgica de ambas dimensiones que se complementan mutuamente: los saberes académicos se aprenden mejor si el alumno tiene iniciativa, es responsable, sabe cooperar con los demás, es creativo y, a la inversa, una preparación académica facilita el desarrollo de habilidades, actitudes y valores para el desarrollo vital.

En este sentido, Martínez, (2009) alude que es necesario hacer cambios integrales y sistémicos entre los planes de estudio y la investigación, en las estrategias de enseñanza, en los modelos curriculares, los cuales deben ser abiertos y renovados, con mayor énfasis en la enseñanza de

procesos y menos en aprendizaje de información, con atención a las necesidades colegiadas e inspiradas en el futuro.

Es por ello, que actualmente existe una creciente preocupación por extender la formación de los universitarios más allá de la preparación científica y técnica, abarcando otras dimensiones de la persona. En este cambio, convergen al menos dos vectores, que se han desarrollado en las recientes décadas: por una parte, las universidades asumen responsabilidades para ayudar en la incorporación de los universitarios al mundo laboral en una época en que la coyuntura económica y demográfica de la población universitaria ha generado un difícil proceso de inserción laboral; por otra parte, la competitividad entre centros y el movimiento en pos de la calidad, a destacado necesidades actuales y futuras de los estudiantes que deben ser atendidas para conseguir su plena satisfacción.

En efecto, es necesaria la formación de profesionales con aptitudes técnicas y competentes, preparados para desempeñarse profesionalmente, partiendo del supuesto que desde el ejercicio profesional se genera un tipo de conocimiento, el cual constituye el saber práctico de los profesionales, al señalar que:

...Este saber práctico es entendido “como una rigurosa forma de ejercicio de la inteligencia, que se interesa en la intervención profesional a partir de competencias que los profesionales muestran en situaciones de la práctica que resultan singulares e inciertas. Son precisamente estas competencias las que permiten darle sentido a los problemas, crear y experimentar nuevas estrategias de acción y reformulaciones del problema; aprender de sus errores e improvisar en medio de la acción con otras alternativas de

estrategias para resolver el problema”. Schon. D. Mendoza, J. y otros. (1997:p. 26).

Ahora bien, la pertinencia formativa se construye desde diversas perspectivas; una de esas perspectivas, es el mercado ocupacional, representado por los empleadores. Por lo cual, conocer su visión es fundamental para emprender cualquier proceso de revisión curricular. Y otra perspectiva, es el profesional que se desempeña en dicho mercado ocupacional, es decir, quien egresa de una institución universitaria encaminado a su incorporación en el área ocupacional, para desempeñar sus competencias, siendo éstas últimas evaluadas por los empleadores de instituciones públicas y/o privadas.

En el marco de esa realidad, se inscribe esta investigación, en procura de garantizar la formación de un recurso humano que se adecúe a las necesidades del contexto. Por lo cual, la pertinencia formativa es vital; difícilmente, la universidad aspire la formación desfasada de sus estudiantes. En tal sentido, la formación será de calidad en la medida que sea pertinente.

Surge entonces, la necesidad de emanar hacia la evaluación del currículo como proceso fundamental en la determinación de un perfil de egreso de calidad. Para ello, es precisa la consulta de actores que influyan en el logro de tal fin, y que han de favorecer a futuras generaciones, en este caso, los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela. Dichos actores, han de estar vinculados al ejercicio profesional del trabajador social, pues, avizoraran una perspectiva para el reconocimiento del perfil profesional mediante las competencias ejecutadas

en su desempeño laboral, relacionado a la formación académica, que en la actualidad -a juicio de los profesionales- se requiera.

Por tanto, como parte de este proceso de aproximación resultó imperiosa la realización de un estudio preliminar a la presente investigación, el cual fue registrado, por los investigadores, a través de la aplicación de unas encuestas no estructuradas. La realización de estas encuestas estuvo orientada, entre otras cosas, a obtener algunos indicadores que sirvieran de insumo para la configuración del presente planteamiento del problema.

En virtud de ello, el estudio preliminar se realizó, a partir de la consulta a egresados de diferentes cohortes de nuestra Escuela de Trabajo Social perteneciente a la Universidad Central de Venezuela, en relación a su vinculación con el ámbito laboral. A fin, de conocer su percepción de si sienten - de alguna manera - conformidad con la formación recibida durante sus años de estudios dentro de la Escuela de Trabajo Social, y si la misma les ha sido útil para llevar a cabo un desempeño adecuado dentro de su área de trabajo.

De ello se desprenden, las valoraciones de los encuestados mediante el siguiente cuadro:

Tabla 1. Valoración de los egresados encuestados. (Véase anexo N°1)

Interrogantes	Expresión numérica		Expresión porcentual	
	Sí	No	Sí	No
Encuestados conformes con los conocimientos adquiridos en la Escuela de Trabajo Social de la UCV para su ejercicio profesional.	4	5	44%	55%
Encuestados que consideran que los conocimientos adquiridos le han sido útiles para su desempeño profesional.	1	8	8%	92%
Encuestados que consideran deficiente la formación universitaria recibida para su actuación profesional	3	6	33%	66%

Elaboración propia (2014)

Los resultados encontrados en el antepuesto estudio, evidencian signos de cautela para la Universidad Central de Venezuela y, sin duda, para la Escuela de Trabajo Social; en tanto que, de los 9 encuestados como

elementos preliminares, el 44% señaló que efectivamente se encuentran conformes con la formación recibida en la Escuela de Trabajo Social, sin embargo el 55% expreso no estar conforme con la misma. Esta interrogante es reafirmada al preguntar a los encuestados si consideran deficiente la formación universitaria recibida para su actuación profesional, donde el 66% respondió No, mientras el 33% afirmó su respuesta. Dentro del mismo cuadro, se evidencia además que el 92% de la población encuestada expresa poseer deficiencias y objeciones a la hora de desempeñar su ejercicio en el área de trabajo, dejando una población imperceptible de un 8% que si se siente favorecido.

Tabla 2. Valoración de los egresados encuestados sobre su formación universitaria. (Véase anexo N°1).

Interrogantes	Bueno	Regular	Malo	Deficiente
Valoración por parte de los encuestados sobre su formación universitaria en la Escuela de Trabajo Social de la UCV.	0	2	7	0
Valoración del desempeño profesional por parte de los encuestados	0	4	3	2

Elaboración propia (2014)

En cuanto a las valoraciones con respecto a la formación de los 9 encuestados, este cuadro nos muestra; que 7 de ellos evaluaron que su formación universitaria en la Escuela de Trabajo Social de la UCV es *Mala*

mientras que 2 de los egresados la consideran *Regular*. No obstante, al preguntar a los encuestados que apreciación le dan a su desempeño profesional, 4 egresados respondieron *Regular*, otros 3 lo valoraron *Malo* y los 2 restantes *Deficiente*.

En consecuencia, el análisis precedente coloca en evidencia, que la formación profesional impartida en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, no satisfacen en su totalidad las necesidades formativas de los egresados, demandando de esta manera, la revisión de los procesos académicos en el que se incluya el perfil por competencia.

Ante esta situación, se perfila nuestro problema de investigación, por lo que es oportuno preguntarnos:

¿Las competencias que adquiere el egresado en Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela según el currículo vigente satisfacen las necesidades profesionales de los empleadores?

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo general

Determinar las competencias del egresado en la carrera de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela partiendo de la visión de algunos empleadores.

1.2.2. Objetivos específicos

1. Identificar las características que definen el actual perfil profesional de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela según lo establecido en el currículo vigente.
2. Determinar las necesidades profesionales que demandan los empleadores de los egresados en la carrera de Trabajo social de la Universidad Central de Venezuela.
3. Caracterizar las exigencias de los empleadores referentes al perfil profesional de Trabajo Social, egresados de la Universidad Central de Venezuela.

1.3. Justificación e importancia

Durante las dos últimas décadas las habilidades para tener éxito en un puesto de trabajo han cambiado significativamente (Murnane y Levy, 1996). Siguen siendo importantes las competencias técnicas propias de cada profesión, pero los empleadores reconocen cada vez más otro tipo de competencias como, adaptarse a los cambios, saber relacionarse y trabajar en equipo, ser asertivo, etc., a las que se denomina competencias genéricas.

En este mismo sentido, la Conferencia Mundial de Educación Superior (UNESCO, 2009)⁶ declara “como papel fundamental de la universidad, la construcción de una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa, para el progreso del conocimiento, la innovación y la creatividad”. Esto implica que la responsabilidad social de la universidad debe destinarse a la sociedad, y en la compleja generación de conocimientos.

En la actualidad, Venezuela denota la necesidad de desarrollar en la persona una formación técnica, competente, preparada para la vida y para el trabajo, donde la formación ya no sea considerada desde la perspectiva del acceso inmediato a un empleo determinado, sino como la adquisición de una base de conocimientos que permitan hacer frente a un contexto laboral en permanente cambio, dada la renovación de los puestos de trabajo así como la selección de profesionales por perfiles ocupacionales.

Dentro de esta perspectiva, el concepto de competencia ha evolucionado desde sus inicios, pasando por diferentes etapas que han modificado el enfoque de la gestión y desempeño laboral. Implicando, que ser competente no es simplemente aplicar un conjunto de conocimientos a una situación, es poder organizar su actividad para adaptarse a las características de la situación.

De esta manera, se considera necesario hacer referencia al término competencias, el cual es definido por la Organización Internacional del

⁶ UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). Conferencia realizada en Paris en el año 2009. Disponible en [<http://www.unesco.org/new/es/education/>]

Trabajo (OIT)⁷, como “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada”. (Vargas, 2004).

Por su parte, Spencer y Spencer la definen como “característica subyacente de un individuo que esta causalmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación” (2003, p.122), la competencia laboral se pone en práctica de forma integrada dentro de un entorno de trabajo: actitudes, rasgos de personalidad y conocimiento adquirido. En este contexto Pérez (2001) expresa:

El trabajador actual ya no puede responder únicamente a los requerimientos de las tareas específicas de un puesto de trabajo sino que debe ser capaz de afrontar con éxito las eventualidades que surgen en el desempeño del mismo. Ciertamente, ya no basta con cualificaciones técnicas o funcionales (p.113).

Se puede decir entonces, que para la construcción de un currículo bajo el modelo de perfil por competencias se requiere de la articulación de muchas fuentes; donde para este estudio se toma como base fundamental a los empleadores. Abriendo la posibilidad para el surgimiento de otros estudios similares a éste; es necesario esfuerzos encaminados a la consecución de

⁷La Organización Internacional del Trabajo es un organismo especializado de la ONU, que tiene por objetivos la promoción de la justicia social y el reconocimiento de las normas fundamentales del trabajo, la creación de oportunidades de empleo y la mejora de las condiciones laborales en el mundo.

perfil por competencias en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

Lo indicado configura esta investigación como pionera; pues, no existen en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, estudios similares; a tal efecto, el actual curriculum aseQUIblemente no se encuentre diseñado bajo el modelo por competencias.

En tal sentido, aspiramos que este estudio sea un aporte a la Comisión Curricular de la mencionada escuela; pero, además, aspiramos sea un instrumento investigativo que contribuya a colocar en sintonía a nuestra escuela con los modelos educativos bajo los cuales está funcionando la universidad venezolana. Es decir, el presente trabajo muestra la posibilidad de que la escuela pueda insertarse en el modelo por competencias.

Asimismo, es la posibilidad de pensar el ejercicio profesional del Trabajo Social desde una perspectiva más actual que permita determinar el saber ser de sus egresados; el saber hacer; el saber conocer y el saber convivir de los mismos.

Este estudio, además, ha de traducirse en la posibilidad de observar el ejercicio profesional del Trabajo Social desde la definición de competencias genéricas y específicas; lo cual, ha sido arduo de alcanzar en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

La creación y consolidación de la sociedad del conocimiento, la internacionalización de la economía, el crecimiento de la pobreza, al aumento del desempleo y la búsqueda de la convivencia y de la paz son importantes retos actuales y del futuro para la educación superior. Es por ello que las universidades requieren transformarse, resignificando sus procesos administrativos y académicos en búsqueda de la calidad, para que puedan adaptarse a las nuevas condiciones sociales y culturales del siglo XXI. Toda universidad, entonces, debe afrontar los cambios y ofrecer soluciones a los problemas contemporáneos y del futuro próximo de modo que se posibilite el tránsito hacia una nueva sociedad que tenga como base el desarrollo y la autorrealización del ser humano en comunidad. (Tobón, Sánchez y otros, 2006).

No obstante, el fin de buscar la calidad en las universidades es establecer mecanismos para asegurar la pertinencia y simultáneamente pertenencia de los procesos de docencia, investigación y extensión; funciones centrales de la Educación Universitaria. Y allí es donde el enfoque de las competencias tiene su principal contribución, pues está constituido por un conjunto de principios conceptuales y metodológicos que tiene como propósito orientar la calidad en la adquisición de competencias genéricas y específicas.

El modelo por competencias, en esta perspectiva, se orienta a posibilitar los procesos de mejora de la calidad y acreditación de los programas universitarios, las prácticas docentes, las actividades de investigación, y el aprendizaje de los estudiantes de trabajo social como un todo.

Debido a los cambios en el sistema económico (globalización, competitividad), y en el mundo del empleo, los empleadores adoptan nuevas formas de organización y gestión que implican cambios en la forma de actuar del trabajador. Por ejemplo, los profesionales en trabajo social han de asumir mayor autonomía y responsabilidad en la toma de decisiones y en el rendimiento de cuentas, en lugar de estar tutelado por una constante supervisión.

En muchas ocasiones la ocupación que el actual estudiante de Trabajo social desarrollará en el futuro, no se corresponde directamente con el perfil profesional actual para el que se ha diseñado su curriculum de formación, es por ello que el perfil profesional de los egresados de Trabajo Social es una línea de investigación que requiere ser demanda.

Gallart (1995) señala que crece la convicción que instituciones educativas y empresas se necesitan recíprocamente, por ello la formación profesional debe estar focalizada a los saberes profesionales, integrando las competencias como comportamientos efectivos con habilidades necesarias para el desempeño de las tareas ocupacionales. De esta forma, las relaciones entre la educación y trabajo, así como las relaciones laborales vienen recurriendo al enfoque de competencias, como recurso para enfrentar los desafíos que plantea el aumento de la competitividad y los crecientes requerimientos de profesionalizar la gestión del recurso humano.

En tal sentido, el curriculum de la escuela de Trabajo Social, de acuerdo con el análisis realizado de dicho documento, debería estar dirigido a la consideración reflexiva y creativa a partir de nuevas demandas de los

empleadores, en concordancia a la transformación que la misma sociedad exige.

Sin embargo, esto ha de ser una realidad quimérica, en cuanto a, que la escuela de Trabajo Social ha de ostentar un currículum continuo desde hace doce (12) años, que aun, cuando se han realizado ajustes⁸ sucesivos, el mismo factiblemente se encuentre caducado en relación a las demandas de la formación actual y de la misma profesión. Lo que origina una serie de hechos, que en la práctica han ido modificando el currículo, aun a pesar de, no haberse llevado a cabo una revisión sustancial. Lo que pareciera ser una especie de cataplasma que se va creando en función de la dinámica del entorno. Estando condicionado a diatribas, ya que, cualquier elemento del currículo apunta a la formación del egresado, que al ser modificado debería medirse el impacto de esa modificación en el universitario, con miras de evaluar si ésta es favorecedora o no.

Por tanto, la formación de los egresados en Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, debe ser una formación integral que atienda tanto a los contenidos disciplinares, competenciales y actitudinales que contribuyan a generar profesionales que no solo ejerzan su función laboral, sino también conozcan el medio en el que se desempeñan y sean capaces de analizarlos críticamente.

⁸ Dentro de los ajustes realizados en el curriculum de la escuela de Trabajo Social se pueden mencionar: 1. El propedéutico que establecer el currículum actual, fue reemplazado por la asignatura que se dicta en primer año llamada iniciación universitaria; 2. Fue eliminada la asignatura prácticas profesionales dos (2), 3. Anteriormente existía la materia estado, política social y seguridad social, no obstante, individualizaron la asignatura seguridad social, 4. Se ha incorporado el servicio comunitario, etc. Reforma Curricular (1994).

En síntesis, ya que la temática de esta investigación se encuentra exigua de estudio dentro de la escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, la misma persigue proyectar aportes importantes para la construcción del perfil del egresado de Trabajo Social, a fin de enriquecer el modelo basado por competencias del antepuesto profesional, respondiendo a las exigencias laborales de los empleadores en el país, a partir del análisis sociológico y cultural del contexto, y a su vez, favorecer el abordaje de esta problemática y en particular a la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela en pro de las transformaciones futuras.

Es por ello que, la envergadura de esta investigación es trascendental, no solamente porque pretende promover la formación profesional, sino que se presenta como una oportunidad que provee la escuela de Trabajo Social para mirarla hacia adentro. Por tanto que, naturalmente, los trabajadores sociales han enfocado sus investigaciones hacia diversos ámbitos sociales; pero son muy pocos los ejercicios que han realizado para su autoevaluación. Es decir, esta disertación procura influir en la academia y en la profesión, encaminada a su autoevaluación y reflexión permitiéndoles revisarse como disciplina y como profesión para reconocer cómo se encuentra el quehacer profesional, su pertinencia y al mismo tiempo, ofrecer nuevos aspectos a la disciplina.

The image features a large, faint watermark of the UCV logo in the background. The logo consists of the letters 'UCV' in a stylized, rounded font, with a circular element to the right containing the number '5'.

CAPITULO II

Marco Teórico

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la Investigación

A continuación, se exponen los aspectos teóricos – conceptuales en los que se apoya esta investigación, siendo éstos los antecedentes y las consideraciones teóricas en referencia al estudio, que dan cuenta de la importancia de investigaciones similares a la presente.

En vista de ello, el problema planteado demanda un abordaje con miras de ser un aporte tangible a futuras generaciones. En tal sentido, la revisión de trabajos anteriores y fuentes bibliográficas relacionadas con el tema, permitió encontrar algunos estudios relevantes que serán sustento de la indagación; al respecto es necesario mencionar algunas de las investigaciones que se podrían vincular con la investigación que formulamos. Tal es el caso del trabajo de grado desarrollado por Morillo, Gabriela y Poleo, Rina (1998), el cual titularon Análisis Crítico de la Matriz del Proyecto de Revisión Curricular (1994) de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

En este estudio las investigadoras expresaron que su propósito con la elaboración del mismo era:

Constituir un estudio y análisis de la matriz teórica del Proyecto de reforma curricular, mediante el cual

pretendemos ubicar sus vacíos teóricos, tomando en consideración que la profesión de Trabajo Social se encuentra enmarcada, en el contexto de las Ciencias Sociales en general y en particularmente en el contexto socio-histórico de la formación económica social venezolana. (s/p).

Las autoras de esta investigación determinaron la misma como un importante avance para la profesión, ya que se encuentra netamente vinculado a la política social por cuanto es asumida como una matriz de conocimiento o matriz teórica, que orienta el proceso formativo en cuanto a la naturaleza de la profesión, funciones y áreas de ocupación profesional.

Otra de las investigaciones atinadas y vinculadas con este estudio, es la tesis de grado realizada por Maíz, Gustavo; Nañez, Carmen y Quintana, Jennifer (2003) reconocido con el título de Sistematización de Experiencias: Una Propuesta para el Fortalecimiento de la Formación del Profesional de Trabajo Social. En el que los autores suscriben que mediante esta investigación, no solo pretenden “dar cuenta de un proceso de formación particular y grupal, en cuanto a experiencia sistematizada, sino que además, sirve de ámbito para la comprensión, exploración y reflexión de elementos intervinientes en el ejercicio de la profesión en diferentes contextos de actuación”. (s/p)

Este referencial refleja el sentido de semejanza con la investigación actual, ya que ambas se involucran en la importancia del desempeño en el ejercicio profesional. En tanto que es un tema que coadyuva no solo a la

generación de conocimiento actualizado, no sólo a la generación de conocimiento renovado sino también para la orientación de una formación sustentada en el conocimiento de aquellos aspectos fundamentales para el ejercicio profesional de los trabajadores sociales.

Otro antecedente acertado en mencionar es el realizado por Gotopo, Carmen; Mijares, María L.; Zerpa, Josefina (1999) titulado Competencia Formativa del Trabajador Social en el Sistema de Capacitación y Desarrollo de Personal (Caso: Escuela de Trabajo Social, Universidad Central de Venezuela a partir del Régimen Semestral Vigente). En la que pretenden desarrollar su investigación con “la vinculación de la acción profesional del Trabajador Social en el Área Laboral: Sistema de Capacitación y Desarrollo de Personal”.

En base a ello, la investigación aborda lo referente a la Administración personal, los sistemas que la integran; haciendo mayor énfasis en las Competencias Formativas del Trabajador Social, el Sistema de Capacitación y Desarrollo al Personal. Estos son elementos primordiales para el buen funcionamiento de una organización ya que toda institución necesita de un personal capacitado para garantizar una eficiente productividad y calidad de vida del trabajador.

Dentro de la misma línea destaca el trabajo desarrollado por Mata, Yericá; Porco, Jocselyn y Rivas, Darlenis (2009), titulada: “Análisis descriptivo entre la formación académica en la Escuela de Trabajo Social UCV y el

ejercicio profesional del egresado (a) en el periodo 2006 al 2008”, válida para optar al título de licenciado en Trabajo Social.

El objetivo general de esta investigación se centró en establecer la relación de la formación académica en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, y el ejercicio profesional de los egresados y egresadas del periodo 2006-2008. En dicho estudio, las autoras de la investigación, determinaron diversos aspectos relacionados a la formación profesional recibida por los egresados de la Escuela de Trabajo Social, identificando las debilidades existentes en el proceso de enseñanza-aprendizaje, que limitan luego el ejercicio profesional, considerando la investigación como una mirada de la Escuela de Trabajo Social desde sus egresados.

Otra de las investigaciones encontradas y vinculadas con esta investigación, es el estudio de cuarto nivel elaborado por Azuaje, S Elizabeth (2008) titulado: “Propuesta de un perfil por competencias para la carrera de Estudios Internacionales” para optar al título especialización en docencia en Educación Superior.

El objetivo general de esta investigación se centró en formular una propuesta de perfil profesional basado en el modelo por competencias de la Escuela de Estudios Internacionales de la Universidad Central de Venezuela. Este estudio arrojó datos para la creación de un perfil profesional por competencias para la Escuela de Estudios Internacionales de la Universidad Central de Venezuela, obteniendo la información de varias fuentes: empleadores, egresados, estudiantes y al personal docente de dicha escuela.

La investigación concluye, en consecuencia, con la construcción de un perfil por competencias de manera integral; holística, al considerar diversas fuentes para la elaboración del mismo.

En secuencia, se considera de gran relevancia en los antecedentes de esta investigación es el Proyecto Alfa Tuning para América Latina⁹ (2004-2008); pues, aunque no se trata de una investigación aplicada, sino es la exposición teórica de las implicaciones del modelo por competencias. El Proyecto Alfa Tuning para América Latina es el eje autorizado en la construcción de perfiles y a su vez, referente obligado cuando de exponer lo referido al perfil por competencias se trata.

Fernández (2004), expone que dicho proyecto es:

[...] el principal antecedente en materia de perfiles por competencias; en tanto que es el primer documento que señala cómo deben ser elaborados los mismos. Pág.23.

En ese sentido, uno de los objetivos propuestos de este proyecto es “Desarrollar perfiles profesionales en términos de competencias genéricas y relativas a cada área de estudios”. Estando éste articulado con el objetivo

⁹ El proyecto Alfa Tuning América Latina busca "afinar" las estructuras educativas de América Latina iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia. Es un proyecto independiente, impulsado y coordinado por Universidades de distintos países, tanto latinoamericanos como europeos. *Informe Final Proyecto Tuning América Latina (2004-2007)*. Pág.14 Disponible en la web: [http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_frontpage&Itemid=1].

general de esta investigación, en el que tiene que ver con las competencias genéricas y específicas de las profesiones, específicamente, para el caso del presente estudio las competencias del egresado en Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

No obstante, se incluye, en la actual investigación el Trabajo de Ascenso del profesor José Gregorio Afonso C. (2011); titulado Diagnóstico de la realidad ocupacional de los egresados de la escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, período 2000-2006. El mismo, pretende ser un aporte a la formación universitaria y el ejercicio profesional, en tanto permita aproximar la academia a la ocupación de los profesionales que de ella egresan.

El propósito general de este trabajo, es establecer vínculos comprensivos que den cuenta de la relación del Trabajo Social como profesión con su ocupación. Para tal efecto, se llevó a cabo una búsqueda documental que permitió: a) caracterizar teóricamente al Trabajo Social como profesión y b) analizar su relacionamiento con el mundo del trabajo, para esto último la investigación se apoyó en la categoría empleabilidad.

Asimismo, identifica al Trabajo Social como una profesión que al estar equiparada con el dinamismo de las sociedades e influenciada por las contradicciones que en ellas aparecen, muestra un campo de actuación derivados de la demanda social, por tal motivo el examen sobre su quehacer profesional siempre es pertinente.

En este estudio. El profesor José Gregorio Afonso C. (2011); establece la relación de las personas con el mundo del trabajo, es decir, denota las comprensiones, habilidades, atributos y competencias de quienes pretenden ocuparse o ya están ocupados laboralmente, dando cuenta también de la evolución laboral de los sujetos como producto de sus cualidades profesionales y personales.

Por último, se incluye dentro de este marco de antecedentes el Proyecto de libro blanco de la titulación en Trabajo Social. 2004, el cual, muestra el resultado del trabajo llevado a cabo por una red de universidades españolas con el objetivo explícito de realizar estudios y supuestos prácticos útiles en el diseño de un título de grado adaptado al espacio europeo de educación superior (EEES).

El mismo recoge numerosos aspectos fundamentales en el diseño de un modelo de título de grado: análisis de los estudios correspondientes o afines en Europa, características de la titulación europea seleccionada, estudios de inserción laboral de los titulados durante el último quinquenio, y perfiles y competencias profesionales, entre otros aspectos.

2.2. Consideraciones Teóricas

A lo largo de los años, el estándar de universidad formadora de profesionales ha sido progresivo hasta nuestros días, sin embargo el cambio

realmente significativo se dio a partir de que la universidad alemana innovara las actividades académicas en el siglo XIX, a través de la integración de la investigación, hasta llegar a convertirse en una función intrínseca de ella. Partiendo de la institucionalización de la investigación, la universidad transformó el antiguo carácter corporativo en profesionalización. La investigación hizo que la universidad sobrepasara la función de docencia reproductora o facilitadora de la adquisición de conocimientos para que en su lugar se configurara una institución relacionada con el avance científico, tecnológico y humanístico del conocimiento.

De este modo, el siglo XIX, con la industrialización y el progreso científico, sirvió como escenario para la mayor transformación de la universidad, sobre todo en su carácter curricular. En vista, de que tradicionalmente la enseñanza en la universidad se fundamentaba en contenidos concernientes a la cultura clásica y religiosa, la misma organización de la universidad reflejaba esta situación, por su parte, las academias, colegios o liceos se dedicaban a la enseñanza de ciertas profesiones y se manejaban como corporaciones de profesionales. Pero ahora la universidad debía responder a los requerimientos que imponía la industrialización y el progreso económico.

Desde esta perspectiva, la universidad al extendido del tiempo se ha visto en la necesidad de transformar sus estándares confinados solo a la formación de profesionales en las diversas áreas, convirtiéndolo en un individuo respaldado por sus capacidades ante el futuro empleador. En base a ello, el proceso de transformación en el que se ha visto sumergida la educación universitaria demandaba aportes que trascendieran los

paradigmas tradicionales, y que a su vez que contribuyan en la construcción de la economía, la tecnología, y todo lo comprendido dentro de entorno social; es por ello que la universidad tuvo que circunscribir en sus plataformas de enseñanza no sólo el aporte de conocimientos para el profesional, sino dedicarse decisivamente a la investigación y facultar a los profesionales para que extiendan estas búsquedas como parte de su oficio técnico.

He aquí, que la educación universitaria supone una educación que tiene un papel imprescindible en la formación de profesionales que se adecue a las exigencias y requerimientos que la sociedad demanda en la actualidad.

Cuando se aborda el análisis del currículo y de sus diferentes perspectivas, así como la construcción de perfiles por competencias, es posible encontrar relaciones de continuidad entre las concepciones sobre la universidad, el marco configurativo de las competencias, las perspectivas curriculares, las tendencias sobre la pertinencia, la relación entre la sociedad y la universidad y la pertinencia funcionalista de las mismas, las cuales hacen parte de un discurso que busca ante todo la adecuación de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, y de las dinámicas del entorno. Cuando se formulan las competencias laborales como el referente para la construcción de los currículos, simplemente estamos diciendo que en la relación educación- trabajo, la formación debe estructurarse de acuerdo con los límites y exigencias de un determinado espacio laboral en el contexto de una organización determinada.

2.3. Concepciones de la Universidad-Sociedad

2.3.1. La sociedad y la universidad

Los países latinoamericanos, y parte de España, al igual que otras regiones del mundo actual, enfrentan el desafío de transformar progresivamente sus sociedades tradicionales en nuevas sociedades de la información y del conocimiento, para aprovechar así las formidables potencialidades de las nuevas tecnologías y promover óptimos niveles de vida entre su población.

En este sentido, todo apunta hacia el valor fundamental del factor *conocimiento*, de su producción, aplicación y utilización en los distintos campos del saber. En consecuencia, Casas (2002), hace referencia que el instrumento principal para los complejos procesos de transformación y modernización de estas sociedades es la educación y, dentro de ella, la universidad ocupa un lugar especial. Es decir, no se trata de la educación y la universidad en sus formas usuales y tradicionales, sino de todo un repensar de las diversas y nuevas formas, tanto de la educación como de la institución universitaria, impulsando tales cambios mediante nuevos procesos y teorías de innovación.

Se replantea entonces, que en una sociedad como la actual, caracterizada por incesantes e inesperados cambios, y por una creciente

globalización¹⁰, el paradigma clásico de una universidad tradicional y casi inmutable no resulta muy congruente con las nuevas realidades y demandas sociales, y científicas, tanto actuales como futuras.

Por otra parte, si consideramos que, cada vez más, importantes investigaciones coinciden en afirmar que «ninguna sociedad actual es superior a sus universidades», resulta notoriamente que un instrumento fundamental del progreso y el desarrollo es la universidad.

Como referencia de ello, Albornoz M. (2002) afirma que: «*La innovación es la base de la sociedad del conocimiento y uno de los motores de la globalización*», y posteriormente agrega: «*para que el desarrollo social y humano sea sostenible, la innovación debe regirse por valores éticos y morales*». (s/p).

En consecuencia, el conocimiento desempeñará continuamente un papel preponderante, tanto en la reestructuración de la universidad como en la transformación de la sociedad y la ciencia del área. Como sustento de tales supuestos, hacemos referencia a las precisiones de Tünnermann y Chaui (2003):

¹⁰ Dentro del entendido de la globalización, tenemos al socavamiento del Estado de bienestar que resulta de la competencia en el mercado mundial, con la pérdida de empleos e ingresos y de la seguridad laboral y material, con la nueva pobreza, el aumento de la desigualdad, la inseguridad y la criminalidad, temiéndose una vuelta al capitalismo manchesteriano. La globalización se identifica con la pérdida de poder de los ciudadanos, la dictadura del capital, la desestatización, la despolitización y el retroceso de la democracia. Bodemer K. (1998).

Una de las características de la sociedad contemporánea es el papel central del conocimiento en los procesos productivos. Asistimos a la emergencia de un nuevo paradigma económico-productivo en el cual el factor más importante no es ya la disponibilidad de capital, mano de obra, materias primas o energía, sino el uso intensivo del conocimiento y la información. (s/p).¹¹

En base a ello surge pues, la importancia de la universidad como componente fundamental para la transformación y el progreso de las sociedades actuales; sean catalogadas como desarrolladas o subdesarrolladas. Por ello, la UNESCO, en su reciente declaración mundial sobre la educación superior en el año 2009, reconoce su importancia estratégica en la sociedad contemporánea y concluye que: «*La propia educación superior ha de emprender su transformación y la renovación más radical que jamás haya tenido por delante*». UNESCO (2009: s/p)¹².

En relación a lo anterior, puede decirse que la relación entre la universidad y la sociedad implica el hecho de que la universidad ha sido siempre, desde su surgimiento, una institución social, es decir, una acción social, una práctica social fundada en el reconocimiento público de su legitimidad y de sus atribuciones.

¹¹ Artículo producido por el Comité Científico Regional para América Latina y el Caribe del Foro de la UNESCO en París en el año 2003.

¹² UNESCO. Conferencia realizada en París en el año 2009, en atención a la importación de la educación universidad y su relación con la sociedad.

2.3.2. Concepciones sobre la universidad

El ser humano, se distingue de la raza animal por su aptitud y su habilidad de adquirir conocimientos, su capacidad de amplificarlos y propagarlos y de utilizarlos en beneficio de sus semejantes. La producción de los nuevos conocimientos es por lo tanto, la actividad más elevada y más fidedigna de la mente humana. Por tanto, la investigación debe ser la primera función de la Universidad, ya que inicialmente deben crearse continuamente los conocimientos que luego han de ilustrarse.

Ocurre entonces, que los problemas existentes en el mundo que corresponden resolver, son y seguirán siendo infinitos y concierne su aclaración a la universidad como centro superior del conocimiento.

Como sustento de ello, hacemos referencia al concepto de universidad citado por Houssay B. (1941)¹³:

La universidad es el centro de la actividad intelectual superior y cumple así un papel social de la más elevada jerarquía. Su función consiste en: crear los conocimientos, propagarlos, desarrollar y disciplinar a la inteligencia, formar los hombres más selectos por su cultura y su capacidad. Como bases fundamentales de su acción debe enseñar el respeto a la verdad, desarrollar la aptitud de buscarla con acierto, e inculcar la noción de que es un deber el servicio social. (s/p).

¹³ Disponible en la web:

http://www.redulacav.org/old/public_html/OLD/material/enc2007/ponencias/04-DeSarraga.pdf

Por esta razón, la universidad instruye al estudiante los métodos mejores, más acertados y seguros, pues un universitario tiene la obligación de estudiar mientras esté en actividad, ya que todas las ramas del conocimiento están en permanente adelanto y evolución. Asimismo, las instituciones universitarias deben experimentar e ilustrar todas las actividades superiores del pensamiento, en forma desinteresada, sin sacrificar nunca la profundidad a la cantidad.

Si bien la universidad es un centro de generación y transmisión del saber, Guistiniani y Carbajal (2008) la define como:

Una institución educativa de grado superior que comprende o aspira a comprender la totalidad de las ramas del conocimiento humano, sus diversas clases de especialización y las formas de preparación científico-técnica que el ejercicio de las distintas profesiones requiere. p.16.

Con el fin afianzar la calidad en la educación universitaria, las universidades han de proponerse establecer mecanismos para asegurar la pertinencia y pertenencia de los procesos de docencia, investigación y extensión, funciones centrales de la educación superior. Y allí es donde el enfoque de las competencias tiene su principal contribución, pues está constituido por un conjunto de principios conceptuales y metodológicos que tiene como propósito orientar la calidad en la adquisición de competencias genéricas y específicas.

En este sentido, Gibbons, M. (1998)¹⁴ señala que la pertinencia sufre cambios fundamentales en la producción de conocimientos. De acuerdo a sus consideraciones se están produciendo cambios significativos entre la relación universidad- sociedad, y de las estructuras académicas de las universidades. En función a ello, el autor enmarca la producción de conocimiento en torno a la pertinencia en dos modalidades:

- Modalidad 1: basada en la estructura disciplinar del conocimiento y la generación del conocimiento se produce en el marco unidisciplinar. Las estructuras organizativas son jerárquicas y se mantienen en los muros de la universidad. Sus relaciones con el contexto son exclusivamente académicas.

- Modalidad 2: basada en una estructura transdisciplinaria, el conocimiento se produce en relación con su aplicación, fomenta el trabajo creativo y colectivo, favorece la apropiación compleja de la realidad, tiene un mayor contacto con el contexto y su responsabilidad es más social y reflexiva.

¹⁴ Gibbons, Michael (1998) produjo el documento "Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI", presentado en el marco de la Conferencia Mundial de Educación Superior (1998) e integrado a las deliberaciones como un documento básico. Este documento fue el resultado de un estudio apoyado por el Banco Mundial como apoyo a la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior en la Unesco. Citado por Malagón. Luis A. (2007) *Currículo y pertinencia en la educación superior*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Colección Alma Mater.

En concordancia con la existencia de una sociedad basada en conocimientos, concierne a las universidades hacer cambios profundos en las formas de construir, producir, utilizar el conocimiento y promover en sus estudiantes la aplicación de competencias que les permita desempeñarse en el mercado laboral.

2.3.3. Perfil de requerimientos en las relaciones Universidad-Sociedad

Con la intención de caracterizar los acuerdos publicados en eventos internacionales, a continuación se presenta la síntesis del análisis realizado sobre los pronunciamientos reseñados:

Sobre una concepción de Educación Superior o de Universidad, se observan dos tendencias importantes, una referida a su interrelación con el entorno y a su misión social, y otra con acento en las metas de desarrollo económico. Así por ejemplo, la CRES (UNESCO-IESALC, 2008) y la Conferencia Mundial de Educación Superior (UNESCO, 2009) enfatizan su definición como “bien público” e imperativo estratégico para el desarrollo de todos los niveles educativos, como un pilar para el desarrollo de la investigación, la innovación y la creatividad, que son las bases para la construcción de una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa.

La Declaración de Metas Educativas para el 2021 (OEI, 2008), pone de relieve la responsabilidad de la universidad en el ámbito iberoamericano y desarrolla el concepto de una “Educación para todos” con criterios de

calidad, exige considerar las condiciones económicas y sociales de la población; sobre todo de aquellos sectores más desprotegidos, las metas de cobertura, continuidad, calidad y equidad en la educación, reconoce la necesario de adecuar sus planteamientos a las diversas situaciones de los países y demanda el concurso y la sensibilidad de actores tales como las instituciones, las empresas, las organizaciones sociales y el Estado.

En el ámbito nacional, la AVERU (2001)¹⁵ reconocía que los objetivos de una transformación de la Educación Superior conducen a diagnosticar el malestar, a formular proyectos para la modernización, la reorientar los precarios recursos disponibles incrementar la eficiencia y la pertinencia, la producción académica, fortalecer a la universidad como institución social dirigente, y lograr que el Estado y la sociedad venezolana entiendan y apoyen la relevancia del sector educativo como generador de estrategias para el logro del desarrollo integral de la nación.

Por parte, el Banco Mundial (2009) exalta la responsabilidad de la universidad en apoyar la creación de capital humano, contribuir a un eficaz sistema nacional de innovación, crear economías competitivas a nivel mundial; mediante el desarrollo de mano de obra calificada, productiva y flexible, y la creación, aplicación y difusión de nuevas tecnologías.

¹⁵ AVERU (Asociación Venezolana de Rectores Universitarios). Tiene su domicilio en la ciudad de Caracas. Está integrada por los rectores y ex-rectores de las universidades nacionales y privadas. Se constituye como una Asociación Civil sin fines de lucros, con personalidad jurídica conforme a la ley y capacidad plena, que le permite realizar todos los actos necesarios para el cabal cumplimiento de sus objetivos. [Disponible en la página web: http://averu2013.blogspot.com/p/blog-page_8.html]

La sociedad ha sido abordada en los distintos documentos desde una visión global y como tal predomina su definición como un espacio sistémico en transición hacia una búsqueda compartida de bienestar de la humanidad a través de la apropiación equitativa del conocimiento. Esta concepción de “sociedad del conocimiento”, muy debatida actualmente, interpela el papel que la universidad juega en la generación y distribución social del conocimiento necesario para el desarrollo de los pueblos. Se trata, en el debate académico, de interrogarse acerca de cómo construir conocimiento social y teóricamente pertinente, a la vez que comunicable y útil a los distintos agentes involucrados, así como a la sociedad en su conjunto.

En este mismo sentido, la Conferencia Mundial de Educación Superior (UNESCO, 2009) declara como papel fundamental de la universidad: la construcción de una sociedad del conocimiento inclusiva y diversa, para el progreso del conocimiento, la innovación y la creatividad. Esto implica que la responsabilidad social de la universidad debe destinarse a toda la sociedad, especialmente a los excluidos, que su visión y acción, traducida en proyectos, debe orientarse al desarrollo local y velar por la calidad de vida de la sociedad global; que la complejidad de la generación de conocimientos necesarios sea oportuna y pertinente a la diversidad implicada.

Estas expectativas sobre la misión de la universidad plantean la necesidad de una apertura inter y transdisciplinaria de la organización y gestión, en conjunto con la sociedad inmediata y global. El escenario apuesta conlleva a superar la cultura endogámica de validación de sus aportes de conocimiento a lo interno de la comunidad académica, por una visión sistemática de los hechos sociales, políticos y económicos; lo cual aplica no solo a su intervención crítica y dialógica con los escenarios locales,

sino también con la complejidad de los escenarios globales (UNESCO, 2009)¹⁶.

En el ámbito de sus interrelaciones recíprocas, la universidad y la sociedad, como actores estructurales, tienen la necesidad de construir vínculos, alianzas y proyectos que pongan en común sus intenciones, conceptos, valores o principios directrices, atendiendo la naturaleza de los involucrados y sus acciones, tanto a lo interno como a lo externo de las organizaciones, sean sociales, estatales, productivas, etc. Este desafío involucra una transformación en lo medular de la universidad, en su propia identidad. Al respecto, (Carrizo, L., s/f) señala la necesidad de superar obstáculos epistemológicos, culturales, institucionales, teórico-metodológicos, organizacionales, psicosociales y económicos; sobre los cuales ha de imperar la intencionalidad de homogeneizar acciones a partir de una heterogeneidad de actores y visiones.

La concreción de esos espacios de interrelación requiere la definición de unos mecanismos reguladores con criterios de aseguramiento de la calidad que generen la posibilidad de aprender y transformar, según sean las demandas y las propuestas de intervención. En este sentido, se deben considerar como criterios de evaluación; la pertinencia, la transferibilidad, la permanencia, la diversidad cultural, la comunicación, las demandas atendidas, la movilidad, el trabajo en red y la cooperación, entre otros; los cuales permite generar un fuerte impacto en el currículo universitario, tanto en su concepción como en su aplicación y gestión académica.

¹⁶ UNESCO (Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura). Conferencia realizada en París en el año 2009. Disponible en la web: [<http://www.unesco.org/new/es>]

Es importante destacar que, de acuerdo con el análisis realizado en los documentos, el currículo universitario ha de dirigirse a la consideración reflexiva, creativa y propositiva a partir de nuevas demandas y retos que se le plantean, en concordancia con la complejidad características de la misión de la universidad, en su rol de agente de transformación que le exige la sociedad, en la problemática de naturaleza global y local, y atendiendo los avances científicos y tecnológicos. Aun cuando los especialistas reconocen el debate sobre los límites y posibilidades del currículo universitario para tiempos venideros, los retos a cumplir se desarrollan a continuación, atendiendo las intenciones o metas a seguir, las nociones y valores que lo acompañan, las acciones que han de concretarse y los sistemas de interrelaciones entre los actores implicados y los elementos temporales que intervienen en la sinergia curricular.

En cuanto a la intencionalidad expresada en políticas institucionales, perfiles y objetivos explícitos o subyacentes en la interacción que proyecta el currículo, han de considerarse además de un norte o una direccionalidad reconocida, una oportunidad para desarrollar criterios de calidad deseables y posibles. Su enunciado, de contenido transformador de la realidad social, educativa, cultural y política; en lo local, nacional y global, ha de expresar los vínculos reconocidos, los existentes y los necesarios para su logro, así como las implicaciones de gestión institucional comprometidas con los logros por alcanzar. Esto quiere decir que la intencionalidad debe poner de manifiesto el compromiso de su capital social de y las acciones de formación, investigación, extensión y servicio al desarrollo del potencial social que se encuentran imbricadas en las metas.

Todos estos requerimientos conducen a explicitar con claridad universitaria, ir más allá de formar profesionales para el empleo, expresar unas directrices para intervenir de manera inédita, creativa y comprometida con el contexto, con un sentido bidireccional, a favor del bien común reconociendo por los actores y el contexto.

El componente valorativo o principista que acompañe las propuestas y la gestión curricular deben expresar su reconocimiento al deber institucional de hacerse cargo y ser co-responsable de la calidad y la pertinencia de las acciones implicadas en el diseño y la gestión curricular. Esta declaración debe argumentarse desde la reflexión científica, como una manera de asumir las consecuencias de la reconceptualización de la realidad que se propone, fundamentada sobre la solidaridad que lidera entre las organizaciones co-responsables y los actores interinstitucionales, corporativamente implicados en los procesos y tareas curriculares de formación, investigación y transformación de la realidad.

Al respecto, uno de los principales desafíos que confronta la institución universitaria es la articulación de su capital humano y social (las interacciones que promueve), teniendo como principio su reconocimiento y respeto a la diversidad, entendida como multidimensionalidad o pluralismo valorativo de intereses en juego, sobre todo al tratarse de interacciones abiertas en diversos escenarios y actores con los cuales tiene el deber social de compartir la intervención en proyectos de política educativa que promuevan su desarrollo y transformación.

Respecto a las acciones curriculares, la práctica educativa y los actores implicados requieren el aprendizaje organizacional hacia el

desarrollo del consenso, el compromiso con la calidad y la evaluación de sus logros en las tareas de transmitir, comprender, aplicar, acumular, comunicar, analizar críticamente, desarrollar conocimiento y ejercer un liderazgo transformador en el desempeño de las prácticas del aula, en el diseño de planes y programas, en los procesos administrativos, en las normas institucionales, en la estructura organizacional, en las políticas educativas e investigativas institucionales y en los proyectos de acción sinérgica en y con el contexto.

Tales acciones en la relación Universidad- Sociedad se operacionalizan en la construcción de un tejido asociativo de características muy diversas en el que cada organización implicada debe salir fortalecida y potenciada en su interacción, en su autonomía, en su identidad organizacional y en su capital social (Álvarez, 1996).

En el quehacer curricular de la universidad entran al juego de las interacciones la implicación de actores y escenarios muy diversos que modifican los modos de construcción de los ambientes instruccionales formales y no formales, en las tareas de las comunidades de aprendizaje, en las redes sociales y las tareas laborales de las comunidades de aprendizaje, en las redes sociales y las tareas laborales, como parte de las practicas que concretan los proyectos pedagógicos ampliados que se le demandan.

Al respecto, Bordiú (1997) advierte sobre la variabilidad implícita en la definición del espacio social como una construcción de los actores implicados, en relación a la posición que ocupan sus preferencias, necesidades, la inmersión que se haga en la realidad y la pluralidad de procedimientos de diagnóstico que se utilicen. Esta postura invita a hacer la

inserción en el espacio social, a través de un ejercicio consciente, argumentado y validado permanentemente, para evitar la particularización y el reduccionismo.

Del mismo modo, se hace necesario el reconocimiento de una variable temporal y mediadora muy importante: los eventos históricos vividos, la memoria organizacional, las contingencias, la cultura cotidiana y la visión prospectiva del desarrollo humano sostenible e integral de la sociedad. Según De Alba (1997), el currículo es el esfuerzo estructurado de experiencias comprometidas con una comprensión de lo vivido (apropiación de lo histórico) y del presente, lo que permite potenciar hacia el futuro la construcción de una nueva utopía social, deseable y posible, donde se operacionaliza un proyecto político y social y el compromiso para lograrlo en medio de una sucesión vertiginosa de acontecimientos que incide en la vigencia de las propuestas académicas.

Se infiere la necesidad de una interrelación de carácter dialógico en la cual los universos interactuantes no siempre requieren la modificación de su identidad propia; pero si se debe desarrollar la capacidad de aprender organizacionalmente para pasar del discurso del deber ser a la acción comprometida de sus prácticas pedagógicas, investigativas y de servicio, aminorando la fractura entre los pronunciamientos teóricos, las intenciones y los valores o directrices reconocidas, con respecto a las acciones, el impacto en el contexto y los actores.

2.4. Marco configurativo de las competencias

2.4.1. Origen de las competencias

El mundo del trabajo ha experimentado cambios sustanciales al pasar de un modelo “fordista- taylorista”¹⁷ de producción, al modelo económico de tecno-globalización, la economía informacional y la desregularización de los mercados” (F. Vargas; F. Casanova; L. Montanaro, 2001; p.21). Estos cambios han llevado a las organizaciones a prepararse para participar de un estado continuo de competencia no sólo en el ámbito en el local, sino internacional. En este nuevo paradigma de la gestión es fundamental llevar a cabo procesos de capacitación constante de los trabajadores y profesionales para desarrollar y consolidar sus competencias.

Las organizaciones, indistintamente del rubro de su accionar, están cambiando para adaptarse a las nuevas dinámicas sociales y económicas imperantes. Lo anterior demanda contar con profesionales que posean un “alto grado de flexibilidad para adecuarse a los nuevos procesos laborales y ajustar sus desempeño a los requerimientos del cliente”. (F. Vargas; F. Casanova; L. Montanaro, 2001; p.23). Los sistemas de producción y el

¹⁷ El modelo taylorista/fordista plantea reducir los costes con personal y conseguir un control mayor del proceso de producción. El modelo entro en crisis profunda presentando problemas principales de la siguiente manera: producción en masa rígida; permanencia de tiempos muertos e improductivos; creciente reacción de los trabajadores con tareas prescritas, rígidas y banales, contra el aumento y control de ritmo, el constante desfase de los salarios con el modelo de acumulación; aumento de piezas defectuosas; crecimiento del desperdicio; dificultad de recuperación del saber informal de los trabajadores debido a la gran separación entre planificación y ejecución; aumento de la organización sindical y de las reivindicaciones de los trabajadores organizados por lugar de trabajo, etc. La crisis del modelo clásico taylorista/ fordista era también una crisis del modo de organización del trabajo con la intensificación cada vez mayor de la lucha de clases, como es destacado por varios autores (Neves, 1992; Aglieta, 1979; Coriat, 1988; Lipietz y Leborgne, 1990; Humphrey, 1989). (Congreso Internacional de Didáctica, 1999).

surgimiento de nuevas ofertas de servicios dependen cada vez más del trabajo mancomunado de todos los miembros de la organización, lo que está llevando al establecimiento de organizaciones con características más horizontales en términos de gestión.

Lo anterior guarda relación con lo planteado por Hyland (1994), que argumenta que las competencias surgieron desde la década de los años 60, cuando se comenzó a implementar nuevos procesos de trabajo. Esta idea es coincidente con lo planteado por Martens (2000) al postular que el enfoque de competencias surgió producto del requerimiento anterior de las empresas de promover el aprendizaje organizacional, la competencia y la movilidad laboral.

Es preciso dar a conocer que, dentro de los estudios realizados por el profesor D. McClelland en la Universidad de Harvard en los años 70; se reflejaba el manifiesto de los expedientes académicos (conocimiento adquirido) y los test de inteligencia (personal e intransferible), los cuales no proporcionaban la información suficiente para predecir de manera fiable, la adecuación de las personas a los diferentes puestos de trabajo para prever carreras profesionales de éxito. En este contexto el profesor D. McClelland adoptó el término competency/competencia como nueva referencia, como una unidad de medida alternativa o complementaria para dilucidar estas cuestiones.

En la década de los años 80, se inicia un proceso con el fin de mejorar las condiciones productivas, y es en este escenario donde las competencias comienzan a estar en primer orden. Las empresas inglesas dan un gran impulso al enfoque de competencias para mejorar la eficiencia y

calidad del sistema productivo, para así contar con empresas competitivas. Lo mismo ocurre en Estados Unidos y Alemania, tradicionalmente preocupados de contar con organizaciones productivas competitivas, donde el desempeño competente de los trabajadores, profesionales y equipos directivos ha sido esencial.

Asimismo, Martens (2000) señala que la década de los años 90, trae consolidación de la gestión del talento humano basado en competencias, lo que trae consigo el desarrollo de metodologías específicas que permitan realizar los procesos de selección, capacitación y evaluación.

Por otra parte, el concepto de competencia actualmente se puede evidenciar a partir del Proyecto Alfa Tuning Latinoamericano (2003), donde es percibida como “un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias de los contextos sociales”. p.320.

En este sentido, cabe acotar que el concepto de competencia surge de la necesidad de valorar no solo el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas desarrolladas por una persona, sino de apreciar su capacidad de emplearlas para responder a situaciones concretas y resolver problemas de forma eficaz.

2.4.2. Evolución del concepto de competencias

El concepto de competencia no es nuevo, siendo McClellan por el año 1973, primero en acuñar el término. Este autor afirmó que para el éxito en la contratación de una persona, no era suficiente con el título que aportaba y el resultado de los tests psicológicos a lo que se le sometía, sino el desempeño que tiene dependía más de las características propias de la persona y de sus competencias que de sus conocimientos, curriculum, experiencia y habilidades (Zarazúa, 2007).

Con la aparición del libro “Human Competence” de Thomas Gilbert (1978), este concepto fue rápidamente adoptado por los departamentos de recursos humanos como una forma de añadir valor a las empresas. Desde ese momento la gestión por competencia ha estado creciendo en el mundo organizacional a una velocidad vertiginosa. Su aplicación ofrece un nuevo estilo de dirección donde lo que prima es el factor humano, en el que cada persona, empezando por los directivos, debe aportar sus mejores cualidades profesionales a la organización.

Por su parte Tobón S. (2006), define el concepto de competencia desde el punto de vista académico y por diversas escuelas epistemológicas, como se resume continuación en el presente cuadro:

Tabla 3. El concepto de competencia desde diversas escuelas

<p>Modelo funcional</p>	<p>Capacidad para realizar actividades y lograr resultados en una función productiva determinada, según criterio de desempeño. Lo que se debe hacer”.</p>
<p>Modelo conductista</p>	<p>Características de las personas expresadas en comportamientos, que están causalmente relacionadas con un desempeño superior en un cargo o rol de trabajo “Lo que se debe hacer”.</p>
<p>Modelo constructivista</p>	<p>La competencia está relacionada con todas las actividades que vocacionalmente o laboralmente hacen merecer el apelativo de experto, basada en un proceso de construcción de representaciones mentales por un nivel de complejidad creciente. La competencia se construye no solo de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades.</p>
<p>Modelo socio histórico cultural</p>	<p>Considera la competencia como una formación psicológica compleja que integra los conocimientos, habilidades y destrezas, cualidades, valores, actitudes e incluye en dicha formación los motivos para la actuación.</p>

Nota: Adaptación de Tobón (2006)

Con respecto a ello, Fernández A. (2004) afirma que el modelo constructivista:

Impacta el currículo actual al destacar la importancia de reconocer que el sujeto posee un conjunto de estrategias cognitivas y meta cognitivas que le permiten actuar sobre su ambiente para utilizar la información necesaria. De acuerdo a ello se plantean nuevos retos a los profesores y diseñadores de currículo, quienes deben incluir procesos de formación para que los profesores adquieran o afinen sus modos y estrategias de enseñanza. Pág.21.

La perspectiva de la educación universitaria basada en competencias se fundamenta en una concepción constructivista, por tanto potencia un nuevo espacio tecnológico que implica trasladar el foco de la información al conocimiento; en ese sentido el constructivismo se centra en la adquisición del conocimiento y en las nuevas tendencias de enseñanza-aprendizaje. Por otra parte, las competencias construyen en los estudiantes el mejor desempeño para responder a las demandas del entorno. De esta manera, es necesario dar cuenta a diversas posturas sobre la competencia.

En relación a ello, Castellanos S. (2003), se refiere a la competencia como:

[...] una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, meta cognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto. Pág. 11.

Resulta interesante, la percepción de Pinto L. (1999) sobre la concepción de competencia al señalar que la misma puede definirse como:

[...] la integración de las dimensiones motivacional o actitudinal (saber ser), cognoscitiva (saber conocer: conceptos y procesos) y de la acción (saber hacer), en la bordaje de un objeto de estudio y/o problema, en un contexto específico, que se evidencia en la actuación de un sujeto y cuya idoneidad se reconoce socialmente a través de unos criterios de calidad. Pinto. L. (1999:17).¹⁸

Es así, como se aprecia entonces la complejidad del concepto de competencia, abordándose como un proceso de tipo psicológico donde intervienen diversos factores, entre los que destaca la expresión en la calidad de la actuación y la formación profesional del sujeto.

En tal sentido, las competencias deben ser consideradas como parte de la capacidad adaptativa cognitivo-conductual que es inherente al ser humano, las cuales son desplegadas para responder a las necesidades específicas que las personas enfrentan en contextos socio-históricos y culturales concretos, lo que implica un proceso de adecuación entre el sujeto, la demanda del medio y las necesidades que se producen, con la finalidad de poder dar respuestas y/o soluciones a las demandas que se requieren (Frade, 2009:s/p).

¹⁸ Citado por Tobón S. (2004) en su libro titulado "Programa de modernización curricular: La formación de pregrado en la Universidad del Norte: Un reto del siglo XXI".Pág.53.

Estas demandas pueden tener dos órdenes: las sociales (que deberían ser priorizadas en el contexto que enfrenta la humanidad en la actualidad) y las individuales, que tienen que ver con el crecimiento y adquisición de conocimiento personal.

Desde una perspectiva práctica, por competencia se entiende la concatenación de saberes, no sólo pragmáticos y orientados a la producción, sino aquellos que articulan una concepción del ser, del saber, saber hacer y saber convivir. Esto significa que frente a una situación dada quien tiene la competencia para actuar posee los conocimientos requeridos y la capacidad para adecuarlos a las condiciones específicas, tiene habilidades para intervenir eficaz y oportunamente y está influido además por los valores que le permite asumir actitudes acordes con sus principios y valores.

2.4.3. Tipos de competencias

Desde que se comenzó a utilizar el concepto de competencia y aplicarlo en el ámbito del trabajo y de formación, comenzaron a establecerse matices y diferencias entre distintos tipos de competencias. Nos encontramos, así, con un gran número de clasificaciones que se han hecho para estudiar las competencias laborales, para ordenarlas según diferentes criterios, para definir las en torno a su ámbito de aplicación, y también para utilizarlas en el diseño curricular.

Al respecto, Sobrino M. (2009) concibe las competencias laborales como:

[...] conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, tanto en un empleo como en una unidad para la generación de ingreso por cuenta propia, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización. Así la competencia laboral se define como la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados. p.47.

En ese sentido, las competencias laborales se refieren básicamente a cierta capacidad que permiten a una persona realizar tareas con un nivel de efectividad esperado por quienes evalúan los resultados de estas tareas.

Es preciso acotar que las competencias están relacionadas con estándares de competencias laborales, que se instituye en función de las tareas y se vinculan con criterios de desempeño laboral o indicadores de calidad.

A modo de ejemplo, y sin que sea preciso un análisis más detallado, se hace mención a las siguientes clasificaciones: competencias generales y específicas (Mertens, 1996); competencias simples y complejas; competencias poseídas y desarrollables; competencias técnicas (Angulo, 2002); competencias de gestión, de acción por objetivos, de liderazgo, de gestión de recursos humanos, de conocimiento específico (Boyatzis, 1982); competencias de acción, ayuda, servicio, influencia, directivas, de solución de problemas, eficacia personal (Velandó, 1997); competencias genéricas, supracompetencias, intelectuales, interpersonales, de adaptabilidad, orientación a resultados (Levy Leboyer, 2003); competencias teóricas, prácticas, sociales y de conocimiento (Jolis, 1998).

Si bien es cierto, existen diversos tipos de competencias, en este sentido, Monzó R. (2006:76) las clasifica de la siguiente manera:

- *Competencias básicas*: las más generalizadas; se construyen como plataforma de la educación (lectura, redacción, matemáticas, etcéteras).

- *Competencias genéricas o transferibles*: son comunes en el desempeño de numerosos trabajos. Incluyen las competencias relacionan con la comunicación de ideas, el manejo de información, las solución de problemas, el trabajo en equipo (análisis, planeación, interpretación, negociación).

- *Competencias específicas*: aquellas relacionadas con un puesto estipulado o con una línea determinada de puestos, e incluso una rama industria o de servicio.

- *Competencias transversales*: proporcionan al sujeto la posibilidad de moverse y de transferir las competencias de un contexto a otro (Tinoco, M., 2001:32).

- *Competencias técnicas*: indican el dominio de tarea y contenidos.

- *Competencias metodológicas*: saber reaccionar aplicando el o los procedimientos adecuados a las tareas encomendadas.

- *Competencias sociales*: capacidad de elaborar con otras personas y mostrar comportamientos orientados a integrar y fortalecer a un grupo determinado.

- *Competencias participativas*: saber colaborar en la organización; ser capaz de organizar y decidir.

- *Competencias de acción*: resultado de la integración de las competencias anteriormente señaladas y que construyen prácticas específicas (Reynaga, S., 2011:37).

Dentro del mismo marco de las diferentes tipologías de competencias, se hace mención a Cano (2005), quien se refiere a las competencias genéricas o transversales como:

Aquellas competencias esenciales para el desarrollo vital de todos los individuos; y hacen referencia a saberes transversales asociados a desempeños habituales. Además, al ser genéricas, pueden ser comunes a varias unidades de competencia o a diferentes cualificaciones profesionales. (s/p).

Domínguez (2005), señala que competencia genérica es la descripción del rol o roles esenciales identificados en la figura profesionales

en forma de objetivos de producción o de formación. Se relacionan con los comportamientos y actitudes comunes en las labores de diferentes ámbitos de producción. Por ejemplo, capacidad para trabajar en equipo, saber planificar, habilidad para negociar, etc.¹⁹ En este nivel se utiliza muy a menudo la expresión referencial de competencias, expresión que proviene del área de los recursos humanos, y es el documento que identifica en la organización las competencias útiles que se requieren ya sea para reclutamiento de personal, para su formación o para determinar el nivel de complejidad de cada organización por separado.

No obstante, Domínguez (2005), se refiere a las competencias específicas, como aquellas competencias de índole técnico que se derivan de las exigencias de un contexto o trabajo concreto. Son competencias propias o vinculadas a una titulación y que proporcionan identidad y consistencias sociales y profesionales al perfil formativo.

En contraposición las definiciones anteriormente, López. P. (2009:23), se refiere a las competencias genéricas como “una conducta asociada con el desarrollo, que es común en las distintas ocupaciones y ramas de actividad”. Del mismo modo, establece una relación o calificación de las competencias, como se presenta a continuación:

- Competencias instrumentales: consideradas como medios o herramientas para obtener un fin determinado (capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas).

¹⁹ García S. (1991). *Especificidad y rol en Trabajo Social: Currículo- Saber-Formación*. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires- Argentina.

- Competencias interpersonales: se refieren a las diferentes capacidades que hacen que las personas logren una buena interacción con los demás, es decir son aquellas capacidades individuales tales como habilidades sociales (interacción y cooperaciones sociales).
- Competencias sistémicas: aluden a las cualidades individuales y la motivación a la hora de trabajar, ya que son las destrezas relacionadas con la comprensión de la totalidad de un sistema; aprendizaje autónomo; adaptación a nuevas situaciones; creatividad; liderazgo; conocimiento de otras culturas y costumbre; sensibilidad hacia temas medioambientales.

Asimismo, López. P. (2009) concibe las competencias específicas como:

[...] aquellas relacionadas con disciplinas concretas, determinando que estén más relacionadas con los conocimientos propios de los títulos; las cuales se clasifican en tres clases: académicas, disciplinares y profesionales. Pág.24.

Si bien López. P. (2009), hace una distinción entre competencias genéricas o transversales y competencias específicas, como elementos relativos a un conjunto de capacidades requeridos por los profesionales; subdivide las competencias específicas en:

- Competencias académicas: son las que se relacionan directamente con los conocimientos teóricos que tradicionalmente se han evaluado y calificado (saber).
- Competencias disciplinares: son todos aquellos conocimientos prácticos que relacionan los teóricos, tan necesarios para el desarrollo profesional, y que son muy valorados en el mercado laboral (hacer).
- Competencias profesionales: son aquellas que incluyen tanto habilidades de comunicación como las de indagación; pero sobre todo las de “saber realiza” en la puesta en práctica profesional (saber hacer).

Tabla 4. Clasificación de las competencias

Clases de competencias			Capacidades
Genéricas o transversales	Instrumentales	Miden la formación del titulado.	Cognitivo-intelectual.
	Personales	Habilidades de relación social	Relaciones interpersonales
		Integración en diferentes colectivos.	Inserción social
		Trabajar en equipos específicos y multidisciplinarios.	Relaciones interpersonales
	Sistémicas	Interacción con los demás.	Relaciones interpersonales
Específicas	Académicas	La motivación a la hora de trabajar.	Afecto-motivacional.
	Disciplinares	Conocimientos teóricos.	Cognitivo-intelectual y motrices.
		Conocimientos prácticos requeridos para cada sector profesional.	Cognitivo-intelectual
	Profesionales	Habilidades de comunicación	Motrices
		Habilidades de indagación.	Cognitivo-intelectual y motrices.
		Saber hacer aplicados al ejercicio de una profesión concreta.	Motrices.

Fuente: López. P. (2009)

Como se pudo dar cuenta anteriormente, dentro del ámbito educativo, la clasificación más extendida y que resulta más utilizada en la práctica es la que distingue entre competencias genéricas y competencias específicas, que se han relacionado con la formación inicial y continúa:

La lógica de la competencia justifica el desplazamiento o división del trabajo entre el sistema educativo y el sistema socio laboral. Sin embargo, no descarta ninguno de los subsistemas de formación profesional, sencillamente lo reubica y dota de “nuevas competencias” e incluso los integra (...) Por la misma dinámica del cambio, la formación inicial debe abocarse más hacia la adquisición y generación de competencias genéricas, de amplio espectro, transversales: mientras que la formación ocupacional y continua debe apuntar hacia la generación y desarrollo de competencias específicas (Tejada y Navío, 2005:10).

Hablamos, entonces, de sistemas de formación que se canalizan a través de un enfoque curricular basado en competencias, considerándose al curriculum²⁰ como una construcción social (Grundy, 1991).

Resulta claro que, hablar de desempeño profesional de los egresados en la carrera de Trabajo Social alude a las prácticas de competencias

²⁰ El curriculum es el conjunto de interacciones (políticas, pedagógicas y culturales), a través de la cuales se desarrolla, en la académica, el proceso de formación de los profesionales del campo. En este conjunto, los planes y programas de estudio constituyen la dimensión del curriculum, se caracteriza por ser una construcción intelectual sustentada en concepciones psicopedagógicas, didácticas, así como también políticas e ideológicas, que traducen el saber especializado en una organización, que permite su transmisión y apropiación, como proceso de enseñanza-aprendizaje. (p.21:1991) García S (1991).

generales y específicas que ejerce toda persona titulada cuando operacionaliza una labor dentro del mercado ocupacional, la primera competencia apunta aquellas que toda persona debe ejercer en su ambiente laboral (Saber-Ser), por otra parte y estrechamente vinculadas, se encuentran las competencias específicas (Saber-Hacer), las cuales se definen en el Proyecto Alfa Tuning Latinoamericano (2003) como aquellas “competencias que se relacionan en cada área temática (...) y son las que confieren identidad y consistencia...” (s/p)

2.4.4. Educación Basada en Competencias

En el panorama de transición vertiginosa para la educación técnica y tecnológica del nivel medio superior, en el ámbito de la formación profesional universitaria, se han presentado procesos de cambios por demás interesantes e inquietantes. En este aspecto, Monzó R (2006), señala que estos cambios:

[...] trata de una reconversión de la formación profesional dentro de los amplios procesos de reconversión industrial; esto último comprometa la institución universitaria con el desarrollo científico y tecnológico que demanda el sector producto nacional y la escena mundial. (p.38).

El discurso de la formación basada en competencias parte de una serie de supuestas evidencias sobre las relaciones entre las instituciones educativas y el mundo del trabajo (Tejada, 2005:3-4). Por un lado, se delega que la formación inicial para el trabajo es insuficiente en orden a satisfacer las demandas de los empleadores y los requerimientos laborales. Por otro

lado, hay una crítica por parte del mundo profesional y de los empleadores, en donde se denuncia la “desconexión profunda entre la formación recibida y el desempeño profesional”. (Zabalza, 2003).

La discrepancia cada vez mayor entre formación y empleo puede explicarse por el hecho que las aptitudes que los certificados confirman no bastan para desarrollar competencias en el trabajo, debido principalmente a las profundas diferencias entre las condiciones de socialización en la escuela y dentro de la empresa. (Delcourt, 1999:12). Hay, además, una tercera cuestión importante respecto al desempeño profesional se constata el hecho de que no todas las personas dotadas de competencia formal, en virtud del título profesional adquirido, son competentes, es decir, presentan una capacidad real de resolver determinados problemas asociados con su profesión.

Las características del individuo trabajador (titulación, experiencia profesional capacidad de relación, capacidad de aprendizaje, capacidad de adaptación, entre otras), son concebidas como un recurso a desarrollar y optimizar en un contexto histórico de crisis de la organización taylorista²¹ y de la profesionalización del trabajo productivo y en el que aparecen nuevos requerimientos de cualificación (capacidad de abstracción, autonomía en el trabajo, inteligencia emocional, aprendizaje continuo y predisposición para la formación continua). P. Bunk (1994) resume estos nuevos criterios de demarcación, reconocimiento y validación del trabajo profesional: “Posee

²¹ El Taylorismo (término derivado del nombre del estadounidense Frederick Winslow Taylor). Hace referencia a la división de las distintas tareas del proceso de producción, basado en un método de organización industrial, cuyo fin era aumentar la productividad y evitar el control que el obrero podía tener en los tiempos de producción. (Congreso Internacional de Didáctica, 1999).

competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesionales y ene la organización del trabajo”. p.9.

Otros autores relacionados a la formación ocupacional (Tejada, 1999; Navío, 2005) conciben la competencia profesional en torno a una serie de cuestiones. La primera de ellas es que el concepto de competencia implica todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido de que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hace capaz de actuar con eficiencia en situaciones profesionales. Por tanto, ser una persona competente, profesionalmente hablando, conlleva el dominio de una serie de capacidades y recursos para la realización de una determinada actividad profesional. (Fernández, 1997:4).

Cabe acotar que, al aludir a la cuestión de los saberes, es oportuno referirse a Lichtenberger (1992)²², quien establece unas diferencias entre el saber, en tanto conocimientos formalizados, codificados, teóricos y generales; el saber hacer, compuesto de habilidades adquiridas en el trabajo compartido, y el saber ser, que corresponde a las dimensiones socio relacional.

²² Lichtenberger (1992) La calificación: Apuesta social, desafío productivo. Buenos Aires: Piette-Hvmanitas.

Este ese sentido, Tonon, Robles y Meza (2004:20), establecen que:

- El saber corresponder a los conocimientos teóricos adquiridos durante el proceso de formación académico-profesional, plasmados en un título o diploma.
- El saber hacer corresponde a la operativización en la práctica de esos conocimientos.
- El saber ser se corresponde con el logro del establecimiento de la relación con las personas que atendemos.

D´Iribarne (1994)²³ ha agregado a este planteo, la necesidad de todo profesional de saber estar, en tanto a las demandas de comportamiento que comprenden una serie de características del profesionalismo cuyos componentes son: el rigor en la preparación, la relación con los demás y la responsabilidad y fiabilidad en la ejecución de las tareas propias del área laboral.

De acuerdo con todo lo explicitado, cabe acotar que la cuestión del saber, lejos de ser simplemente una cuestión teórica, se torna una cuestión compleja y multifacética, en la cual la práctica tiene un rol protagónico.

²³ D´Iribarne desarrolla el tema en “Del contenido del trabajo a la cognición”. En revista de Trabajo, año 1. N°1, MTSS 1994. Citado por Tonon, Robles y Meza (2004:20). La supervisión en Trabajo Social: Una cuestión profesional y académica. Buenos Aires: Editorial Espacio.

Por su parte, Gilbert y Parlier (1992), perciben que la competencia no reside en el hecho de haber almacenado una serie de conocimientos (saberes) o de capacidades, sino en que movilizemos dichos recursos.

Dentro de este marco, la competencia no puede entenderse al margen del contexto particular donde se pone en juego. (Le Boterf, 1997). Por tanto, en la capacitación profesional basada en competencias se debe promover una acción combinada de los distintos recursos de que dispone el individuo, de forme tal que, a partir de la flexibilidad y la adaptabilidad, los profesionales puedan encontrar soluciones o respuestas a situaciones particulares; sea a partir de una formación donde se desarrolle una formación basada en competencias genéricas de carácter polifuncional continua que incremente las competencias previamente adquiridas.

El concepto de competencia emergió con fuerza en los años 80 en algunos países desarrollados, en especial en aquellos donde existían una mayor disparidad entre la oferta de cualificaciones ofrecida por el sistema educativo y las necesidades del sistema productivo. Era necesario adecuar la formación de la mano de obra a un nuevo contexto económico cada vez más complejo. La respuesta se orientó al concepto de competencias laborales, como un enfoque integral de formación que desde su diseño pretende una conexión directa entre el mercado laboral y el sistema educativo. La competencia de los individuos se deriva de la posesión de una serie de atributos (conocimientos, valores, habilidades y actitudes) que se utilizan de forma combinada para el desempeño del trabajo (Gonzci, 1996).

Con respecto a ello, la concepción de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados a partir de la necesidad de formar

personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las instituciones y la sociedad en general. En virtud a dar conocimiento sobre el origen de las competencias laborales, se puede hacer referencia a Soto S. (2000), quien señala que:

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986; posteriormente fue asumido por Australia (1990) y México (1996), a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. p.9

Por su parte, la educación basada en competencias tuvo su origen en Estados Unidos. Uno de los pioneros fue David McClelland, profesor de psicología de la Universidad de Harvard, quien en los años sesenta del siglo XX comenzó a desarrollar técnicas para identificar principios y descubrir variables que permitieran predecir la actuación en el trabajo. Seleccionó una muestra representativa de individuos con elevado nivel de rendimiento en el ámbito laboral y otro grupo caracterizado por una productividad baja o moderada.

El objetivo del estudio era descubrir qué variables explicaban el comportamiento diferenciado entre ambos grupos y tratar de constatar si existía una relación directa entre el éxito académico y laboral. Su principal conclusión fue que los métodos tradicionales de aprendizaje y evaluación no garantizaban un buen desempeño de las actividades laborales, ni el éxito

en la vida y que además discriminaba, frecuentemente, a mujeres, minorías étnicas y otros grupos vulnerables en el mercado laboral.

A partir de aquí, estableció que era necesario buscar otras variables o competencias que permitiese predecir las actuaciones de las personas en el trabajo. McClelland (1976) desarrolló, entre otras, la técnica conocida como la Entrevista de Incidentes Críticos o Eventos Conductuales, que ha permitido la interpretación de lo que hoy se conoce como el Análisis de Contenido de la Expresión Verbal, conocido como el CAVE, el cual permite comprobar estadísticamente demostradas por personas con un elevado rendimiento y una conducta adecuada en su trabajo. La aportación principal de McClelland es la evaluación de competencias y la definición de los puestos de trabajo en función de estas.

Por otra parte, dada la importancia que tiene el diseño curricular basado en competencias, TUNING (2007) constituye un modelo que muestra la utilidad e importancia que tiene la educación por competencias para diferentes actores, la cual se presenta a continuación:

Para las instituciones de educación superior:

- Impulsa la constitución de una universidad que ayuda a aprender constantemente y también enseña a desaprender.
- Supone transparencia en la definición de los objetivos que se fijan para un determinado programa.

- Incorpora la pertinencia de los programas, como indicadores de calidad, y el diálogo con la sociedad.

Para los docentes:

- Propulsa trabajar en el perfeccionamiento pedagógico del cuerpo docente.
- Ayuda en la elaboración de los objetivos, contenidos y formas de evaluación de los planes de estudio de las materias, incorporando nuevos elementos.
- Permite un conocimiento y un seguimiento permanente del estudiante para su mejor evaluación.

Para los estudiantes y graduados:

- Permite acceder a un currículo derivado del contexto, que tenga en cuenta sus necesidades e intereses y provisto de una mayor flexibilidad.
- Posibilita un desempeño autónomo, el obrar con fundamento, interpretar situaciones, resolver problemas: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, la comunicación verbal, el dominio de otros idiomas, la creatividad, la empatía y la conducta ética.
- Contribuye a tornar preponderantemente el autoaprendizaje, el manejo de la comunicación y el lenguaje.

- Prepara para la solución de problemas del mundo laboral, en una sociedad en permanente transformación.
- Prioriza la capacidad de juzgar, que integra y supera la comprensión y el saber hacer.
- Incluye el estímulo de cualidades que no específicas de una disciplina, o aun de características específicas a cada disciplina, que serán útiles en un contexto más general, como en el acceso al empleo y en el ejercicio de la ciudadanía responsable.

Para los empleadores:

- Conjuga los ideales formativos de la universidad con las demandas reales de la sociedad y del sector productivo.
- Proporciona graduados capacitados en el manejo de las nuevas tecnologías de la informática y la comunicación, con posibilidades para operar con creatividad en distintos campos: científicos, técnico, económico, sociales y ético.

Para los sistemas educativos nacionales:

- Permite abordar la compatibilidad de los planes de estudio, con independencia de las mallas curriculares, es decir de distribución y cantidad de asignaturas prevista en cada plan.

- Trabaja sobre grados de desarrollo de las diferentes competencias pertinentes a un área de formación, lo que implica consensuar las competencias de egreso del área en cuestión.
- Permite diseñar y articular con mayor facilidad, con sistemas que tengan en cuenta el tiempo real de trabajo del estudiante.

Para la sociedad:

- Fomenta la habilidad para la participación ciudadana, brindándole a cada sujeto la capacidad para ser protagonista en la constitución de la sociedad civil.

Por lo anterior, se considera que la educación superior debe procurar organizar la enseñanza en procura que los egresados logren desarrollar capacidades para resolver problemas, tanto a nivel social como personal, donde el perfil profesional constituye un modelo que integra conocimientos y habilidades que conjuntamente con los modos de actuación devienen en capacidades, que generan el poder de ejercer con eficacia la profesión.

2.5. Elementos del marco curricular

2.5.1. El concepto de Currículo

Si bien es cierto que alrededor del concepto de currículo no existe una definición que abarque su complejidad, para abordar el tema curricular es necesario comprender el significado del término currículo; para ello se hace referencia a Fernández (2004), quien describe al mismo como “un término de origen latino que significa carrera, caminata, jornada”, donde en el ámbito educativo la frase atiende a la caminata o jornada del estudiante en su paso por la escuela en el sentido de camino hacia el aprendizaje.

En el caso de algunos países de Latinoamérica se define currículo como “lista de materias (...) también se ha denominado currículo a los programas de estudio de las asignaturas y a los planes de estudio”. (Fernández, 2004: 31).

Ahora bien, haciendo referencia a esta palabra en el contexto de la presente investigación, currículo representa según Fernández (2004), una especie de reducción e interpretación de los valores, creencias e intereses de la sociedad en un ámbito eminentemente político e ideológico para determinar las formas concretas bajo las cuales se deben instrumentar los fines de la educación que finalmente se expresan en los diseños curriculares. p.32.

Dentro de este marco, el currículo es un proceso de aprendizaje donde el estudiante va adquiriendo herramientas teóricas, técnicas y metodológicas

que debería desarrollar en el ámbito profesional. Ahora bien, D´Hainaut, citado por Fernández (2004), concibe el currículo como:

Un proyecto educacional que define: a) los fines, las metas y los objetivos de una acción educacional dentro y fuera de la escuela b) las formas, los medios, y las actividades a que se recurre para alcanzar esos objetivos educativos y escolares c) y los métodos y herramientas e instrumentos para evaluar en qué medida la acción educativa ha producido frutos. p.55.

Dentro de este aspecto, Barriga (1990) afirma que el currículo debe estar en constantes cambios y evaluación, ya que, “no se considera estático, pues está basado en necesidades que pueden cambiar y en avances disciplinarios...” (p.50).

Dentro de este mismo orden de ideas, Arredondo citado por Barriga y otras (1990), considera que el currículo es el producto del “análisis y reflexión sobre las características y necesidades del contexto del educando y de los recursos...” (p.59). De tal manera, estas características le darían fundamentación a una carrera específica.

Por otra parte, es pertinente hacer referencia a la Comisión Central de Currículo de la Universidad Central de Venezuela (2001), en la cual se concibe el currículo universitario como:

Un proyecto educativo (...) integrado por elementos componentes y experiencias que interactúan entre sí para reconstruirse continuamente en el quehacer cotidiano educativo, integrando pregrado, posgrado y educación continua y permanente. P.19.

Asimismo, la Comisión Central de Currículo de la Universidad Central de Venezuela (2001:20) señala que el currículo debe estar fundamentado en los principios que lo hagan:

- *Crítico y reflexivo*: Mostrar el conocimiento como algo vivo, criticable relacionado con campos concretos de significado.
- *Sistémico*: Tomar en cuenta las relaciones entre los diferentes subsistemas que lo conformen, de manera de garantizar la coherencia como elemento guía y evidencia la relación y congruencia de todos los elementos que integran el currículo.
- *Realizable y racional*: Lo que se incluye en el proyecto ha de poder ser aprendido por todo el alumnado, en el tiempo establecido y así reducir el tiempo académico de manera que permita la prosecución del estudiante.
- *Contextualizado*: Debe permitir ubicar el saber en el contexto en que se desarrollado, a través de una adecuada y equilibrada combinación de la realidad y la reflexión sobre esa realidad, en el marco de una pluralidad cultural.
- *Sustentable*: Ya que debe poner relevancia en la educación continua y permanente.
- *Autoevaluable*: Para permitir la evaluación continua del currículo en todas sus fases, diseño, ejecución, evaluación y para contribuir a la efectividad y mejoramiento del mismo.
- *Acreditable*: Para medir la pertinencia del currículo ante la sociedad.

- *Viable*: Buscar desde su inicio los recursos necesarios adecuados y actualizados para su instrumentación.
- *Flexible*: Principio de vital importancia en la concepción del curriculum moderno. Flexibilidad en los planes de estudios, en las actividades y contenidos, en las estrategias como procesos y como formas diferentes de abordar el conocimiento. Este principio dará lugar a una mayor movilidad tanto de profesor como estudiante, propiciando la integración horizontal y vertical, interdepartamental, interfacultades e interuniversitaria.
- *Eficaz*: Se plantea la importancia de los recursos para garantizar la calidad, en cada una de las fases del desarrollo del curriculum.
- *Participativo*: Se requiere que todos los actores del curriculum participen en el diseño, ejecución y toma de decisiones.
- *Calidad*: Comprende la pertinencia, eficiencia y eficacia de los procesos curriculares, se asocia además al conjunto de atributos, elementos y procesos que se acercan al logro de los objetivos propuestos. En nuestro caso a la aproximación del proyecto educativo de la universidad.

En relación a ello, la presente investigación propone desarrollar en los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, el perfil profesional por competencias, en tanto que el mismo, ofrece la oportunidad de concebir la carrera desde la formación académica y práctica, así como la articulación con las instituciones públicas o privadas

como un elemento para la construcción de un perfil profesional por competencias.

Así, pues, Tünnermann en el prólogo del libro de Fernández (2004), afirma que históricamente en la educación latinoamericana se le ha dado poca importancia al diseño curricular; pues, “no era considerado como pieza clave de los procesos de la reforma académica” (p.17). Sin embargo, hoy por hoy, el currículo adquiere vital importancia para hacer una educación innovadora y en constante evaluación.

Ante esta premisa, y luego de una previa revisión realizada a la Reforma Curricular (1994), se considera que la universidad debe responder a una creciente escala de demandas que desafían la capacidad de dar respuestas coherentes y asertivas con una pertinencia basada en un mayor intercambio con el entorno, tomando en cuenta las competencias ejercidas por los egresados en el mercado laboral.

En virtud a ello, las fuentes para la construcción o el diseño curricular son elementos trascendentales dentro de la investigación, por tanto, mediante ellos se parte a la construcción los perfiles por competencias de determinada carrera. No obstante, la consideración del contexto histórico, político, social, económico y cultural son bases fundamentales pues luego esto se transforma en un “constructo teórico denominado bases o fuentes curriculares. (Fernández, 2004:82).

En consecuencia, la incorporación de las competencias en el currículo universitario implica una serie de planteamientos, toma de decisiones y

cambios en la formación universitaria. Estos cambios tienen como objetivo desarrollar y diseñar la formación universitaria como un proyecto formativo integrado, es decir, un plan de actuación pensado y diseñado en su totalidad; que tiene la finalidad de “obtener mejoras en la formación de las personas que participan en él, y que como proyecto es una unidad con manifiesta coherencia interna (Zalbaza, 2003).

En este sentido, se considera que un currículo orientado por el modelo por competencia puede brindar la oportunidad de abrir un espacio de reflexión y evolución sobre el diseño curricular, las prácticas de enseñanzas y las formas de evaluaciones que tienen lugar en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

2.5.2. Alternativas para construcción de los vínculos Universidad-Sociedad desde el currículo

Se reconoce el desafío de mejorar la capacidad autogestionaria de los grupos donde se trabaja, esto implica la capacidad de ver al otro como un colaborador, como una parte necesaria en la resolución dialéctica de las diferencias, requerimientos, metas, expectativas, visiones y necesidades, sean compartidas o no. Implica percibirse como sujetos en un mundo compartido (Cronick, K, 2009). Esta es una de las tensiones a superar: la universidad siempre ha tenido la responsabilidad de elegir cuáles son las experiencias de formación que desarrolla, los escenarios, las estrategias, los contenidos, los proyectos de investigación, los espacios en los cuales impacta, hoy las demandas plantean otras fuentes interventoras en la toma de decisiones sobre los contenidos y los modos de aprender y actuar en el contexto. Así pues, el currículo ha de tener la responsabilidad de ser un

sistema generador de interacciones, diseñar y sostener una cadena de valor interactivo y participativo.

Es necesario promover nuevas formas, para llegar y comprender otras formas de ser y de saber; desarrollando habilidades intelectuales que puedan asumirse con sensibilidades cada vez más receptivas y abiertas a la diversidad.

Para lograr la sostenibilidad de las transformaciones requeridas en la universidad; Recagno Puente (2009) señala que los vínculos deberían apoyarse en proyectos que hagan tangibles las interrelaciones, la elaboración de planes donde se establecen los criterios, los límites, las herramientas a utilizar para el diagnóstico, la intervención, la evaluación y la comunicación de sus resultados. Estos mecanismos refieren a una estructura de soporte que registre y haga visible (principio de comunicación), la calidad de las interacciones y los cambios observados retrospectivamente, actualmente y en prospectiva; esta dinámica aplica para la orientación curricular por proyectos. Otro requerimiento hacia la sostenibilidad conduce a superar el establecimiento de vínculos por la mera afinidad e iniciativa de los actores, es necesario capitalizar los vínculos en la estructura organizacional como apoyo a la gestión de soporte a la realidad y su seguimiento de calidad en los puentes hacia todo el sistema organizacional de la comunidad universitaria.

Al respecto, Xarur (2008), afirma que la calidad, vinculada a la pertinencia y la responsabilidad en el desarrollo sostenible de la sociedad, exige impulsar un modelo académico caracterizado por la indagación de los problemas en sus contextos; la producción y transferencia del valor social de

los conocimientos; el trabajo conjunto con las comunidades; con una definición explícita de problemas a atender, en favor del desarrollo del país o la región; una activa labor de divulgación, vinculada a la creación de conciencia ciudadana sustentada en el respeto a los derechos humanos y la diversidad cultural. Esto es lo que Malagón (2003) define como el proceso de “pedagogización”, lo que implica el sentido y la disposición de las prácticas académicas del currículo, en interrelación con la sociedad, a hacerse consciente de la transferencia de saberes desde el entorno, lo cual permite a su vez pasar de la proyección institucional a la construcción del currículo, aprovechando las interacciones en acciones de investigación, de extensión de las mismas prácticas.

Se infiere que la naturaleza de la institución universitaria debe ser avizorada por la misma comunidad de actores en interrelación y debe asumirse conciencia de los obstáculos que vulneran esa inserción social, pues no se puede obviar que su destino ha sido objeto de discusión política de la sociedad. La definición de esa interrelación debe respetar la identidad de las organizaciones interactuantes, la capalarización que pueda producirse debe estudiarse y definirse, a sabiendas de que puede ser objetivo de “latiguillos de confrontación” social, desde muy diversos intereses, pero no puede desligarse de su responsabilidad sobre cuál es la reflexión científica e interdisciplinaria de los hechos sociales. Así como ella no puede intervenir en decisiones de administración pública, la autonomía no puede perderse sino revalorarse o fortalecerse, ante los condicionantes de la intervención (Krotsch, 1996).

Se trata pues de la construcción de un tejido asociativo cuya naturaleza implica una agenda sinérgica de proyectos co-participativos,

argumentados y evaluados permanentes por sus actores y por sus impactos. Un desafío importante para la universidad es fortalecer su capacidad como comunidad interpretativa comprometida con su papel en la sociedad y dirigir las acciones para la integración de sus tareas de investigación, docencia y extensión, más allá de las rutinas disciplinarias y de las permanentes luchas presupuestarias, construyendo su autonomía junto a su sentido de responsabilidad social.

No cabe duda que las demandas de interrelación social de la universidad conducen a su transformación a lo interno, a repensar los mecanismos que le permitan valorar permanentemente su pertinencia y, además, evitar imposiciones o controles de entidades ajenas a la organización universitaria, tal como puede suceder con el Estado y con las tendencias mercantilistas que han ensayado algunas instituciones universitarias en la búsqueda de mecanismos de subsistencia ante la falta de recursos económicos.

En consecuencia, la educación universitaria es un instrumento para la transformación social y en este caso los empleadores como una de las fuentes de consulta, son un instrumento que podría dar aportes para que esta transformación se logre de manera articulada con las universidades.

De acuerdo a Fernández (2004), el debate contemporáneo de la educación superior ha adquirido especial relevancia en el tema de las competencias, y de la formación profesional basada en competencias y su relación con el diseño curricular. (p.18).

Así, pues, la calidad de la educación universitaria debe promover articuladamente con la sociedad el cambio en las necesidades del contexto, vinculando la universidad y sus pensum de estudios a éstos.

2.5.3. La educación universitaria como instrumento para la formación con calidad y pertinencia

La educación, como un hecho complejo, lejos está de resumirse solamente en el proceso de enseñanza-aprendizaje, hoy por hoy, no hay duda que el hecho educativo es un hecho social y, por tanto, está influenciado por diversos factores. Para la sociedad, la educación es un aspecto de gran importancia, que debe plantearse con calidad y pertinencia. Así pues, la Conferencia Regional de la Educación Superior para América Latina y el Caribe (2008) afirma que:

Avanzar hacia la meta de generalizar la educación superior a lo largo de toda la vida requiere reivindicar y dotar de nuevos contenidos a los principios de la enseñanza activa, según los cuales los principales protagonistas son individual y colectivamente quienes aprenden. Podrá haber enseñanza activa, permanente y de alto nivel sólo si ella se vincula de manera estrecha e innovadora al ejercicio de la ciudadanía, al desempeño activo en el mundo de trabajo y al acceso de las culturas. (s/p).²⁴

Dentro de este espacio analizado, como parte de la labor que debe cumplir dentro de la sociedad, la educación a nivel universitario asume

²⁴ Documento disponible en la web:
[<http://www.iesalc.unesco.org.ve/docs/boletines/boletinro157/declaracioncres.pdf>]

responsabilidades; las cuales están directamente vinculadas con su propia naturaleza, que es la de producir conocimiento, sin embargo al mismo tiempo forma a un profesional que ocupará un espacio en el mercado laboral. Este aspecto ha sido abordado por la UNESCO (1998) cuando plantea que entre sus puntos de discusión además de la pertinencia y la calidad también se considera temas como los “referentes a las exigencias del mundo de trabajo”. (s/p).

Si bien es cierto que la educación universitaria se vincula al mundo laboral, es sabido que ésta no debe estar supeditada a las demandas de instituciones que muchas veces no responden a las necesidades de la sociedad, sino por el contrario, responden a sus necesidades de enriquecimiento individual.

De manera que, la calidad de la educación universitaria debe promover estrechamente con la sociedad el cambio en las necesidades del contexto, vinculando la universidad con el entorno, sin que ésta forme parte de un enriquecimiento lascivo de las organizaciones, sino por el contrario, se vincule con los sectores vulnerables de la sociedad, para que exista mayor equidad en la aplicación de las políticas públicas diseñadas por el Estado y de alguna manera ir erradicando las desigualdades sociales.

En la declaración emanada por la UNESCO (2009)²⁵, suscribe el concepto de pertinencia social señalando que “deberían formarse y reformarse la innovación, la interdisciplinariedad y la transdisciplinariedad en

²⁵ Documento disponible en [<http://www.unesco.org/new/es/education/>]

los programas, fundando las orientaciones a largo plazo en los objetivos de las necesidades sociales y culturales”. (p.19).

Haciendo énfasis en la pertinencia de la educación universitaria²⁶, ésta debe responder a las demandas institucionales y sociales de una determinada región, reforzando sus funciones al servicio de la sociedad, “encaminadas a erradicar la pobreza, la intolerancia, el hambre, el deterioro del medio ambiente y las enfermedades...” (CRES, 2008:19).

Al respecto, Tünnermann C. (2000) sostiene que la pertinencia social se considera como el más apropiado, desde luego que comprende el compromiso de la educación superior con las necesidades de todos los sectores de la sociedad y no solo el sector laboral. (s/p).²⁷

Es cuando se aborda el tema de pertinencia de la educación universitaria, que existe a veces la tendencia a reducir el concepto a la respuesta que ésta debe dar a las demandas de la economía o del sector laboral profesional. Sin duda, la educación universitaria debe atender estas

²⁶ La noción de pertinencia de la educación superior (francés: pertinence, inglés: relevance) es introducida por los documentos especializados de la UNESCO desde 1995, y es reforzada sistemáticamente en 1998, en ocasión del “Encuentro mundial sobre la enseñanza superior en el siglo XXI” que tuvo lugar en la sede central de la UNESCO en octubre de ese año. UNESCO, 1998:31).

²⁷ Tünnermann B. Carlos (2000). Pertinencia social y principios básicos para orientar el diseño de políticas de educación superior. Educación superior y sociedad. Vol.11 N°1 y 2:181-196, 2000.

demandas, pero su pertinencia trasciende esas demandas y debe analizarse desde una perspectiva más amplia, que tenga en cuenta los desafíos, los retos y demandas que la sociedad impone al sistema de educación universitaria.

Otras de las funciones de la educación universitaria, reside en la reflexión crítica y analítica de las personas en formación universitaria con especificidades teóricas y prácticas. En este sentido, Fernández A. (2004) establece que “la educación debe promover la formación de individuos cuya interacción creativa con la información les lleve a construir conocimientos” (p.21).

Ahora bien, Colom A, y Bernabeu J. (2008) señala que la educación “aparece como una acción organizada hacia unos fines en las que se ejerce una influencia intencional sobre los humanos que pretende ayudarles a realizar unas metas individuales y sociales”. (p.22).

Si bien la universidad juega un rol importante en el proceso de formación del sujeto, la enseñanza universitaria puede concebirse como espacio que promueve y desarrolla excelencia académica a través de un amplio espectro de contenidos en diversos niveles.

La enseñanza universitaria posee unas características que la definen como el proceso educativo de enseñanza superior que tiene lugar en una institución que actúa en la búsqueda, adquisición y construcción del saber científico, así como un constante proceso intelectual crítico de esos conocimientos. López F. (2007:19).

En consecuencia, la educación es un instrumento para la transformación social y en este caso los empleadores como una fuente de consulta, son un instrumento que podría dar aportes para que esta transformación se logre de manera articulada con las universidades, por tanto se considera que las competencias laborales no constituye el único insumo en la construcción curricular.

El avance del modelo heterónimo de la universidad debe ser encausado en función del conjunto de la sociedad y no solamente en función del sector productivo (economía formal). La universidad no puede renunciar a su capacidad crítica, a pensar estratégicamente en función de los sectores dominantes, considerados más dinámicos y aportantes a la economía. Magalón L. (2007:56).

Una mayor integración universidad-sociedad, fortalece la capacidad de liderazgo de la universidad y la sintonía con los grande y pequeños problemas. Pero la pertinencia social no es solamente una mayor vinculación universidad-sociedad en el sentido de retomar los problemas sociales como fuente para la producción de conocimientos.

Así, pues, la calidad de la educación universitaria debe promover articuladamente con la sociedad el cambio en las necesidades del contexto, vinculando la universidad y sus pensum de estudios a éstos.

Es virtud a ello, el egresado de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, debe graduarse con un perfil profesional que le permita manejar las competencias adquiridas, y aplicarlas en el mercado laboral,

tomando en cuenta los cambios que el desarrollo tecnológico y la globalización imponen. Es pertinente la vinculación del perfil profesional con las competencias demandadas por la sociedad, para así dar respuestas pertinentes y asertivas al contexto donde se desempeñe el trabajador social.

Partiendo de lo anterior, definir por ejemplo como un gran eje constitutivo de los nuevos currículos universitarios, el eje de las competencias exige un enfoque muy distinto al de la realidad a la cual estamos acostumbrados.

En esta nueva perspectiva, que el egresado en Trabajo Social adquiera determinadas competencias relevantes, que las desarrolle de acuerdo a su propia capacidad; los principales fines propuestos para la formación se realizan mediante procesos específicos de evaluación curricular como parte fundamental en la determinación de un perfil de egreso de calidad.

2.6. Hacia un modelo de formación por competencias

2.6.1. Tendencias curriculares de la educación superior

Hoy en días las instituciones de educación superior se encuentran inmersas en procesos profundos de análisis y reflexión debido a las exigencias que enfrentan por los cambios significativos en su entorno. De manera más demandante que en épocas anteriores, el conocimiento en sus distintos saberes se ha transformado en un factor decisivo para la inserción a un mundo globalizado a y un mercado internacional, en donde el

intercambio de capital humano²⁸, de bienes materiales y bienes culturales, se ha convertido en una necesidad primordial de la sociedad actual.

Al respecto, Madera (2000) expone que desde finales del siglo XX se están experimentando cambios cruciales que inciden sobre las sociedades y por tanto sobre los sistemas educativos. Algunos de ellos se encuentran representados fundamentalmente por revolución de la ciencia y la tecnología, o bien, sociedad del conocimiento; el desarrollo súbito de las comunicaciones y la información el cual despliega un nuevo concepto de distancia y de tiempo; el panorama demográfico mundial; o el impacto del medio ambiente. Estos aspectos entre otros, son los temas que se encuentran en las agendas político-educativas internacionales y que de una manera u otra, conducen a una redefinición de los procesos educativos y formativos.

Ante a los cambios en el ámbito económico, político y sociocultural, los centros de educación se plantean procesos de grandes transformaciones en sus sistemas académicos, particularmente en sus estructuras curriculares que requieren de un alto grado de articulación y concreción para poder procesar los constantes cambios.

Ese punto de apoyo se construye a partir de una política de formación universitaria sostenida en la claridad del sentido de esta institución en la sociedad. Desde una perspectiva teórica, transcribimos aquellas apreciaciones a través de las cuales se evidencia la envergadura del reto

²⁸ Se introduce por Theodore Schulz a principios de 1960. El capital humano se define como: "(...) las habilidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo..." Ver (Throw, 1978:11, citado por Pedroza R., 2009, p.23).

que significa para la universidad situarse en un contexto vertiginoso, incierto y complejo, cuya posibilidad de asumir el desafío le imprime la exigencia de una redefinición académica, histórica y social en idénticas condiciones que el reto mismo. (Leiva e Infante, 2008, pp. 43-44).

En este sentido, Miranda (2001) señala que la universidad es un espacio capaz de construir conocimiento y hacerlo accesible tanto a un entorno particular o nacional como a un entorno global, e internacional pero además incluyente. Por consiguiente, su capacidad de manejar realidades concretas o abstractas, le permite consolidar su papel como promotora y difusora de saberes en un contexto donde otras organizaciones, como las empresas, el Estado, y la sociedad misma, se constituyen de igual forma, como medios de producción, trasmisión y distribución del saber.

Por otra parte, es pertinente señalar que la Comisión Central de Currículo de la Universidad Central de Venezuela (2001:18) expone dentro de las políticas que la rige, que la universidad como organización educativa requiere:

- Reformular la universidad hacia la formación de un hombre y una mujer capaces de creer en la utopía simultánea, para la construcción de una sociedad en perpetuo cambio, con las capacidades, habilidades y destrezas para crear el conocimiento en permanente relación con el entorno. Capaz de entender la complejidad, con apertura y flexibilidad para aceptar y comprender las múltiples maneras de abordar la realidad, que tenga humildad cognoscitiva en tanto la no –existencia de verdades acabadas y absolutas. La reforma universitaria lleva implícita la reforma del pensamiento, por lo que

debe contemplar la reorganización del conocimiento en la formación de intelectuales para el pensamiento complejo.

- Formar hombres y mujeres con valores, que pueden enfrentarse a una sociedad compleja, y que sean constructores creativos de una sociedad democrática.
- Recrear en sí misma la diversidad y las contradicciones, en un ambiente de total tolerancia.
- Crear la misión y visión de la universidad que vayan dentro hacia el encuentro con la sociedad.
- Abrir caminos para una universidad hacia la transdisciplinariedad, en la que no existan barreras entre la cultura humanística y la científica.
- Robustecer valores compartidos como: libertad, pluralidad, democracia, libertad académica, autorregulación, compromiso, participación, equidad, solidaridad y tolerancia.
- Convertir a la universidad en una verdadera sociedad del aprendizaje, dirigida hacia la producción intelectual.
- Formular un proyecto educativo de la Universidad Central de Venezuela, consciente de la incertidumbre que caracteriza a la sociedad contemporánea y dirigida a las exigencias y necesidades del hoy y del mañana. En donde, además, la relación pregrado y postgrado se trasvase en la que el docente se retome como docente-investigador, y el investigador actual se retome como docente.

En esta perspectiva, se plantea el modelo de educación por competencias, el cual se orienta a posibilitar los procesos de mejora de la calidad y acreditación de los programas y planes de estudios vigentes en Universidad Central de Venezuela, así como las prácticas docentes, las actividades de investigación, y el aprendizaje de los estudiantes.

En función a ello, resulta interesante hacer referencia a Lafrancesco V. G. (2004) quien señala que el proceso de construcción de un currículo interdisciplinario implica:

- a) *Una fase de contextualización*, en la que con pertinencia social y pertinencia académica y resultado de la investigación y la evaluación, se diagnostiquen los macro y micro contextos en los que funcionará la propuesta y se determinen claramente las necesidades a las cuales hay que darles respuesta desde la educación y desde las áreas del planteamiento curricular.
- b) *Una fase de determinación de los propósitos de formación*, para poder, desde el colectivo docente, definir objetivos de transformación curricular, determinar las propuestas y proyectos de investigación, definir la participación de la comunidad educativa, plantearse los perfiles de los agentes y actores educativos, realizar el análisis de la situación real.
- c) *Definir el propósito ideal de formación*, el nuevo deber ser, para que con este referente, iniciar los procesos de renovación o innovación desde la perspectiva de la interdisciplinariedad.

- d) *Hacer un análisis de la situación real* para poder definir los núcleos temáticos, para no terminar tomando asignaturas o áreas obligatorias y juntarlas. Aquí se plantea, como lo sugiere López (1996), la integración de diferentes disciplinas académicas.

- e) *Creación de una unidad integradora que permita:* integración de la docencia, la investigación y la participación comunitaria como elementos básicos del proceso educativo e integración de la teoría y la praxis permitiendo el desarrollo individual y la transformación social.

- f) *Conformación de bloques programáticos* para garantizar el desarrollo curricular a través de la determinación y estructuración de proyectos interdisciplinarios y procesos de formación humana y transformación social.

- g) *Definición de principios, criterios e indicadores evaluativos* para hacerle seguimiento y control al proceso y a los resultados del trabajo interdisciplinario.

Por lo anterior, se considera que la educación superior debe proponerse organizar la enseñanza en procura que los egresados logren desarrollar capacidades para resolver problemas, tanto a nivel social como personal.

En la educación superior la clasificación de las competencias se ha determinado de acuerdo con los objetivos de formación que se propone la institución en relación con sus

estudiantes y la manera de estructurar el currículo según estas metas de formación. (Tobón S, 2004: pp.54).

Es por ello que se considera que en la educación superior, una de las principales posturas a partir de las cuales se desarrollan los diseños curriculares para la formación de profesionales en Trabajo Social, es la respuesta a las necesidades presentes, y perspectivas del desarrollo económico y social del país.

Dentro de este marco, Malagón. Luis A. (2007) señala que:

La formación educativa se orienta a la construcción de sujetos y organizaciones capaces de trascender el status quo y capaces de interpretar de manera crítica y transformadora el entorno pág. 13.

La formación universitaria en función de unas dinámicas del trabajo constituye un referente necesario para generar competencias genéricas y específicas que le permitan al egresado comprender y manipular los procesos a los cuales deba enfrentarse, donde sus responsabilidades trasciende a los estrechos límites de la órbita laboral.

Lo antes señalado implica la revisión y reestructuración del plan de estudio de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, de manera que permita una visión global del saber y del saber hacer mediante la búsqueda sistemática de nexos e interrelaciones entre los distintos conocimientos.

2.6.2. Cambios en el entorno, incidencias en la carrera de Trabajo Social

Nuestro país actualmente está inmerso en una sociedad emergente; por esta razón, el profesional de Trabajo Social debe ser pertinente a estos cambios, siendo necesario que se contextualice, se ajuste, se inserte en los nuevos escenarios donde pueda desempeñar las competencias adquiridas.

Dado el alcance vertiginoso de las transformaciones que atraviesa nuestro país, el conocimiento resulta cada vez más imprescindible para una vida satisfactoria, de allí que la educación universitaria conforma un aspecto fundamental del desarrollo del país y consolidación de profesionales exitosos.

Trabajo social es una disciplina que en la actualidad enfrenta retos importantes en su hacer profesional; tales como, la globalización, la incertidumbre, la complejidad, la multidisciplinariedad, los cambios políticos ideológicos; entre otros. Es por ello, que necesariamente la formación en Trabajo Social debe estar en sintonía con el entorno, para lograr el bienestar social mediante el adecuado desempeño por parte de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

Ahora bien, considerando que la universidad tiene como propósito formar a un profesional que se adapte a los cambios del entorno, más allá de la universidad, se hace oportuno señalar la necesidad de que ésta se ajuste a los cambios suscitados en materia curricular, pues a medida que existe un ajuste de esos cambios hacia adentro, de la misma medida se

estarán formando profesionales con competencias genéricas y específicas que den respuesta a las necesidades del entorno.

Esta sociedad, que está en continua transformación, demanda una adaptación de la universidad y al mismo tiempo una adecuación de la formación universitaria a las expectativas de la demanda social y del mercado laboral. (Castejón, Cantero y Pérez, 2008:17).

En tal sentido, los egresados en la carrera de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela deben estar en la capacidad de operacionalizar la profesión, que según Vélez (2003) deberían estar “abarcando técnicas, conocimientos, competencias y habilidades (...) de acuerdo a los fines y propósitos políticos, sociales e institucionales (...) que garantice la vinculación entre la formación y la sociedad (s/p).

Partiendo de hecho de que la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, debe preparar egresados con el perfil adecuado a las necesidades que la sociedad plantea, atendiendo las demandas de los empleadores en los distintos sectores (públicos y privados), dotándoles de las capacidades necesarias para el desempeño adecuado de sus funciones laborales, se busca entonces asegurar que los futuros profesionales pueden desempeñarse de manera eficiente en el mercado ocupacional.

El modelo de educación basada en competencias, propicia la integración del aprendizaje y la enseñanza de conocimientos, habilidades y

actitudes, que favorecen el desarrollo de las competencias profesionales. las ventajas que ofrece este modelo de enseñanza frente al modelo que plantea la Reforma Curricular (2004), se fundamenta en una formación flexible y personalizada, donde el estudiante constituye el eje central, es activo, analiza, investiga, construye y aporta a su propio saber. Se trata de una formación integral, que incentiva el pensamiento crítico, creativo, y la resolución de problemas.

La idea es establecer una relación efectiva entre la formación académica y los espacios laborales, por lo tanto, es necesario que los estudiantes estén preparados para enfrentar la realidad social cambiante y globalizada, y poder dar respuesta a situaciones asociadas a cambios frecuentes en los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales.

En virtud a lo antes expuesto, el Trabajo Social como disciplina transformadora de los procesos sociales y como parte de la labor que debe cumplir ante la sociedad, debe asumir diversas responsabilidades; las cuales están vinculadas directamente con su propia naturaleza; dicha naturaleza se avizora al intentar definir y establecer los elementos configurativos propios de la carrera que debe estar en consonancia con los cambios estructurales y sociales que emergen el mercado laboral.

En consecuencia, la formación de los egresados en Trabajo Social debe ser una formación integral que atienda tanto a los contenidos disciplinares, competenciales y actitudinales que contribuyan a generar profesionales que no solo ejerza su función laboral, sino también conozcan

el medio en el que se desempeña y sean capaces de analizarlos críticamente.

2.6.3. Modelo de competencias aplicado al currículo vigente

La Reforma Curricular de la Escuela de Trabajo Social, destaca que todo egresado de esta escuela debe ejercer “características, habilidades, destrezas aptitudes y actitudes que le permitan su desenvolvimiento adecuado en la vida social y acrediten sus competencias en el marco del ejercicio profesional del Trabajo Social”. (p.4). Esto hace alusión a que los egresados en la carrera de Trabajo Social tienen la responsabilidad de articular los roles profesionales con las necesidades del mercado laboral.

Es necesario destacar que las competencias genéricas son propias de las profesiones, de tal manera, que en el presente apartado se desprenderán las competencias específicas propias de la disciplina de Trabajo Social enmarcadas en los roles profesionales que establece el currículo vigente, los cuales son caracterizados por los rasgos personales actitudinales, conocimiento técnico, habilidades operativas y destrezas del trabajador social.

La formación en Trabajo Social en la Universidad Central de Venezuela, a partir de la Reforma Curricular de 1994, ha sido definida por cinco en roles profesionales; los mismos deben ser entendidos desde una perspectiva integral e indesligable. Bajo esta premisa y atendiendo al objetivo específico número uno de la presente investigación, que alude a identificar las

características que definen el perfil profesional de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la UCV según lo establecido en el currículo vigente; seguidamente se indican los rasgos personales actitudinales, conocimiento técnico, habilidades operativas y destreza.

Es menester acotar que perfil de egreso de la Escuela de Trabajo de la Universidad Central de Venezuela, regido por la Reforma Curricular (1994) no se encuentra diseñado bajo la modalidad de competencias, no obstante, este estudio muestra la posibilidad de evaluar la formación dentro del modelo de competencia, en tanto que se considera que los egresados en Trabajo Social debe poseer una formación que permita dar cuenta a los contenidos disciplinares, competencias y actitudes que demanda el mercado laboral.

En virtud a ello, y como parte de la consecución del objetivo número uno de esta investigación que alude a identificar las características que definen el perfil profesional de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela según lo establecido en el currículo vigente, a título ilustrativo, se indicaran, los roles que debe desempeñar los egresados en la carrera de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela a partir de lo estipulado en la Reforma Curricular (1994) con resoluciones incorporadas (2008).

- 1. Investigador Social:** Supone el dominio teórico-práctico y metodológico de la disciplina para vislumbrar las realidades sociales desde el punto de vista epistemológico, permitiendo la crítica reflexiva como aporte al desarrollo del contexto que se encuentra en permanentes cambios sociales, asimismo, este rol profesional permite

la investigación como herramienta fundamental en la elaboración, análisis y aportes en la construcción de políticas sociales para la optimización del ejercicio profesional.

A efectos, se considera que desde el punto de vista del modelo por competencias, los rasgos personales actitudinales, conocimiento técnico, habilidades operativas y destrezas son pertinentes con las competencias genéricas y específicas.

En tal sentido el Rol de Investigador Social se configura de la siguiente manera:

Tabla 5. Configuración del Rol de Investigador Social

Rasgos actitudinales	Conocimiento técnico	Habilidades operativas	Destrezas
-Compromiso ético. -Responsabilidad. -Compromiso institucional -Reconocimiento de la diversidad. -Capacidad de empatía. -Capacidad de liderazgo. -Vocación de servicio.	-Capacidad de análisis. -Herramientas vinculadas de actuación (analizar, evaluar, diagnosticar). -Utilizar el conocimiento actual propio del área donde se desempeña. -Manejo de herramientas estadísticas, teóricas y prácticas. -Conocimiento de técnicas de investigación.	-Elaboración de planes de acción. -Diseño, elaboración y evaluación de proyectos de diferentes áreas.	-Proactividad -Habilidad para las relaciones interpersonales -Motivación por la calidad -Creatividad. -Elaboración de cronogramas de trabajos.

Nota: Elaboración propia

2. Analista de Política Social: Constituye la formación del egresado para el análisis de políticas públicas con competencias para la elaboración de propuestas. De acuerdo a la Reforma Curricular (1994) este rol propone la “planificación, diseño, ejecución y evaluación de la política social” (p.23).

El rol de analista de la política social permite al egresado estar en la capacidad de trabajar en mesas de trabajos conformados por equipos multidisciplinarios, ya sea en el área familiar, individual o colectiva. Asimismo, el egresado se forma profesionalmente para participar en la construcción de planes y programas locales, regionales, y nacionales.

En tal sentido el Rol de Analista de la Política Social se configura de la siguiente manera:

Tabla 6. Configuración del Rol de Analista de la Política Social

Rasgos actitudinales	Conocimiento técnico	Habilidades operativas	Destrezas
-Compromiso ético. -Responsabilidad. -Compromiso institucional. -Reconocimiento de la diversidad. -Principio ético y profesional. -Capacidad para trabajar en equipo.	-Conocimiento del marco jurídico. -Diseño, ejecución y evaluación de la política social. -Capacidad para el diseño de planes nacionales, regionales y locales. -Conocimiento de las políticas públicas. -Dominio de las herramientas estadísticas	-Elaboración de planes de acción. -Utilización de técnicas de investigación para obtención y procesamiento de los datos obtenidos del análisis.	-Capacidad de análisis -Capacidad de observación -Capacidad para comunicación oral y escrita.

	para procesar información. -Analizar los procesos actuales del desarrollo del país. -Comprender los procesos locales y su vinculación con el Estado y la sociedad.		
--	--	--	--

Nota: Elaboración propia

3. Planificador y Gerente Social: Implica el dominio de los distintos modelos de planificación y gerencia social que permite actuar sobre la realidad social.

La carrera de Trabajo Social se encuentra dentro de las disciplinas científicas y sociales que utilizan la planificación como estrategia para optimizar los procesos, mediante la implementación de herramientas teóricas y prácticas que permiten el desarrollo de propuestas para mejorar realidades y hechos sociales en el mercado ocupacional.

En consecuencia, permite al profesional el manejo de técnicas propias de la planificación como medio para diagnosticar, analizar, evaluar y sugerir propuestas en la creación de planes y programas que promuevan cambios sociales y respondan a las necesidades demandadas por la población, ya sea desde lo local, regional o nacional.

Asimismo, el rol de planificador y gerente social permite a los trabajadores sociales incorporarse a equipos multidisciplinarios y

transdisciplinarios con competencias y habilidades profesionales destinados a realizar diversos aportes para optimizar los procesos comunales, familiares e institucionales.

En tal sentido el Rol de Planificador y Gerente Social se configura de la siguiente manera:

Tabla 7. Configuración del Rol de Planificador y Gerente Social

Rasgos actitudinales	Conocimiento técnico	Habilidades operativas	Destrezas
<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad para trabajar con equipos multidisciplinarios. -Capacidad para la resolución de problemas. -Capacidad de toma de decisiones. - Capacidad para trabajar en situaciones sobre presión. -Capacidad crítica y autocrítica. -Capacidad para actuar e imprevistas situaciones. -Compromiso ético y vocación de servicio. 	<ul style="list-style-type: none"> -Formulación de planes programas y proyectos a nivel nacional y local. -Conocimiento de la planificación estratégica y enfoques participativos. -Diseñar, dirigir, ejecutar y evaluar los programas de impacto social. -Manejo de técnicas de planes, programas y proyectos as nivel nacional. 	<ul style="list-style-type: none"> -Elaboración de planes de acción. -Diseño, elaboración y evaluación de proyectos de diferentes áreas. 	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de comunicación oral y escrita. -Motivación por la calidad. -Diseño de niveles prácticos que factibilicen el dominio de contenidos y destrezas propias de la planificación. -Proactividad y creatividad.

Nota: Elaboración propia

4. Dinamizador de Procesos Sociales- Locales: Permite la incorporación del profesional en Trabajo Social, a procesos comunitarios como facilitador en procesos transformadores para brindar herramientas que promuevan la organización comunitaria, así como, utilizar técnicas propias del Trabajo Social para la participación continúa de los sujetos.

El rol de dinamizador de procesos sociales- locales propone que el egresado debe poseer competencias que propicien la formación y transformación en las organizaciones sociales, así como la promoción de la participación y autogestión en los actores sociales.

En tal sentido el Rol de Dinamizador de Procesos Sociales- Locales se configura de la siguiente manera:

Tabla 8. Configuración del Rol de Dinamizador de Procesos Sociales- Locales

Rasgos actitudinales	Conocimiento Técnico	Habilidades operativas	Destrezas
-Capacidad de Empatía. -Responsabilidad social. -Capacidad para la resolución de problemas. -Compromiso ético y de vocación de servicio. -Reconocimiento de la diversidad. -Habilidad para las relaciones interpersonales -Capacidad de empatía.	-Impulsar la formación, organización y fortalecimiento de los movimientos sociales. -Promover la integración de formas de participación a nivel nacional,	-Promover, coordinar, y movilizar recursos institucionales y extrainstitucionales.	-Proactividad y creatividad. -Capacidad para comunicación oral y escrita.

-Capacidad de liderazgo.	regional y local.		
-Responsabilidad social.			

Nota: Elaboración propia

5. Dinamizador de Procesos Familiares- Locales: Implica que los egresados de Trabajo Social deben poseer competencias en la resolución de conflictos y creación de nuevas estrategias que según la Reforma Curricular (1994) “permita prestar atención directa a individuos, familiares y localidades” (p.25).

El rol de dinamizador de procesos familiares-locales involucra el desempeño oportuno de la teoría y práctica al momento de trabajar con familia, individualidades o grupos comunitario, al diagnosticar, analizar y evaluar el abordaje de situaciones que impliquen el manejo de instrumentos sociales propios de esta disciplina.

En tal sentido el Rol de Dinamizador de Procesos Familiares- Locales se configura de la siguiente manera:

Tabla 9. Configuración del Rol de Dinamizador de Procesos Familiares- Locales

Rasgos actitudinales	Conocimiento técnico	Habilidades operativas	Destrezas
-Compromiso ético. -Habilidad para las relaciones interpersonales. -Reconocimiento de la diversidad. -Capacidad para trabajar	-Formación teórica técnica, metodológica e instrumental para prestar atención directa a individuos, familias y localidades. -Dominio de las teorías psicológicas.	- Utilización de las fichas e informes para la obtención de datos. -Movilizar recursos según	-Proactividad y creatividad. -Motivación de la calidad. -Fortalecer las potencialidades de individuos,

en equipo. Capacidad de empatía. -Vocación de servicio.	-Manejo del diagnóstico y evaluación. -Manejo de instrumentos específicos de Trabajo Social.	las situaciones detectadas.	familias o comunidades.
---	---	-----------------------------	-------------------------

Nota: Elaboración propia

En función al objetivo general de esta investigación referente a determinar las competencias del egresado en la carrera de Trabajo Social, partiendo de la visión de algunos empleadores; la presente investigación plantea la revisión curricular a fin de considerar la formación académica a partir de un modelo por competencias, y así proveer al futuro profesional los elementos necesarios para satisfacer las demandas laborales.

Aunado a esto, es pertinente promover formación de profesionales con dominios o habilidades del saber, del saber hacer y del saber ser, garantizando la reflexión del pensamiento crítico que debe caracterizar al trabajador social, con un criterio intelectual y un perfil por competencias que permita la transformación social en todos los contextos donde actúa esta disciplina.

En consecuencia, identificar las características que definen el perfil profesional de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela según lo establecido en el currículo vigente, alude a la creación de las competencias específicas desprendidas directamente de cada rol. En este sentido, se considera que los cinco roles a los que anteriormente se les hizo referencia se articulan entre sí; así como las competencias genéricas y específicas, por tanto ninguna es independiente de otra.

2.7. Bases legales

Como parte del proceso orientado a garantizar el cumplimiento de las funciones de la educación en la sociedad, el Estado se hace acompañar de una serie de políticas públicas – expresadas en el marco jurídico de la nación- que atienden las demandas del hecho educativo.

En ese sentido, en este estudio se tomarán en cuenta los siguientes instrumentos legales vigentes en el país:

- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999).
- Ley Orgánica de Educación (2009).
- Ley de Universidades (1970).
- Ley del Ejercicio Profesional de Trabajo Social (2008).

En cuanto al marco constitucional establecido en la Constitución, promulgada y publicada en la Gaceta Oficial N° 36.860 del 30-12-1999, se consideran para esta investigación los artículos que a continuación se exponen:

Artículo 102. La educación es un derecho humano y un deber social fundamental, es democrática, gratuita, y obligatoria. El Estado la asumirá como función indeclinable y de máximo interés en todos sus niveles y modalidades, y como instrumento del conocimiento científico humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad. La Educación es un servicio público y está fundamentada en el respeto a todas las corrientes del pensamiento, con la finalidad de desarrollar el potencial creativo de cada ser humano y el pleno ejercicio de su personalidad en una sociedad democrática basada en la

valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria los procesos de transformación social, consustanciado con los valores de identidad nacional y con una visión latinoamericana universal. El Estado con la participación de las familias y la sociedad, promoverá el proceso de educación ciudadana, de acuerdo con los principios contenidos en esta Constitución y en la ley.

En virtud a ello, la carta magna establece que la educación es un derecho humano y un deber social fundamental que corresponde a todos los venezolanos, y es concebida como un instrumento del conocimiento científico humanístico y tecnológico al servicio de la sociedad, la cual emerge como una acción organizada hacia unos fines establecidos.

Artículo 103. Toda persona tiene derecho a una educación integral de calidad, permanente, en igualdad de condiciones y oportunidades, sin más limitaciones que las derivadas de las aptitudes, vocación y aspiraciones. La educación es obligatoria en todos sus niveles, desde el maternal hasta el nivel medio diversificado. La impartida en las instituciones del Estado es gratuita hasta el pregrado universitario. Al fin, el Estado realizará prioritaria, de conformidad con las recomendaciones de la Organización de las Naciones Unidas. El Estado creará y sostendrá instituciones y servicios suficientemente dotados para asegurar el acceso, permanencia y culminación en el sistema educativo. La Ley garantizará igual atención a las personas con necesidades especiales o con discapacidad y a quienes se encuentren privados o privadas de su libertad o carezcan de condiciones básicas para su incorporación y permanencia en el sistema educativo.

La contribuciones a particulares a proyectos y programas educativos pública a nivel medio y universitario serán reconocidas como desgravámenes al impuesto sobre la renta según la ley respectiva.

En cuestión, los apartados antes señalados exhiben relevancia, dentro de esta investigación ya que plantea la educación como un derecho y necesidad permanente e irrenunciable de todo individuo; caracterizada por ser: democrática, gratuita y obligatoria. Además de fundamentarse en el respeto a todas las corrientes de pensamiento, la integralidad, la calidad, y la igualdad de condiciones y oportunidades.

Asimismo, el Estado asume un compromiso significativo ante el cumplimiento no solo al acceso libre y gratuito de la educación, sino en la responsabilidad de dotar a las instituciones educativas en infraestructura, herramientas y recursos humanos, materiales y financieros.

Todo ello, genera pertinencia en este estudio, ya que, demuestra desde el ámbito legal, características necesarias para garantizar y promover la permanencia y culminación de los programas educativos, de investigación y extensión, preponderados por la calidad.

En lo que respecta a la Ley Orgánica de Educación, promulgada y publicada en Gaceta Oficial N° 5.929 de 15-07-2009, se consideran los artículos:

Artículo 32. La educación universitaria profundiza el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivos o reflexivas, sensibles y comprometidos o comprometidas social y éticamente con el desarrollo del país, iniciado en los niveles educativos precedentes. Tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento en la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad

es formar profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico, sean soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas.

La educación universitaria estará a cargo de instituciones integradas en un subsistema de educación universitaria, de acuerdo con lo que establezca la ley especial correspondiente y en concordancia con otras leyes del subsistema de educación universitaria determinara la adscripción, la categorización de sus componentes, la conformación y operatividad de sus organismos y la garantía de participación de todos y todas sus integrantes.

El artículo señalado resulta de interés en cuanto, que el mismo se refiere a la educación universitaria como un medio para la construcción de conocimientos en pro de la sociedad, donde los estudiantes debe ser formados críticos e integralmente sin hacer un lado su capacidad reflexiva y de compromiso social. Asimismo, destaca la importancia de formar profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico.

Artículo 33. La educación universitaria tiene como principios rectores fundamentales los establecimientos en la Constitución de la República, el carácter público, calidad y la innovación, el ejercicio del pensamiento crítico y reflexivo, la inclusión, la pertinencia, la formación integral, la formación a lo largo de toda la vida, la autonomía, la eficiencia, la justicia social, el respeto a los derechos humanos y a la bioética, así como la participación e igualdad de condiciones y oportunidades. En el cumplimiento de sus funciones, la educación universitaria está abierta a todas las corrientes del

pensamiento y desarrolla valores académicos y sociales que se reflejan en sus contribuciones a la sociedad.

En secuencia, los estatutos establecidos en la referida ley, ratifican en nuestra investigación desde el punto de vista jurídico, la responsabilidad que tiene la universidad como institución formadora de conocimientos, con la sociedad. A través, de su idoneidad para enfrentar transiciones de fluctuación social, preocupándose por transformarlas mediante la atención de las necesidades sociales.

Asimismo, la universidad incluye dentro de sus valores éticos, el fomento de la solidaridad e igualdad; la preservación, rigor, originalidad y diversidad de pensamientos científicos como requisitos esenciales para alcanzar y mantener un nivel indispensable de excelencia; ubicando a sus estudiantes en el plano de sus preocupaciones, en perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida, que les permita integrarse plenamente en la sociedad del conocimiento. Todo esto, regido bajo el principio de autonomía el cual debe ser reconocido por el Estado; materializándose, mediante el principio de la libertad intelectual.

Por su parte, dentro de la Ley de Universidades de 02-09-1970, se destaca el artículo 3 en base a la relación con el tema de investigación, el cual expone lo siguiente:

Artículo 3. Las Universidades deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Para cumplir esta misión, sus actividades se dirigirán a crear, asimilar y difundir el saber mediante la investigación y la enseñanza; a completar la formación integral iniciada en los ciclos educacionales

anteriores; y a formar los equipos profesionales y técnicos que necesita la Nación para su desarrollo y progreso.

Se opta a dicho artículo, como sustento de la presente investigación, por la necesidad existente de incorporar teorías recientes sobre la educación universitaria como un “proceso de interacción” mucho más complejo, cuyos múltiples elementos y sus interrelaciones deben ser tomadas en cuenta al proponer los cambios necesarios en el modelo teórico-universitario. Ello facilita la realización de reformas curriculares que incorporen los nuevos conceptos sobre el conocimiento, la investigación, la educación, la gerencia, entre otros, que respondan a las demandas del contexto.

Finalmente, dentro del marco jurídico de este estudio, se incluye la Ley del Ejercicio Profesional de Trabajo Social de 06-08-2008, como instrumento reglamentario que rige todo lo concerniente a la profesión, destacando los principales artículos referidos al tema de investigación:

Artículo 2. El Trabajo Social es una disciplina científica que tiene como pilar fundamental el ser humano y centra su atención en las interacciones entre las personas y su ambiente social. Cuenta con un cuerpo sistemático y metódico de teorías, técnicas y estrategias y acciones, reflexión y sistematización fundamentada, si bien en valores y principios universales, en una cultura de servicio a la humanidad de la que emana su autoridad ética, intelectual, instrumental y política históricamente construida y socialmente reconocida.

En el referido artículo, la Ley establece un marco referencial del Trabajo Social como profesional y disciplina científica que cuenta con un repertorio de técnicas y métodos, de orden sistemático, asumiendo al

trabajador social como un profesional con una preparación de corte humanístico, integral y holístico.

Artículo 3. Los principios que rigen la normativa y el ejercicio del Trabajo Social son los siguientes: el humanismos, la pluriculturalidad, la interculturalidad, la solidaridad, la participación, la igualdad, la equidad, la cooperación, la integración, la justicia, la corresponsabilidad, la probidad y la ética profesional, y los establecidos en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y los tratados, pactos y convenios internacionales suscritos y ratificados por la República.

En este sentido, el artículo estipula los principios que rigen la normativa y ejercicio del Trabajo Social, evidenciando el papel fundamental que tiene el humanismo, la pluriculturalidad, la interculturalidad, la solidaridad, la participación, la igualdad, la equidad, la cooperación, la integración, la justicia, la corresponsabilidad, la probidad y la ética profesional dentro de la carrera, donde el profesional es llamado a promover y concretar respuestas e intervención sociales que favorezcan la consideración de tejidos sociales más justos y solidarios.

Artículo 4. El ejercicio del Trabajo Social está orientado hacia el desarrollo pleno de la persona con base al bienestar, la justicia, la autodeterminación y la autosustentabilidad del desarrollo individual, colectivo y social mediante la dedicación al estudio, al trabajo y a la práctica eficiente y eficaz del conocimiento, fundamentado en el saber popular tanto en las teorías, metodologías, técnicas y aplicaciones empíricas propias del Trabajo Social, recíprocamente alimentadas por las innovaciones científicas, tecnológicas y humanísticas, la práctica de las organizaciones comunales y sociales, así como el desarrollo de enfoques, y cualesquiera otras modalidades interdisciplinarias y

transdisciplinarias de actuación de los procesos de satisfacción de carencias y potenciación de aspiraciones sociales que coadyuven al desarrollo integral del país.

En este sentido, en el marco del ejercicio del Trabajo Social, el profesional está en capacidad de propiciar procesos de cambios y transformación en individuos, familias, grupos, y comunidades (interdisciplinario, multidisciplinarios y transdisciplinarios) implementando instrumentos y técnicas propias de la profesión.

Cabe destacar, que esta ley se conceptúa con la intención de regular, coordinar y proteger el ejercicio del trabajo social, el cual se encuentra orientado a prevalecer la importancia de la presencia del ser humano en garantía de su pleno desarrollo, bienestar y justicia.

Asimismo, los decretos referidos señalan la importancia del ejercicio profesional, asentado en valores y principios de moral, ética, humanidad y atención, necesaria para la aplicación de teorías eficaces que accedan a la integración de cada individuo al contexto social.

No obstante, es deber del estado venezolano garantizar el ejercicio profesional del trabajador social, dado que el mismo ejerce diversas funciones como investigador social, analista de política social, planificador y gerente social, dinamizador de procesos sociales -locales y dinamizador de procesos familiares-locales, en los programas de bienestar social, para la atención directa de la población, contribuyendo así a la solución de problemas sociales, y por ende al proceso de desarrollo social del país.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

A continuación se influye una serie de conceptos que se consideran imprescindibles para esta investigación.

Competencia específica: Es la capacidad de reconocer, analizar y evaluar el impacto de sus propias acciones en interacción con compañeros, colegas, educandos y demás actores educativos con los que se relaciona colaborativamente. Proyecto Alfa Tuning América Latina (2013:84).

Competencia genérica: Es la competencia que reúne el conjunto de habilidades y destrezas de comprensión y expresión de textos orales y escritos para lograr una comunicación eficiente y eficaz que permita al profesional actuar asertivamente en el ejercicio profesional. Proyecto Alfa Tuning América Latina (2013:84).

Curriculum: es el conjunto de interacciones (políticas, pedagógicas y culturales), a través de la cuales se desarrolla, en la académica, el proceso de formación de los profesionales del campo. En este conjunto, los planes y programas de estudio constituyen la dimensión del curriculum, se caracteriza por ser una construcción intelectual sustentada en concepciones psicopedagógicas, didácticas, así como también políticas e ideológicas, que traducen el saber especializado en una organización, que permite su transmisión y apropiación, como proceso de enseñanza-aprendizaje.) García S. (1991:21).

Desempeño profesional: tiene un significado amplio en cuanto al ejercicio de la profesión, generando en la sociedad expectativas, y vinculándose a un comportamiento ético. De hecho, en ciertas profesiones se expide una cedula que ampara la calidad profesional del egresado, siendo el término “licencia” un permiso para ejercer la profesión. López, A, (2006).

Ejercicio profesional: es el conjunto de prácticas y representaciones desarrolladas en diferentes áreas de intervención, donde la profesión se inscribe como practica partícipe de la dinámica social. García S. (1991:21).

Empleador: empleador o patrono son los términos más empleados universalmente para designar a aquella persona o personas físicas o inmatrimoniales que otorgan, generan o dan trabajo a otra persona. Forero, R. (2013.)

Perfil académico: está conformado por los rasgos cognoscitivos y afectivos, considerados como valiosos y que propician las carreras y la cultura que impregna la formación universitaria. Este perfil es más bien tácito o inmerso en la formación. Fernández, A. (2004:131).

Perfil del graduado o de egreso: es un conjunto organizado y sintético de los rasgos que distinguen a una persona después de haberse formado conforme al plan de estudios de una carrera. Proyecto Alfa Tuning América Latina (2013:322).

Universidad: Institución educativa de grado superior que comprende o aspira a comprender la totalidad de las ramas del conocimiento humano,

sus diversas clases de especialización y las formas de preparación científico-técnica que el ejercicio de las distintas profesiones requiere. Guistiniani y Carbajal (2008:16).

Trabajo Social: Es una profesión de ayuda cuyo objetivo es atender es atender a las personas que atraviesan situaciones difíciles que van desde la desorientación a la desinformación a la marginación o a la exclusión social. Lázaro Fernández (2007:20).

La profesión de Trabajo Social promueve la resolución de problemas en las relaciones humanas, el cambio social, el poder de las personas mediante el ejercicio de sus derechos y su deliberación y la mejora de la social, mediante la utilización de teorías sobre el comportamiento humanos y los sistemas sociales. Federación de Trabajadores Sociales (2000). Citado por Trigueros I, Modragón J, (2001: 30)



CAPITULO III

Marco Metodológico

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Con el propósito de alcanzar los objetivos planteados, resultó precisa la elaboración del marco metodológico²⁹, el cual, permitiría la selección de los distintos métodos y técnicas para direccionar el proceso de redacción de datos.

En este sentido, Balestrini (2006) en su libro titulado “Como se Elabora el Proyecto de Investigación” expone el marco metodológico como:

[...] la instancia referida a los métodos, diversas reglas, registros, técnicas y protocolos con los cuales una teoría y sus método calcula las magnitudes de lo real. De allí pues, que se deberán plantear el conjunto de operaciones técnicas que se incorporaran en el despliegue de la investigación en el proceso de la obtención de datos (p.126).

Bajo esta premisa, se profundizaron en cada uno de los elementos señalados por Sabino (2005), las características metodológicas de esta investigación.

²⁹ El término metodología se deriva de método, es decir modo o manera de proceder o de hacer algo, y logos, estudio; en otras palabras, se entiende por metodología al estudio de los modos o maneras de llevar a cabo algo, es decir el estudio de los métodos. Hurtado (2008, p.97),

Dichas características, contribuyeron al fortalecimiento de este estudio, mediante la descripción de cada uno de los elementos que la componen metodológicamente.

3.1 Diseño de la Investigación

Uno de los diseños empleados, y que mantuvo adaptación con dicho estudio según sus características, fue el de campo³⁰, el cual es definido en el “Manual de Trabajos de Grado, Especialización y Maestría y Tesis Doctorales” publicado por la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (UPEL) (2006) como:

... el análisis sistemático de problemas en la realidad, con el propósito bien sea de describirlos, interpretarlos, entender su naturaleza y factores constituyentes, explicar sus causas y efectos, o predecir su ocurrencia, haciendo uso de métodos característicos de cualquiera de los paradigmas o enfoques de investigación conocidos o en desarrollo. (p.14).

Asimismo, este estudio recurre a la utilización de un diseño con carácter documental, la cual es concebida por Cázares Hernández (1999) como aquel que:

³⁰ La Investigación de Campo, es aquella que consiste en la recolección de datos directamente de los sujetos investigados, o de la realidad donde ocurren los hechos (datos primarios), sin manipular o controlar variable alguna, es decir, el investigador obtiene la información pero no altera las condiciones existentes. Arias (2006, p.31).

(...) depende fundamentalmente de la información que se obtiene o se consulta en documentos, entendiendo por estos todo material al que se puede acudir como fuente de referencia, sin que se altere su naturaleza o sentido, los cuales aportan información o dan testimonio de una realidad o un acontecimiento. (p. 18)

En secuencia, dentro de los diseños que mejor se adaptan a la investigación, se incluye el no experimental. Asumiendo que el diseño no experimental hace referencia -según Sabino (2005)- a: “aquel diseño en donde el investigador observa los fenómenos tal y como ocurren naturalmente, sin intervenir en su desarrollo” (p. 56).

Las definiciones antes expuestas corresponden con la forma de investigación utilizada, para el desarrollo de los aspectos relevantes en esta investigación.

En cuestión, se requirió obtener datos directamente de la realidad, en la cual se encuentran los egresados de la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad Central de Venezuela, respectivos a la cohorte Julio-2013, para la implementación de un instrumento, que a su vez permitiría determinar las competencias genéricas y competencias específicas, sistematizadas por los investigadores en propuesta de un perfil basado en las mismas.

Asimismo, en el establecimiento de las conclusiones de este estudio no fue selecta una intervención específica; ni los investigadores asumieron un rol activo dentro del proceso. Sino que, tal como indica el concepto de diseño no experimental, el estudio estuvo orientado a evaluar el comportamiento del fenómeno (Desempeño del Trabajador Social) y, a su

vez, determinó las competencias genéricas y específicas sugeridas por los empleadores.

Asimismo, estos diseños concertaron la realización de una revisión evaluativa de la formación adquirida, reflejada en el desempeño profesional, bajo la opinión de los empleadores, favoreciendo el acceso a los Trabajadores Sociales mediante una introspección, como ayuda para el planteamiento formulado por los investigadores en aras de un perfil en correspondencia con las necesidades profesionales y como propuesta a tomar en cuenta por la comisión curricular de la Escuela de Trabajo Social de la mencionada casa de estudios, en perspectiva de ofrecer egresados de mayor competencia al campo laboral.

No obstante, en atención a las múltiples necesidades de la investigación, la implementación de un diseño metodológico cumple un papel importante para alcanzar los objetivos delimitados, es por ello que la misma persistió su adaptación a la aplicación del método cuantitativo, el cual nos proporciona una base sustantiva a través de las relaciones estadísticas.

Esto es respaldado por Sampieri (2006) quien define el enfoque cuantitativo de la siguiente manera:

El enfoque cuantitativo, usa la recolección de datos para probar hipótesis, con base en la medición numérica y el análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías (p.5)

En este sentido, para el actual estudio resultó apropiada la aplicación del método hipotético deductivo³¹, el cual propone a través de la recolección, estudio y análisis de grandes cantidades de datos, las disciplinas sociales hacia las ciencias exactas, siendo permisible, mediante la conversión de fenómenos sociales capturados en forma de datos (números).

3.2 Nivel de la investigación

El establecimiento del nivel de la investigación, de acuerdo con Balestrini (2000), se determina a partir “del grado de profundidad y alcance de la misma” (p. 80).

Dentro de esta perspectiva, el presente estudio, perfiló un nivel investigativo de carácter exploratorio, por tanto “se realiza cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado del cual se tienen muchas dudas o no se ha podido abordar antes, es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan solo hay guías no investigadas o ideas vagamente relacionadas con el tema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre el tema y áreas sobre nuevas perspectivas”. (Sampieri R., 2006: p. 101).

³¹ Este enfoque utiliza la lógica o razonamiento deductivo que comienza con la teoría y de esta se deriva expresiones lógicas denominadas hipótesis que el investigador busca someter a prueba. (Sampieri 2006, p.6)

En efecto el carácter exploratorio de esta investigación, incidió por tanto que, es un estudio que accedió a la familiarización con fenómenos pocos estudiados, otorgando una visión aproximada de dichos objetos, de cómo obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación más completa respecto a un contexto en particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables, establecer prioridades para investigaciones futuras, o sugerir afirmaciones y postulados sobre el perfil del egresado en la carrera de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, en perspectiva de los empleadores.

3.3 Población

Para el logro de los objetivos planteados, es necesario determinar los sujetos o individuos con quiénes se va a llevar a cabo la investigación. Esta consideración conduce a delimitar el ámbito de la misma, definiendo una población y seleccionando la muestra.

En base a ello, Balestrini (2006), cita a Gabaldon (s/f) quien asume el concepto de población como “[...] un conjunto finito o infinito de personas, casos, o elementos que presentan características comunes...” (p.137)

Partiendo de esta noción, para la configuración de este proceso investigativo, debe tenerse en cuenta que el trabajador social como profesional que desenvuelve su quehacer en circunstancias sociales; debe reconocer su desempeño en el mercado ocupacional así como lo reflejan los empleadores, quienes son claves en el suministro de información para el

desarrollo de dicho estudio, además de ser éstos una de las fuentes dentro de la construcción del perfil por competencias.

En este sentido, para las unidades de análisis, objeto de estudio o de observación, la población constó de los egresados de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela de la cohorte de Julio-2013, siendo esta la cohorte más reciente, comprendida en un total de treinta y ocho (38) egresados.

Asumiendo que, para la revisión curricular “se toma en cuenta la cohorte más reciente” (Lurúa, 2014). En virtud a ello, los treinta y ocho (38) egresados pertenecientes a la muestra, en su totalidad pudieron ser ubicados vía redes sociales.

Dentro de los egresados contactados se alcanzó a encontrar lo siguiente:

Tabla 10. Egresados Cohorte Julio-2013

<u>Egresados Cohorte Julio-2013</u>	
Egresados ejerciendo la Profesión	29
Egresados no ejerciendo la Profesión	9
Total de Egresados	38

Elaboración propia 2014

Se refleja entonces, que existe una población que no se encuentra ejerciendo la profesión; reduciendo la misma a un número de 29 egresados. Cabe destacar, que para el alcance de los objetivos propuestos los trabajadores sociales deben estar en pleno ejercicio profesional siendo éste un criterio fundamental en determinar las competencias genéricas y específicas del trabajador social en ejercicio (objetivo de la investigación), a partir de la percepción de los empleadores.

En secuencia, de los 29 egresados en ejercicio se logró contactar de manera directa con 20 de ellos, lo que facilitó, el acercamiento con sus supervisores inmediatos en las instituciones donde se desempeñan profesionalmente. Distribuyéndose de la siguiente manera:

Tabla 11. Distribución de instituciones contactadas

Instituciones	N° de Trabajadores Sociales	N° de supervisores
Fundahigado	1	1
MPPS	1	1
Fiscalía Municipal 1era del Edo. Miranda	1	1
Hospital Dr. José Ignacio Baldo	1	1
Policía Nacional	1	1
IREMUJERES	1	1
ANCIVE	1	1
IDENA	1	1
FUDEP	1	1
Fundación Casa del Artista	2	1
Ministerio para las Comunas y Movimientos Sociales.	1	1
C. I. P. C.	1	4
Fundación Infocentro	1	1
Ministerio para el Poder Popular de la Alimentación	2	1
Centro Medico Paso Real	1	1
UNES	1	1
Plafam	1	1
Fundación Oro Negro	1	1
Total	20 Egresados	20 Supervisores

Elaboración Propia 2014

En el cuadro antes expuesto, se observa la distribución de los egresados de la cohorte Julio-2013, en conjunto con su supervisor inmediato, siendo este fuente clave en la investigación, por consiguiente, serán los encargados de dar respuesta al instrumento proporcionado por los investigadores, el cual ofrecerá el insumo necesario para dar respuesta a los objetivos planteados por los mismos.

Tabla 12. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

Objetivo General: Determinar las competencias del egresado en la carrera de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela partiendo de la visión de algunos empleadores.

Objetivos	Variables	Dimensiones	Sub dimensión	Indicadores	Fuentes	Técnicas	Ítem
1. Identificar las características que definen el actual perfil profesional de los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela según lo establecido en el currículo vigente.	<u>Perfil Profesional:</u> "Rasgos, conocimientos, habilidades, destrezas que deberán adquirirse y desarrollarse durante la carrera y que conformaran sus competencias profesionales específicas". Fernández (2004:122).	Rasgos Personales	Actitudinal	Rasgos personales que contengan el perfil del egresado	Currículo vigente de la carrera de Trabajo Social de la UCV	Revisión documental	No aplica
		Conocimientos	Teórico Técnico	Conocimientos específicos que maneja el egresado en Trabajo Social	Currículo vigente de la carrera de Trabajo Social de la UCV	Revisión documental	No aplica

		Habilidades	Operativo	Habilidades que maneja el egresado en Trabajo Social para su actuación profesional	Currículo vigente de la carrera de Trabajo Social de la UCV	Revisión documental	No aplica
		Destrezas	Operativo	Actuación profesional en las áreas específicas de intervención correspondientes al Trabajo Social.	Currículo vigente de la carrera de Trabajo Social de la UCV	Revisión documental	No aplica
2. Determinar las necesidades profesionales que demandan los empleadores de los egresados en la carrera de Trabajo social de la Universidad Central de Venezuela.	Necesidades Profesionales: "conjunto de competencias genéricas y específicas que se reconocen como necesarias para garantizar un desempeño laboral pertinente" (Bravo, 2008, p.279).	Competencias Genéricas	Habilidades generales para el ejercicio profesional	Total de competencias personales sugeridas por el empleador para el desempeño.	Revisión Bibliográfica Empleador	Encuesta	No aplica
		Competencias Específicas	Conocimientos y habilidades propias del Trabajador Social	Dominio técnico del egresado en las diferentes áreas de desempeño.	Revisión Bibliográfica Empleador	Encuesta	No aplica

<p>3. Caracterizar las exigencias de los empleadores referentes al perfil profesional de Trabajo Social, egresados de la Universidad Central de Venezuela.</p>	<p>Perfil Profesional: "Conjunto de saberes que forma un profesional para el ejercicio de su profesión" (Elaboración Propia, 2014)</p>	<p>Saberes</p>	<p>Conocimientos declarativo</p>	<p>Conocimientos Profesionales identificados por los Empleadores necesarios para el buen Ejercicio Profesional del Trabajador Social</p>	<p>Empleador</p>	<p>Encuesta</p>	<p>4. ¿Revisa la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas beneficiarios y/o colegas profesionales?</p> <p>8. ¿Investiga el entorno como mecanismo de reconocimiento de las necesidades sociales?</p> <p>9. ¿Investiga el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional?</p> <p>10. ¿Promueve el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos?</p> <p>11. ¿Utiliza la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación</p>
--	--	----------------	----------------------------------	--	------------------	-----------------	--

							<p>Interpersonal?</p> <p>26. ¿Implementa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?</p> <p>34. ¿Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención?</p> <p>45. ¿Desarrolla las propias responsabilidades profesionales y realiza el seguimiento?</p> <p>50. ¿Apoya a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias?</p> <p>58. ¿Investiga, el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?</p> <p>59. ¿Analiza el</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?</p> <p>60. ¿Evalúa el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?</p> <p>61. ¿Utiliza el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?</p>
			<p>Conocimientos Procedimentales</p>	<p>Conocimientos Técnicos identificados por los empleadores necesarios para el buen desempeño profesional del Trabajador Social</p>	<p>Empleador</p>	<p>Encuesta</p>	<p>1. ¿Establece relaciones profesionales con el objeto de identificar la forma más adecuada de actuación?</p> <p>2. ¿Diseña planes de abordaje con el usuario y los colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados?</p> <p>3. ¿Ejecuta planes de intervención con el usuario y los colegas</p>

							<p>profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados?</p> <p>5. ¿Trabaja a favor de los resultados planificados, examinando con las personas, las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar?</p> <p>12. ¿Sistematiza la información que proporciona el trabajo cotidiano, como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes?</p> <p>13. ¿Utiliza la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos?</p> <p>14. ¿Interviene con personas, familias, grupos,</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>organizaciones y comunidades para contribuir en la toma de decisiones fundamentadas?</p> <p>15. ¿Trabaja con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para identificar, analizar y comprender la información que facilitan?</p> <p>16. ¿Forma a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones?</p> <p>17. ¿Trabaja con personas para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>18. ¿Trabaja familias para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?</p> <p>19. ¿Trabaja con grupos, organizaciones y comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?</p> <p>20. ¿Trabaja con comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?</p> <p>21. ¿Identifica</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							<p>opciones y recursos adecuados para atender las necesidades, decidiendo la opción más viable y teniendo en cuenta los requisitos legales?</p> <p>22. ¿Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención en situaciones de conflicto.</p> <p>23. ¿Valora las necesidades, riesgos y opciones de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta los requisitos legales y de otra índole?</p> <p>24. ¿Valora y recomienda una estrategia apropiada al usuario de los programas</p> <p>25. Planifica la práctica del trabajo social con</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							<p>personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?</p> <p>27. ¿Revisa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?</p> <p>28. ¿Evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?</p> <p>29. ¿Planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?</p> <p>30. ¿Diseña, ejecuta, administra y evalúa programas y proyectos de</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>Bienestar Social?</p> <p>32. ¿Trabaja con el beneficiario (usuario) de cara a prevenir las situaciones de crisis y para hacer frente a los problemas y conflictos?</p> <p>33. ¿Planifica y desarrolla la acción para hacer frente a las necesidades urgentes?</p> <p>35. ¿Valora y revisa las opciones preferentes de las personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades?</p> <p>36. ¿Valora y recomienda una estrategia de abordaje en función de las necesidades del beneficiario?</p> <p>37. ¿Valora la urgencia de las solicitudes de actuación?</p> <p>38. ¿Valora la necesidad de intervención legal</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							<p>y procedimental?</p> <p>39. ¿Interactúa con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios y promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar las condiciones de vida?</p> <p>40. ¿Desarrolla y mantiene relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros para promover su vinculación con programas y proyectos sociales?</p> <p>41. ¿Aplica y justifica los métodos y modelos de trabajo social para promover estrategias de atención orientadas a los beneficiarios?</p> <p>42. ¿Lleva a cabo el seguimiento con regularidad,</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

							<p>revisa y evalúa los cambios en las necesidades y circunstancias del beneficiario?</p> <p>43. ¿Identifica el contenido y las acciones a ejecutar?</p> <p>44. ¿Redacta planes de intervención?</p> <p>46. ¿Coordina y apoya las acciones de otras personas implicadas en la implementación de los planes de intervención?</p> <p>47. ¿Revisa la efectividad de los planes de intervención con las personas implicadas?</p> <p>48. ¿Renegocia y revisa los planes para adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes?</p> <p>49. ¿Trabaja con grupos para promover el crecimiento, desarrollo e independencia de</p>
--	--	--	--	--	--	--	---

							<p>las personas?</p> <p>51. ¿Prepara y participa en las reuniones de toma de decisiones?</p> <p>52. ¿Establece y actúa para la resolución de situaciones de riesgo del usuario de los programas?</p> <p>53. ¿Administra y es responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización?</p> <p>55. ¿ Contribuye a la administración de recursos y servicios?</p> <p>57. ¿Trabaja dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y multiorganizacionales?</p> <p>64. ¿Contribuye a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social?</p>
--	--	--	--	--	--	--	--

			Conocimiento Actitudinales	Conjunto de aspectos Éticos identificados por los empleadores necesarios para el buen desempeño del Trabajador Social	Empleador	Encuesta	<p>31. ¿Revisa los resultados de su práctica con colegas y otros profesionales?</p> <p>54. ¿Administra y es responsable de su propio trabajo?</p> <p>63. ¿Gestiona conflictos, dilemas y problemas éticos complejos?</p> <p>64. ¿Contribuye a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social?</p>
--	--	--	----------------------------	---	-----------	----------	---

Elaboración propia (2014)



CAPITULO IV

Resultados de la Investigación

CAPITULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

4.1. Presentación y análisis de los resultados

Una vez definida la población a estudiar; a cuántos de ésta se analizó; el interés de las interrogantes formuladas y, finalmente, qué estrategias se utilizaron para la realización de la consulta, lo que prosigue en la realización de esta investigación, es la presentación de los resultados arrojados por el ante expuesto proceso.

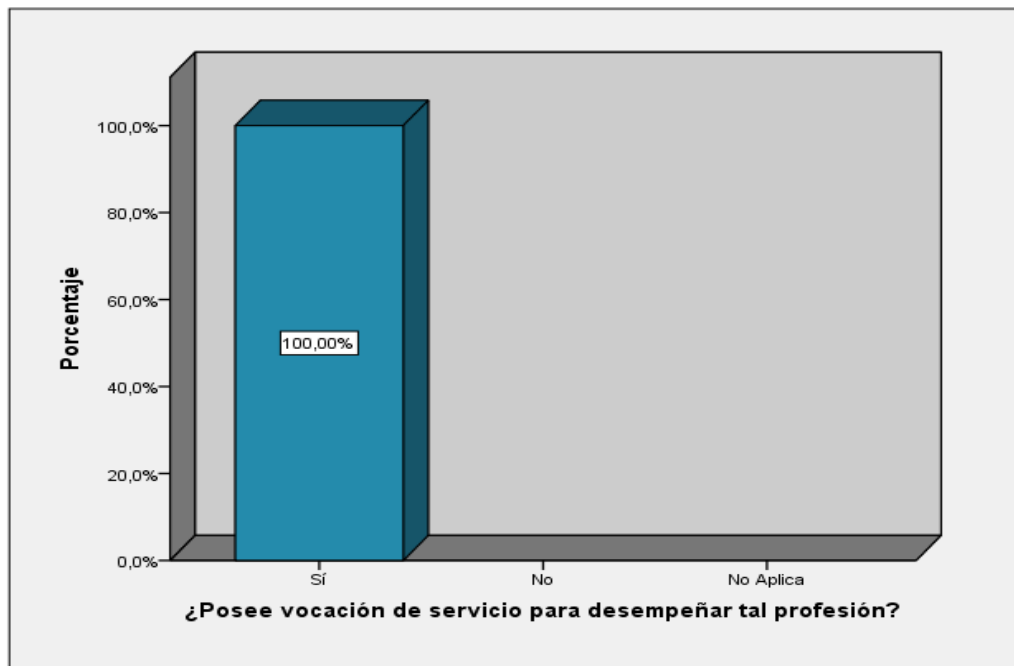
En este sentido, este apartado ha sido estructurado de la siguiente manera:

- a) Gráficos relevantes a partir de la aplicación del cuestionario dirigido a los supervisores de los egresados de la cohorte julio-2013, con el propósito de obtener su opinión como suministro para la elaboración de una propuesta curricular basada en la formación profesional por competencias.
- b) Realización del análisis porcentual y crítico de los datos reflejados en los gráficos, lo cual servirá junto a estos para la elaboración de la propuesta posterior.

En consecuencia, estos resultados, permitieron dar consecución al objetivo número dos, al permitir determinar las necesidades profesionales que demandan los empleadores de los trabajadores sociales en procura de

influir en un conspicuo desempeño laboral que satisfaga las necesidades del contexto.

Gráfico N° 1
Ítem: Vocación de servicio profesional



La abstracción sobre la vocación de servicio, es adoptada como la impresión que se establece directamente con la profesión, y a su vez, el compromiso que se adquiere mediante el vínculo establecido con aquello que irrumpe en el individuo como profesional.

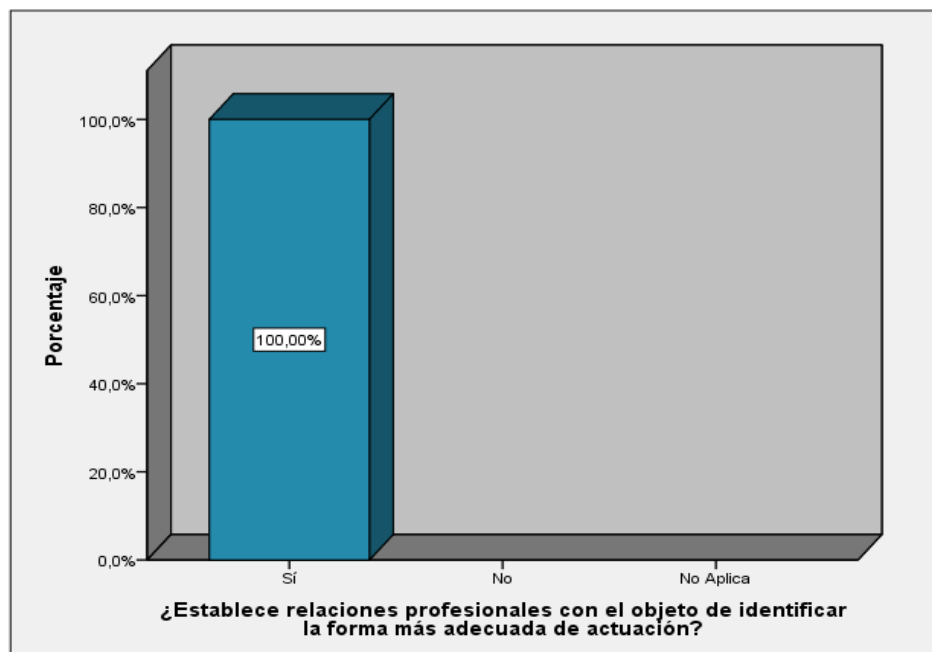
Es por ello, que la vocación de servicio para desempeñarse como trabajador social es vital, ya que esta radica en la importancia de involucrar el recurso humano en su desempeño profesional. En consecuencia, la

vocación de servicio que asuma el trabajador social por su profesión, será reflejada en la capacidad de entrega, a fin de realizar de manera correcta, ética y moralmente la profesión que ejerce, anteponiendo en ocasiones sus responsabilidades personales por las profesionales.

Bajo esta premisa, podemos observar en la gráfica expuesta, la percepción de los 20 supervisores encuestados, los cuales, expresaron en su totalidad que los egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, demuestran vocación en su pleno ejercicio profesional, a través, de su alto desempeño y eficiencia en su accionar.

Gráfico N° 2

Ítem: En relación a la identificaciones de formas de actuación



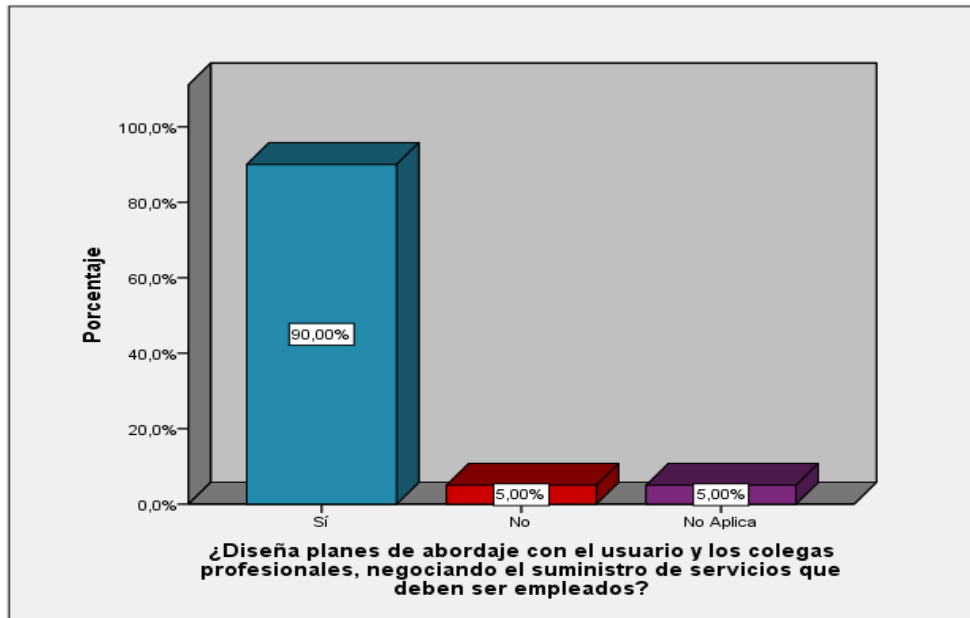
El valor que apalean las relaciones profesionales dentro del área laboral, vislumbran una parte fundamental para el buen funcionamiento de las instituciones, debido a que, permitirán establecer un ambiente de trabajo propicio, y a su vez, proporcionarán a los profesionales la conformidad de trabajar en conjunto, a favor de los objetivos a alcanzar, de acuerdo a los planes, programas y proyectos establecidos por la institución.

En concordancia, el trabajador social juega un rol fundamental en las instituciones, ya que, su relación con el resto de los profesionales, además de ser ineludible, le permitirá prestar atención directa a los trabajadores y poder brindar asesoramiento en el área de recursos humanos (o en cualquier otras áreas) de la institución, a fin de facilitar apoyo al desarrollo del trabajador, y a su vez, garantizar su bienestar ocupacional siendo estos quehaceres parte de su actuación laboral.

En este sentido se puede apreciar en esta segunda gráfica, que de los 20 supervisores encuestados, en su totalidad afirman que los Trabajadores Sociales a cargo, establecen relaciones profesionales con el objeto de identificar la forma más adecuada de actuación, que a su vez les permita alcanzar los objetivos planteados con mayor eficiencia y eficacia.

Gráfico N° 3

Ítem: Diseño de planes de abordaje



Como parte del actual pensum de estudios de la carrera de Trabajo Social perteneciente a la Universidad Central de Venezuela (1994), se encuentran contenidos los roles profesionales que compone e identifica al Trabajador Social, uno de ellos es el de Planificador y Gerente Social, el cual refiere lo siguiente:

“(…) implica el dominio de los distintos modelos de planificación y gerencia social que permiten actuar sobre la realidad social, para el diseño, ejecución y evaluación de las políticas y programas dirigidos al logro del bienestar social”. (pág.24).

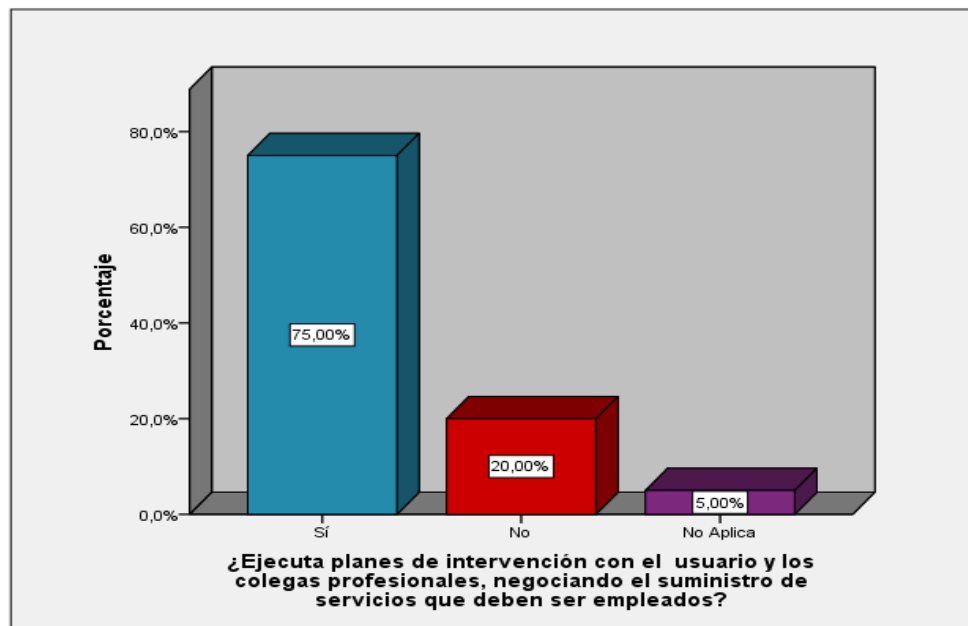
Esto indica que, dentro de la formación del trabajador social, se incluyen las herramientas necesarias para desempeñar el rol antes mencionado, por tanto este profesional es idóneo para la aplicación de

diseños de intervención, ya que conoce la información y su uso para el asesoramiento y orientación del usuario hacia la consecución de un cambio.

De acuerdo a lo expuesto, los datos proyectados en esta gráfica, demuestran que un 90% de los supervisores encuestados afirman que los profesionales en Trabajo Social a su cargo diseñan de manera eficiente, los planes de abordaje con el usuario y los colegas profesionales en su desempeño profesional, un 5% de los supervisores indicó que no realizan dichos diseños, y el 5% de los supervisores restantes señaló que los diseños no aplican dentro de las funciones que lleva a cabo el profesional. Expuesto estos resultados, cabe aludir la importancia que tienen las relaciones profesionales y la incorporación de los usuarios dentro del diseño de los planes, ya que, permiten una mayor asertividad al momento de la aplicación de planes.

Gráfico N° 4

Ítem: Ejecución de planes de intervención



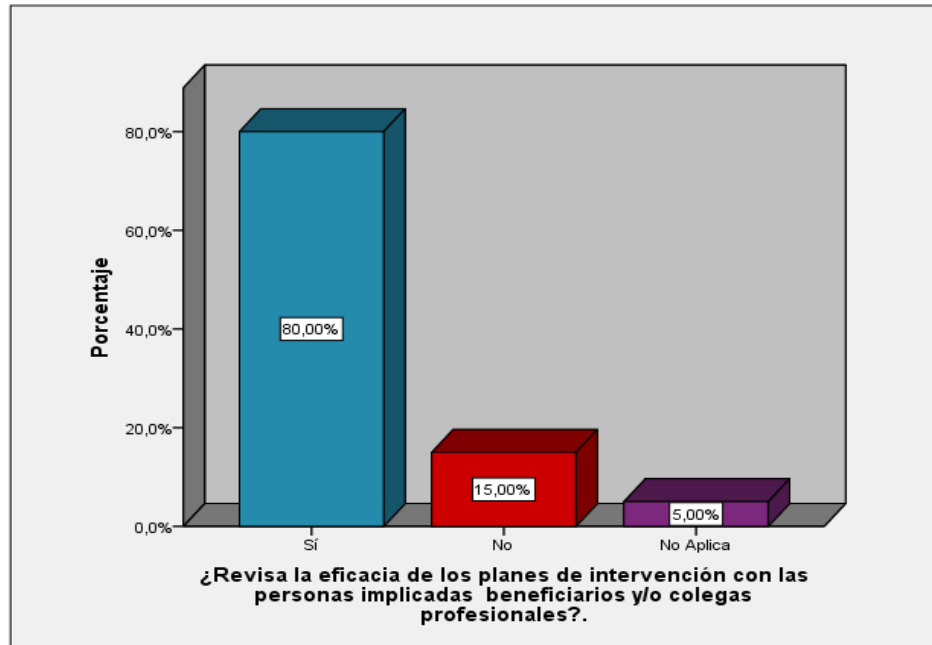
Como paso posterior a la realización del diseño de los planes en conjunto con los usuario y/o colegas profesionales y los usuarios implicados, se procede a la ejecución del mismo negociando los suministros necesarios a emplear. En cuestión, se procedió a preguntarles a los supervisores de trabajadores sociales si los mismos cometían con dicha función.

Por lo que, los resultados fueron sistematizados de manera porcentual en el gráfico superior; observando que el 75% de los supervisores afirmaron el cumplimiento del profesional en dicha función, un 20% que expresó que no la realizaba y el 5% sobrante reveló que esta no aplica en la función que ejerce el profesional en el área donde labora.

Esta población que no ejecuta ni aplica la antes expuesta función, coloca en alerta el ejercicio profesional de los trabajadores sociales, ya que son ellos los investidos para la preparación de los usuarios intervenidos en orientación al desarrollo de sus capacidades ajustadas en todo momento, a las demandas de sus necesidades.

Gráfico N° 5

Ítem: Evaluación de planes de intervención con personas implicadas



En secuencia al diseño y ejecución de planes de intervención, se destaca con gran importancia, el seguimiento; dicha estrategia es clave al momento de realizar una intervención, ya que le permitirá al profesional cerciorarse que el desarrollo del proceso sea el correcto, implicando el registro de los cambios experimentados por el usuario.

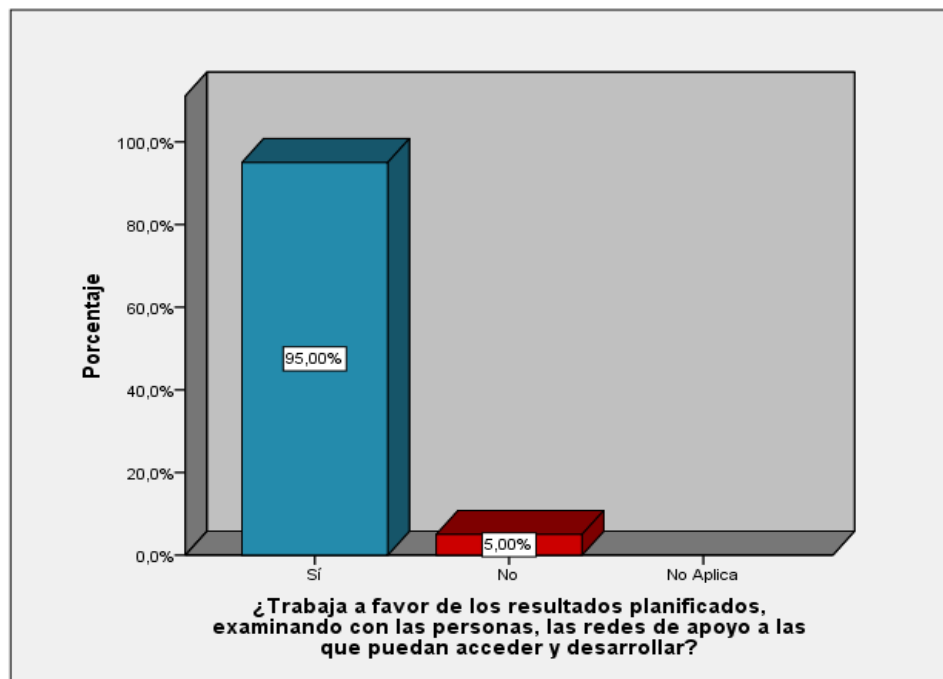
Según los análisis anteriores (véase gráfico N° 3 y N° 4), los supervisores han indicado que la mayoría de los egresados realizan las funciones antes dicha. Aunado a ello, se anexa el presente gráfico, donde el 80% de los supervisores afirman que los profesionales a cargo revisan la eficacia de los planes, mientras que 15% indica que no lo realiza y por último

el 5% indica que dicha revisión, no aplica dentro de las funciones del profesional.

Esto reafirma la necesidad de la revisión de los planes de intervención por parte de los egresados, ya que le permite calar su eficacia, pertinencia y, si el diseño y la ejecución corresponden a los objetivos planteados. En correspondencia, se logra observar que un minúsculo pero, no menos importante porcentaje, no realiza dicha función, el cual indica que debe hacerse una revisión en torno al escenario en una futura investigación, debido a que esta no entra dentro de los objetivos planteados por los actuales investigadores.

Gráfico N° 6

Ítem: Trabaja a favor de los resultados planificados



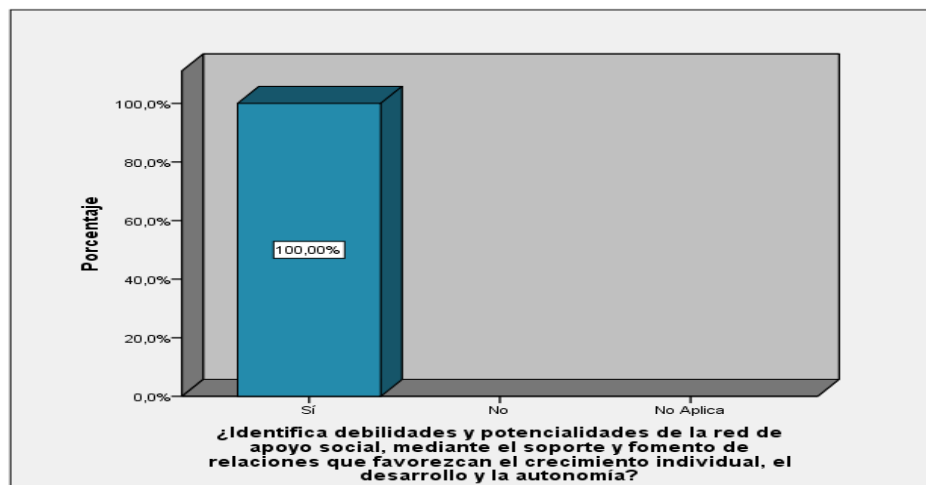
La planificación, es uno de los roles más significativos que desempeña el trabajador social. Este permite estudiar todos esos factores (supuestos, suministros, actividades, etc.) que influyen de manera directa en la pertinencia de los planes, programas y proyectos planteados por la institución.

Por tanto, a fin de lograr una mayor validez en determinado plan, es necesario que el egresado enfoque su abordaje orientado a los resultados planificados, los cuales contribuirán en el logro de los objetivos trazados.

De acuerdo a los 20 supervisores encuestados, podemos observar en el gráfico, que el 95% de los mismos respondieron de manera afirmativa la interrogante, mientras que el 5% restante indicó que los trabajadores sociales a cargo no desempeñan dicha función en su accionar profesional.

Gráfico N° 7

Ítem: Identificación y debilidades y potenciales en redes de apoyo

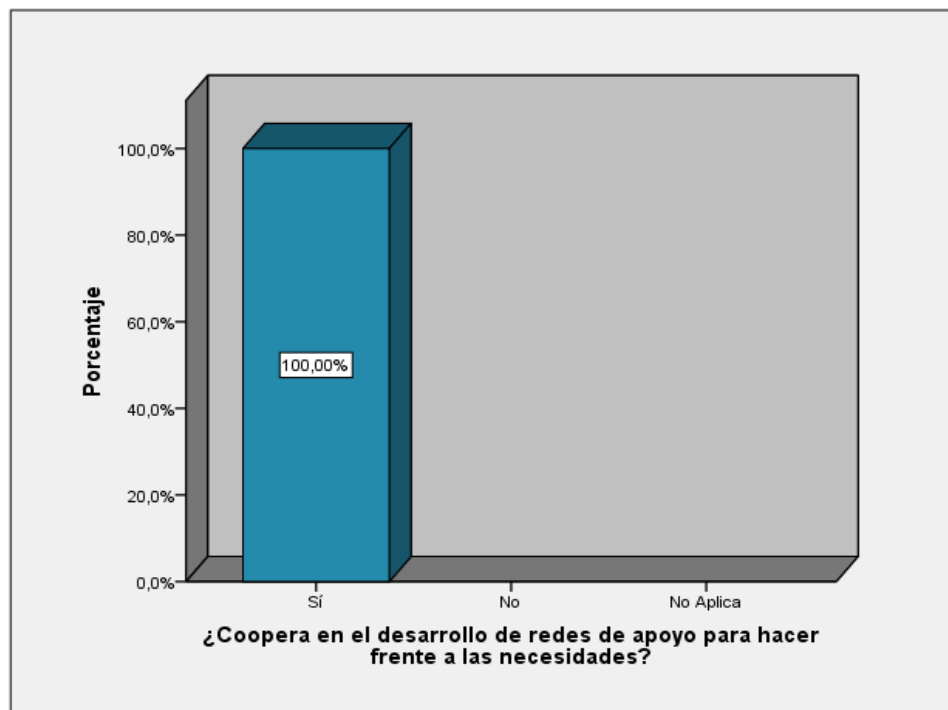


Los resultados de la interrogante planteada, revelaron que de los 20 empleadores encuestados, en su totalidad, el 100% afirma que los trabajadores sociales que poseen a su cargo, identifican todas aquellas condiciones favorables y nocivas (potencialidades y debilidades) en el individuo.

Ello, resalta la aptitud providencial que posee el egresado, ya que, este le proporcionará herramientas al usuario que le permitirán trascender en el fortalecimiento de sus cualidades individuales y sociales; donde el mismo beneficiario, pueda erradicar esas debilidades hacia potencialidades vigorizadas en su autonomía personal.

Grafico N°8

Ítem: En cuanto a la cooperación en redes de apoyo



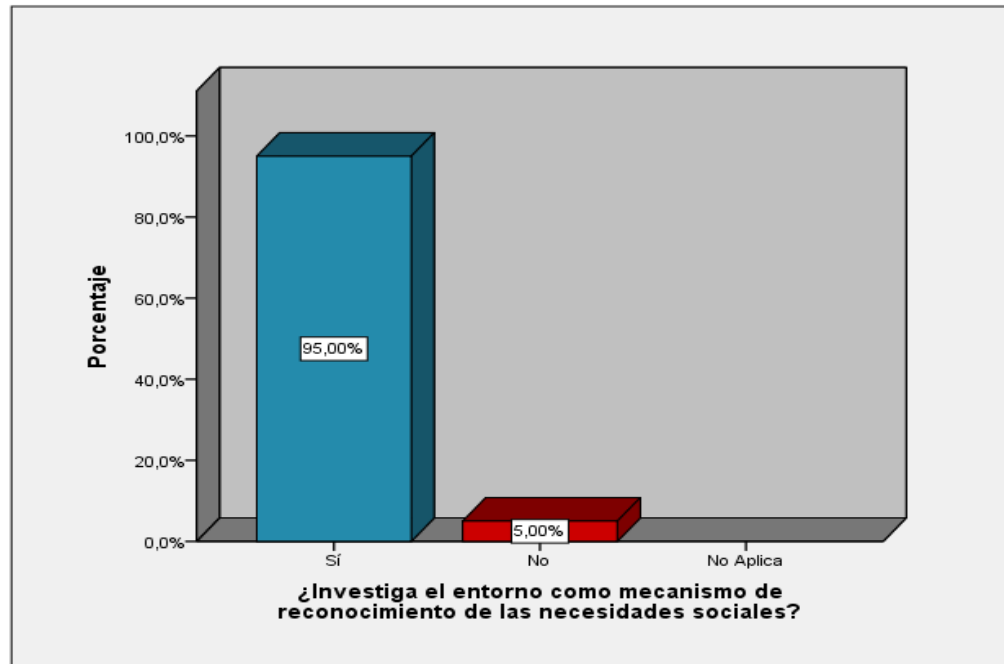
En referencia a Fernández (1998), “(...) la suma de todas las relaciones que el individuo percibe como relevantes y contribuyen a su propio conocimiento como persona en relación a su entorno, constituyen la Red Social de Apoyo” (p.12).

En base a lo expuesto por el autor, las redes de apoyo se constituyen como una alternativa a las necesidades sociales no satisfechas. Las cuales, proporcionarán un apoyo afectivo, material o de carácter informativo; mediante el cual, los usuarios podrán contar con un soporte emocional, tener la posibilidad de compartir información, alcanzar metas como grupo o dar un espacio y/o guía a personas en condiciones de vulnerabilidad.

Referente a esto, se puede observar en la presente gráfica, que los supervisores encuestados en su totalidad afirman que los trabajadores sociales a cargo cooperan en el desarrollo de redes de apoyo para hacer frente a las necesidades. Esto refleja el compromiso que adoptan los profesionales en aportar su apoyo en el desarrollo de las redes que hacen frente a todas aquellas necesidades que acarrearán a la sociedad en torno a su bienestar social.

Gráfico N° 9

Ítem: Investigación del entorno como mecanismo de identificación de necesidades



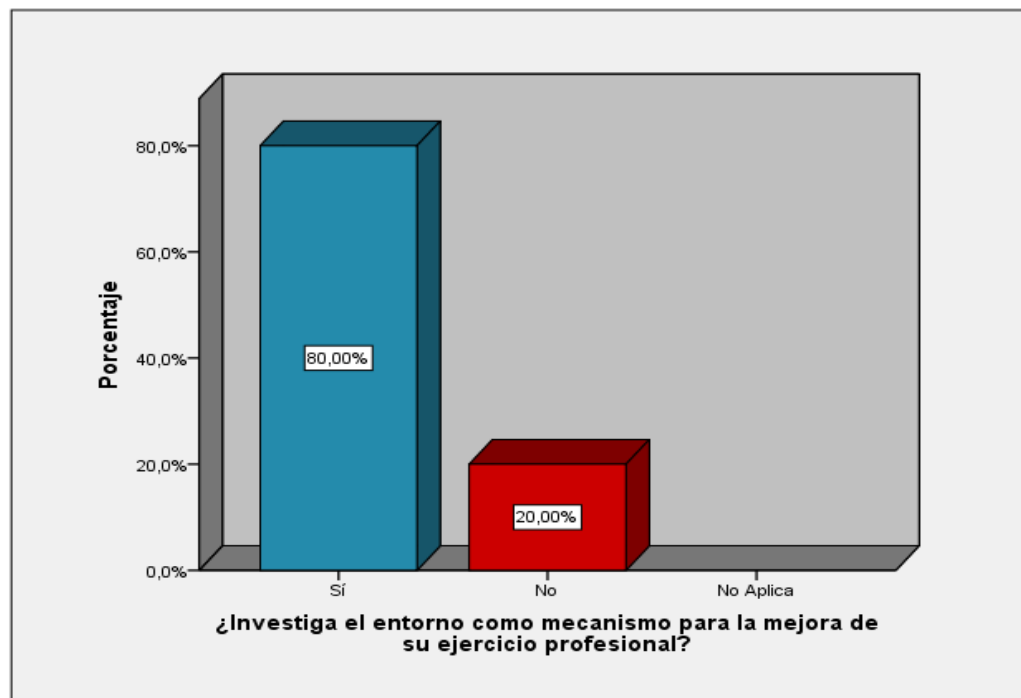
Las necesidades sociales presentes en la sociedad son reconocidas mediante la investigación del entorno en el cual se desarrollan, debido a que esta se mantiene en un constante movimiento acelerado, provocando la aparición de necesidades y nuevas problemáticas. Para un abordaje eficaz a esto que venimos mencionando, es preciso realizar una investigación paulatina acorde al desenvolvimiento de la sociedad, permitiendo así una planificación asertiva en cuanto a estos.

De acuerdo a lo antes mencionado podemos observar en la presente gráfica, que el 95% de los supervisores encuestados afirman que los trabajadores sociales a cargo realizan la investigación de entorno, mientras

que el 5% restante indicó que los profesionales a cargo no realizan dicha labor, aunque este último es mínimo, indica que una parte de estos egresados no realizan una labor tan importante, el cual proporciona aquellas necesidades, las cuales merecen ser atendidas de una manera acertada, el cual se logra mediante la investigación, el cual proporcionara los elemento claves para su abordaje.

Gráfico N° 10

Ítem: En cuanto a la investigación como mecanismo de mejora del ejercicio profesional



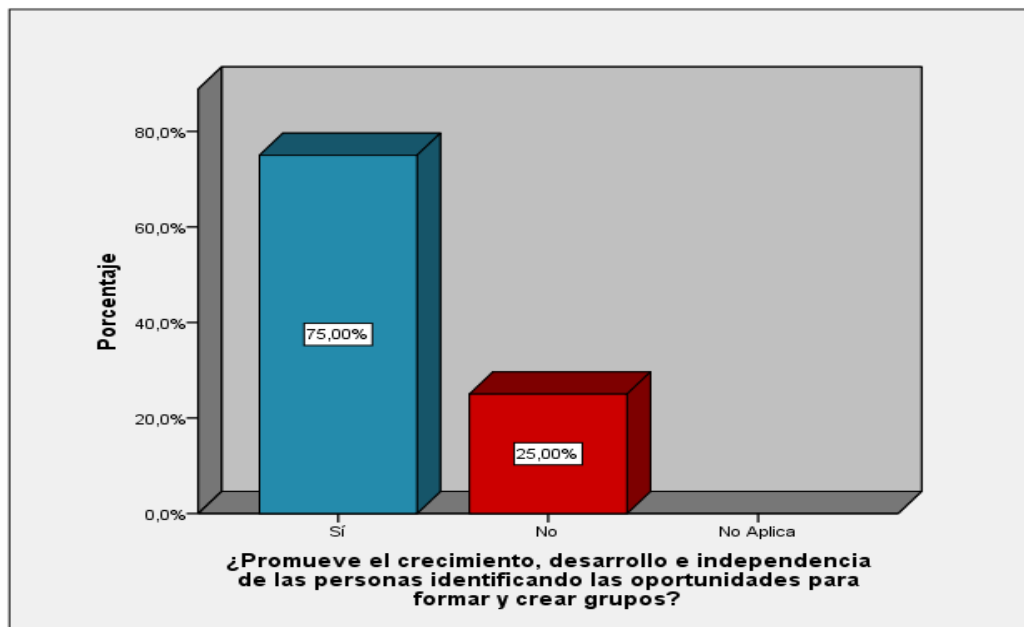
Como se menciona anteriormente, la investigación del entorno es de suma importancia, ya que le permitirá al profesional ir a la par de todas aquellas problemáticas existentes, estableciendo los mecanismos y métodos

de abordaje más eficaces, para lograr así un abordaje acorde a la situación planteada.

En este sentido, la opinión de los empleadores encuestados en la pregunta referente a esto, el 80% de ellos afirmo que los trabajadores sociales a cargo investigan el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional, mientras que el 20% restante indicó que no realizan dicho proceso.

Gráfico N° 11

Ítem: Respecto a la promoción de crecimiento de los sujetos de atención



Como podemos observar, el 75% de los supervisores encuestados afirman que los trabajadores sociales a cargo promueven el crecimiento,

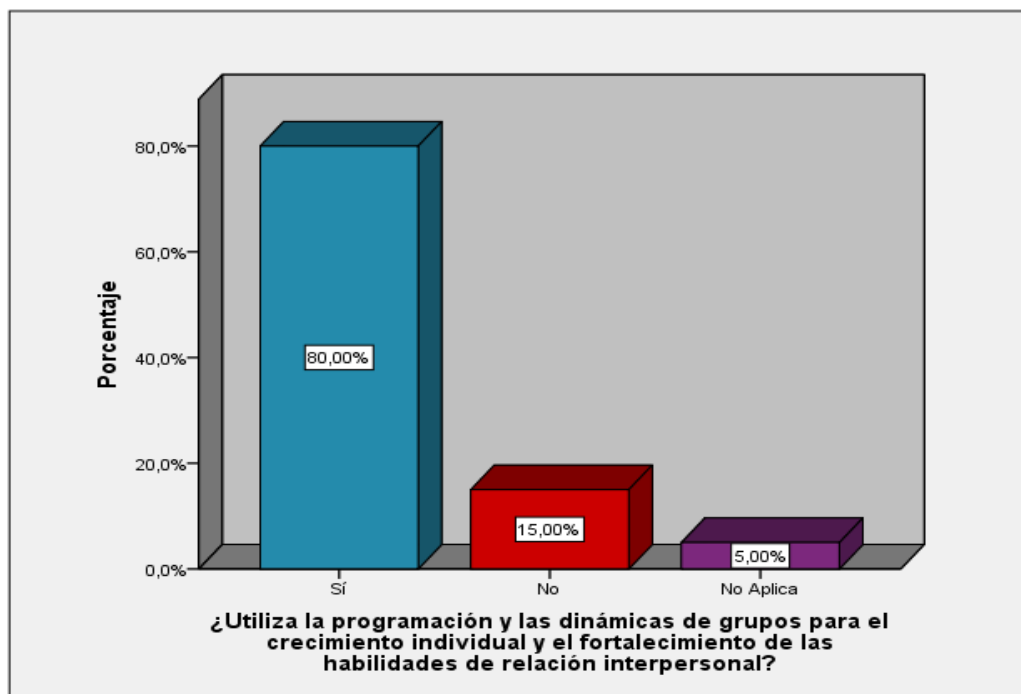
desarrollo e independencia de las personas, identificando las oportunidades para formar y crear grupos, mientras que el 25% de los supervisores restantes indican que los profesionales a cargo no realizan esta labor.

La promoción del crecimiento individual, es realizada por el Trabajo Social a través de una serie de herramientas (talleres de formación, creación de sala situacionales, charlas, etc.) el cual le permite a la persona conocer su potencialidades, la cuales ayudaran al mismo identificar las oportunidades, que logren brindarle un desarrollo como individuo frente a la sociedad, y a su vez para su fortalecimiento e independencia personal.

En vista de lo antes mencionado, y relacionado con los datos arrojados a través de las respuestas de los supervisores, podemos constatar la importancia del mismo, que es reflejada en el 75% de los egresados que participan en esta labor tan importante dentro del Trabajo Social. Aunque sin embargo no podemos obviar es 25% que no lo realiza, habría que revisar cuáles son las razones que posee el profesional para esto; esta información servirá de insumo para una investigación que se aboque a un estudio que profundice el tema, debido a que esto no forma parte de los objetivos planteados por los investigadores.

Gráfico N° 12

Ítem: Utilización de programación y dinámicas de grupos

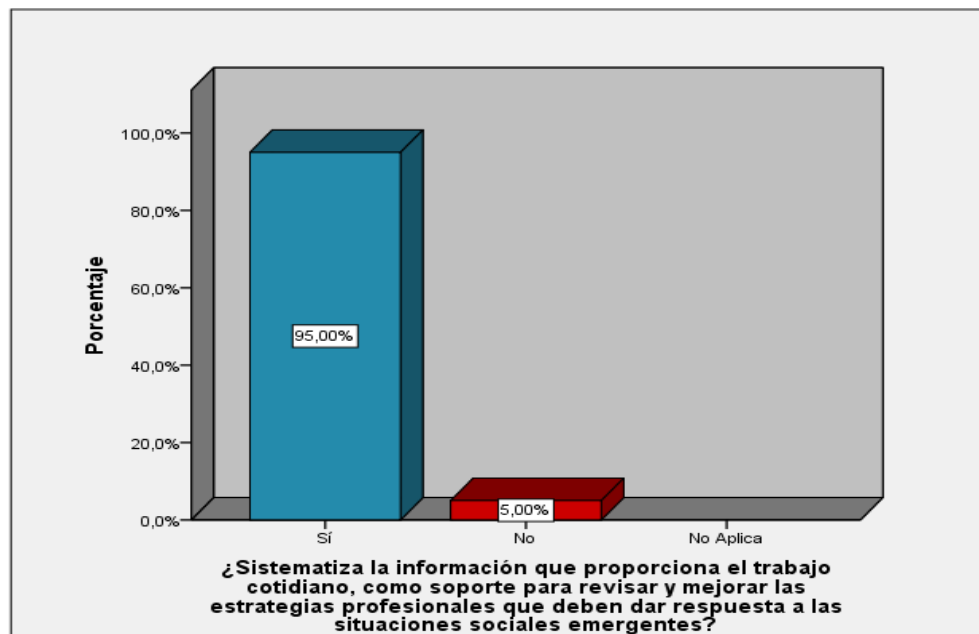


Durante el análisis de cada uno de los gráficos, se han venido desarrollando, ejes fundamentales dentro del ejercicio profesional del trabajador social (Rol de planificador y Gerente social, manejo del entorno, la cooperación, entre otros), estos correspondientes a las diferentes temáticas en donde se encuentra inmerso el profesional, la dinámicas de grupos no se escapan de ellos, siendo esta una de las herramientas principales para trabajar las relaciones interpersonales, y a su vez dinamizar un proceso, en cual permita al individuo captar las habilidades que influirán en su crecimiento. Estas dinámicas deben estar en primer plano dentro de la programación de intervención social de cada institución, debido a su gran importancia y utilidad.

De acuerdo a lo planteado, recurrimos a las respuestas de los supervisores en acuerdo a esto, donde el 80% afirmó que los trabajadores sociales a cargo utilizan la programación y las dinámicas de grupo para el crecimiento individual y fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal, mientras que es el 15% indicó que no, y por último, un 5% estableció que dicha función no aplica dentro de las labores del profesional. Dichos datos reflejan un porcentaje importante de egresados que ejercen esta labor, la cual es puesta en ejercicio durante su formación en los que el vigente pensum (1994) describe como prácticas profesionales en el 4to año de carrera. Por otro lado tenemos un porcentaje un tanto reducido, sin embargo importante, de profesionales que no ejercen esta labor, creando así inquietud en los investigadores, puesto que esta, es una competencia genérica frecuente en las carreras correspondientes al área social.

Gráfico N° 13

Ítem: En cuanto a la sistematización de información

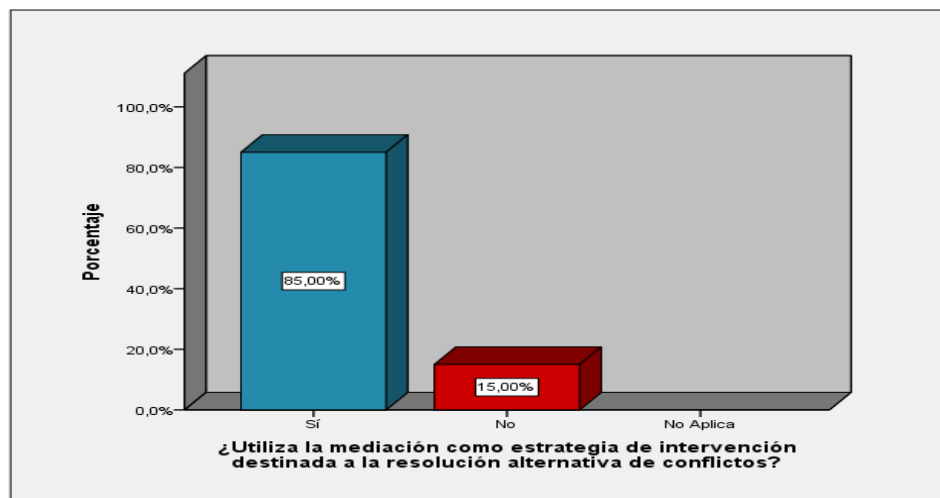


La sistematización, es otra de las herramientas del trabajador social, el cual le permite recopilar información a través de la experiencia, la cual le permitirá elaborar estrategias de intervención que esté acorde a la realidad social, debido a que esta es cambiante y a través de la sistematización cotidiana, le permitirá ir a la par con esta, creando mayor eficacia a la hora de la implementación de los planes, proyectos y programas. El soporte de esta sistematización es utilizada por el 95% de los egresados de acuerdo a la opinión de los supervisores encuestados, reforzando aún más lo que se ha venido planteando. Por otra parte el 5% de los supervisores indican que los trabajadores sociales a cargo no realizan dicha labor.

Sistematizar nos refleja los cambios que acontecen en la cotidianidad, para a su vez sean archivados y sean de utilidad tanto para otros profesionales en el área como a los propios trabajadores sociales.

Gráfico N° 14

Ítem: Implementación de la mediación como estrategia de intervención

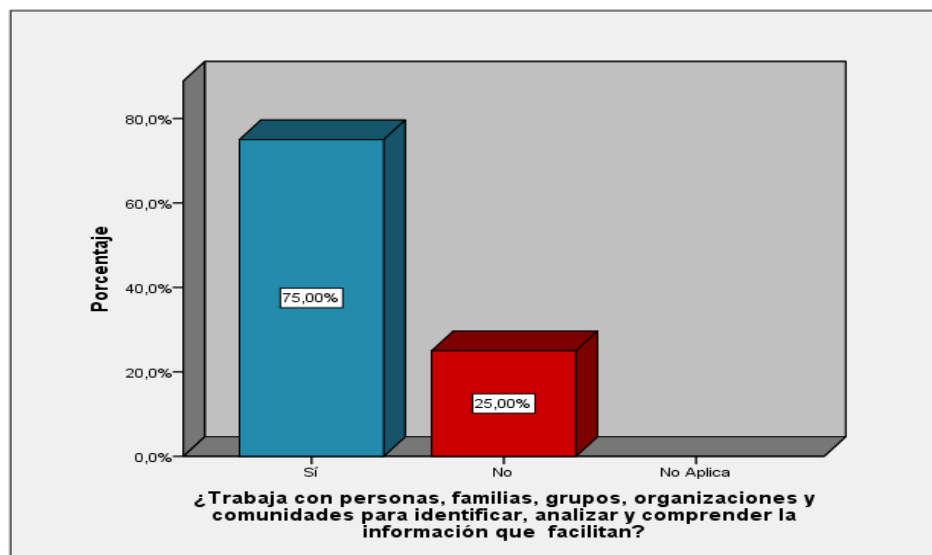


El trabajador social, en su proceso de abordaje, puede encontrarse con una serie de factores con los cuales deberá lidiar, uno de ellos es la conflictividad existente en los diferentes escenarios de intervención, para ello el profesional deberá implementar la mediación como estrategia para la solución de conflictos a través de los intereses, los cuales reflejan las necesidades y deseos particulares de cada individuo que integra la población. Centrarse en los intereses permitirá a ambas partes en conflicto conocer las necesidades y llegar a un consenso.

Para conocer el porcentaje existente de los egresados que utilizan estas estrategias para la solución de conflictos en su ejercicio profesional, procederemos a analizar de manera porcentual el presente gráfico. Esta se hará a través de la opinión de los empleadores de acuerdo a esta pregunta, en el cual el 85% de estos respondió de manera afirmativa, mientras que el 15% restante indicó que el profesional a cargo, no la realiza.

Gráfico N° 15

Ítem: En relación al trabajo con familias, grupos y organizaciones



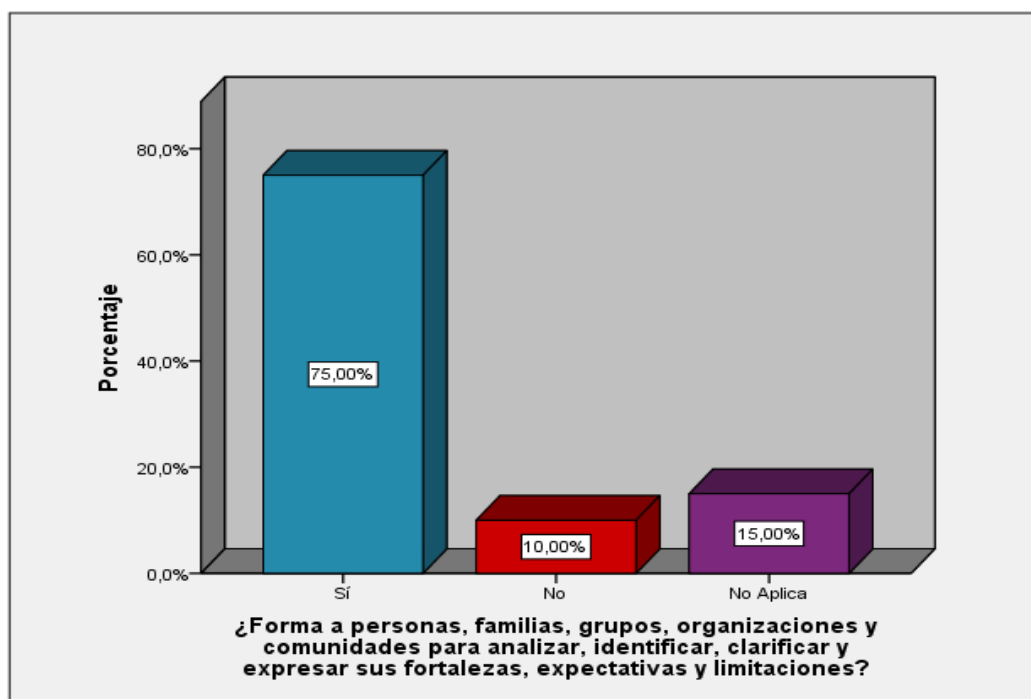
En el presente gráfico podemos observar como 85% de los supervisores afirma que los trabajadores sociales a cargo, trabajan con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para identificar, analizar y comprender la información que estos facilitan, todo esto con la finalidad de que esta, cumpla con los objetivos planteados por los profesionales y a su vez se convierta en una herramienta de utilidad para los implicados en recibir dicha información.

El trabajador social posee las herramientas necesarias para cumplir la función como facilitador, brindándole información útil, que les permitirá desarrollarse como individuos y como sociedad para así lograr solventar sus problemáticas sin necesidad de esperar a que aparezca el estado.

Pues bien, localizado el mayor porcentaje de los egresados como partícipe de la función que hemos venido analizando, no podemos dejar a un lado un porcentaje menos significativo en comparación porcentual con los que afirmaron, pero de gran relevancia, el cual es de un 25% en donde los supervisores indicaron que los profesionales a cargo no realizaban esta función.

Gráfico N° 16

Ítem: En cuanto a la formación de personas, familias, grupos y organizaciones para identificar sus fortalezas y limitaciones



Como podemos observar en el presente gráfico, el 75% de los supervisores encuestados respondió de manera afirmativa, que los trabajadores sociales a cargo forman a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones.

Este resultado corresponde a la importancia que tiene, formar a todos los sectores que conforman la sociedad, para que sean capaces de esa independencia de la cual se ha venido mencionando a lo largo de los análisis anteriores, el cual es posible mediante la identificación de la fortalezas

existentes en ellos, a través de sus fortalezas y limitaciones, para clarificar sus expectativas de cara a su desenvolvimiento en la sociedad.

Por otra parte el porcentaje restante de la muestra, se divide en un 10% para los supervisores que opinan que los profesionales a cargo no realizan esta labor y el otro 5% indica que esta función no aplica en las funciones del mismo dentro de la institución. Estos dos últimos datos podrían darse porque uno de estos sectores implicados (Familia, Grupos, Organizaciones y Comunidades) no entra dentro del accionar del Trabajador Social, puesto que esto dependerá del área donde este incorporado el egresado y de los planes, proyectos o programas que estén abocados a una población determinada.

Gráfico N° 17

Ítem: En cuanto al trabajo con personas, a fin de que las mismas tomen decisiones fundamentadas



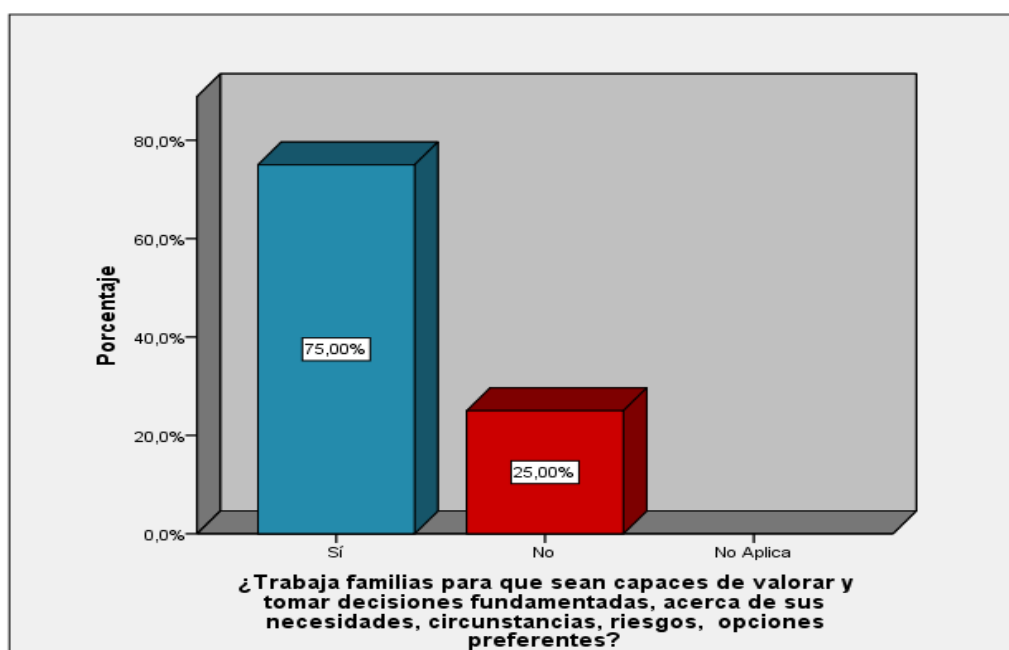
Como podemos observar en el presente gráfico, un 95% de los supervisores afirmaron que los trabajadores sociales a cargo, trabajan con personas para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos y opciones.

Las necesidades existentes en el entorno, son parte de la vida de las personas que en ella se desenvuelve, por lo tanto deberían ser los agentes principales en la toma de decisiones que les permita solventar las mismas, para ello es importante identificar los riesgos y las opciones de acuerdo a las circunstancias existentes, el cual le permita establecer valoraciones que sirvan de utilidad para tomar decisiones que se adecuen a la situación.

Los egresados mediante los datos obtenidos podemos decir, que gran parte de ellos trabaja con las personas en lo que es todo esto que hemos venido planteando en los análisis anteriores, acerca de la independencia, esta vez, a través de la toma de decisiones que le permita las solvencias de sus necesidades como individuo.

Gráfico N° 18

Ítem: Trabajo con personas, a fin de que las mismas tomen decisiones fundamentadas tomando en cuenta sus necesidades y opciones

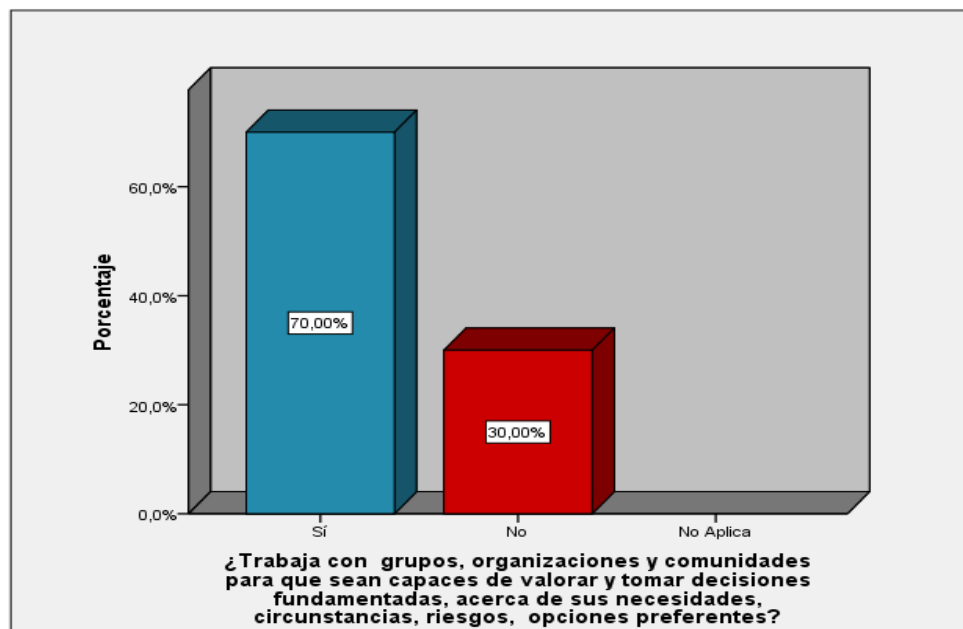


Como podemos observar en el presente gráfico, el 75% de los supervisores encuestados afirmaron que los trabajadores sociales a cargo, trabajan con familias para que estas sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos y opciones preferentes. Esta pregunta viene vinculada con la anterior (véase gráfico N° 17), pero esta vez haciendo énfasis en el núcleo familiar, siendo esta pieza fundamental en la sociedad, debido a que a partir de ella nace el primer proceso formativo de cada individuo, a través de los valores y costumbres.

Por otra parte, un 25% de los supervisores indicó que los profesionales a cargo no realizan esta labor tan importante, los factores por los cuales no lo realizan, no se darán a conocer en la presente investigación puesto que no forma parte de la direccionalidad de la misma.

Gráfico N° 19

Ítem: En cuanto al trabajo con grupos, organizaciones y comunidades con el fin de que los mismos valores y tomen decisiones sobre sus necesidades



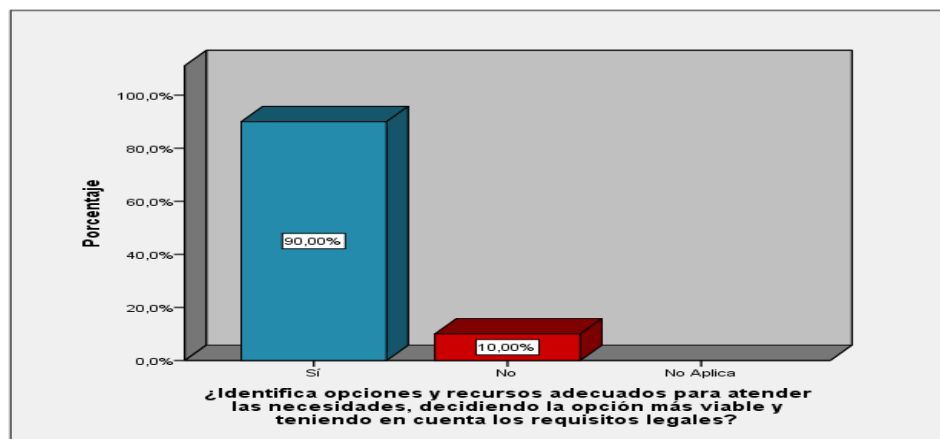
Como podemos observar en el presente gráfico, el 70% de los empleadores afirmaron que los trabajadores sociales a cargo, trabajan con grupos, organizaciones y comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos y opciones preferentes. Esta pregunta viene relacionada con los análisis del gráfico N° 17 y gráfico N° 18, pero esta vez

desde una perspectiva microsocial, como lo son los grupos, organizaciones y comunidades, en sus propias tomas de decisiones, tomando en cuenta los riesgos y opciones preferentes a cada situación, de cara a las necesidades existentes, permitiéndoles así las posibilidades para desarrollo social.

Por otra parte, se logra apreciar en los tres análisis gráficos, que mientras se va pasando de lo individual a lo grupal (grupos, organizaciones y comunidades), el porcentaje en cuanto a los supervisores que indican que los egresados a su cargo no realizan esta función, va en aumento, en este caso el porcentaje de estos es de un 30% un tercio de los trabajadores sociales de la cohorte julio-2013, siendo esta la mayor entre las tres gráficas. Esto le crea la siguiente interrogante a los investigadores ¿Los egresados le mayor énfasis al trabajo con individuos?. Esta quedara para investigaciones a futura, ya que el estudio de dicha interrogante no forma parte de los objetivos planteados por los mismos.

Gráfico N° 20

Ítem: En cuanto a la identificación de opciones y recursos para la atención de necesidades, tomando en cuenta requisitos legales



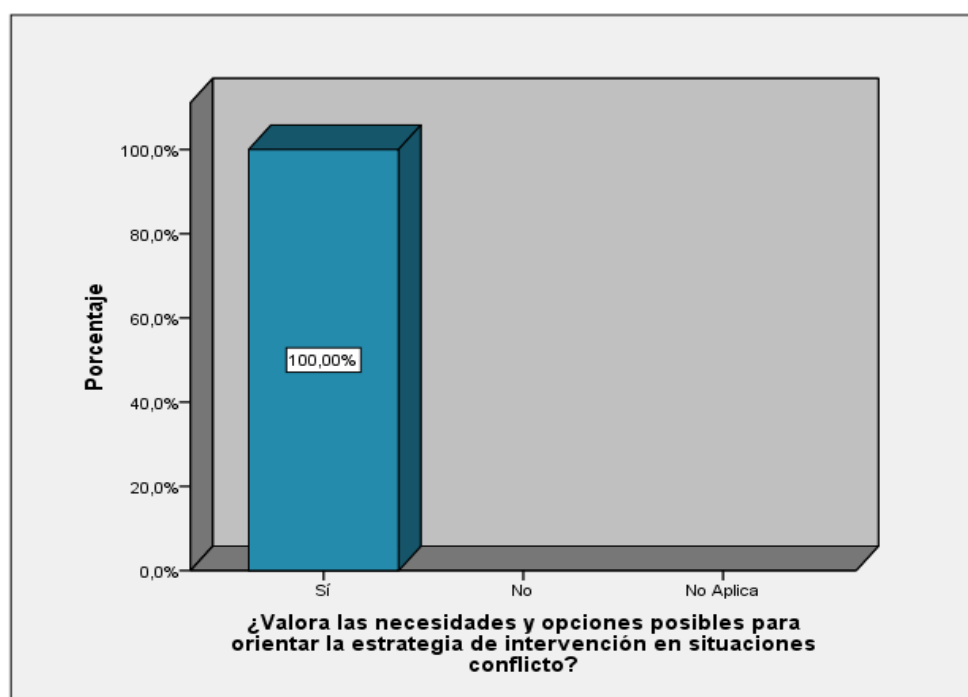
A la hora de elaborar los planes, programas y proyectos, es necesario tomar en cuenta una serie de elementos claves (objetivos, actividades, supuestos, etc.), que permitirán llevarlos a cabo con éxito, uno de estos elementos son los recursos, los cuales son uno de los factores que permitirán darle viabilidad a toda aquella planificación en materia de atención en las necesidades de la población, planteadas por las instituciones.

En este sentido, los supervisores en un 90% afirmaron que los trabajadores sociales a cargo, identifican las opciones y recursos adecuados para atender las necesidades, decidiendo la opción más viable y teniendo en cuenta los requisitos legales.

En relación a esto, cabe destacar que el Rol de Planificador y Gerente Social plasmado en el Proyecto Curricular (1994) de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, señala que una de la exigencias de este rol es: “Promover la movilización y utilización eficiente de los recursos que conduzcan al máximo beneficio de población usuaria de los servicios” (p.24). Esto indica, que este profesional posee las herramientas para identificar los recursos necesarios y su aplicación eficiente que conduzca a la resolución de las necesidades sociales.

Gráfico N° 21

Ítem: En cuanto a las orientaciones de estrategias de intervención



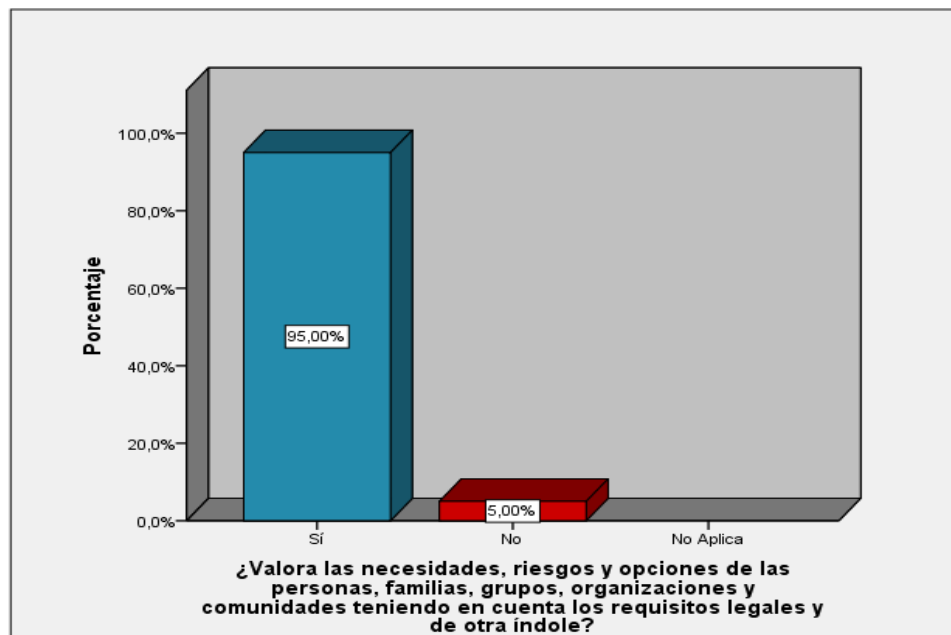
Como podemos observar en el presente gráfico, los 20 supervisores encuestados afirman que los trabajadores sociales a cargo, valoran las necesidades y opciones posibles para orientar las estrategias de intervención en situaciones de conflicto.

Este resultado, corresponde a la importancia que amerita el estudio de las necesidades existentes en la sociedad, el cual permite la categorización de las mismas, para posteriormente darles la valoración que permita priorizar las más relevantes, siendo esto parte del proceso investigativo y diagnóstico. Tras haber recopilado toda la información

necesaria, el profesional deberá establecer las estrategias de intervención que correspondan a las situaciones en conflicto, que permitan solventarlas.

Gráfico N° 22

Ítem: En cuanto a la valoración de necesidades, riesgos y opciones de los sujetos de atención



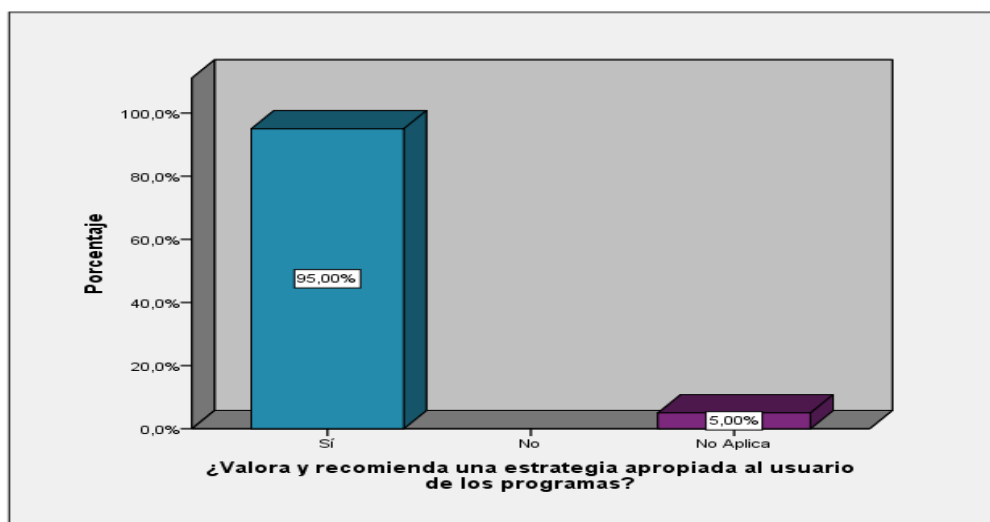
En relación con el análisis anterior (véase gráfico N° 21), en donde se hizo mención de la valoración de la necesidades existentes en la sociedad (personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades), para establecer las estrategias necesarias para su intervención, esta vez teniendo en cuenta los requisitos legales establecidos por entes gubernamentales los cuales deben tomarse en cuenta, debido a que estos forman parte de entramado social.

De acuerdo a esto, los supervisores encuestados en un 95% afirmaron que los trabajadores sociales a cargo, valoran las necesidades, riesgos y opciones de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta los requisitos legales y de otra índole. Esto demuestra la importancia de esta labor en el desempeño profesional de los egresados, puesto que deben poseer el manejo de herramientas en aspectos legales, los cual es de gran relevancia a la hora de abordar necesidades dentro de todo lo que gira en torno al bienestar social.

Por otro parte, tenemos al 5% de los empleadores restantes, el cual indica que los profesionales a cargo no realizan dicha labor, lo cual podría deducirse a que esta porcentaje no posee dicho manejo , para poder así llevarlo a cabo en accionar. Por esto es necesario hacer hincapié en este punto en la formación académica del profesional.

Gráfico N° 23

Ítem: En cuanto a la valoración y recomendación de estrategias apropiadas para el usuario



Como podemos observar en el presente gráfico, el 95% de los supervisores encuestados afirma que los trabajadores sociales a cargo, valoran y recomiendan una estrategia apropiada al usuario de los programas, estas adecuadas a las necesidades existentes, identificadas por el profesional durante el proceso de abordaje. Si los programas establecidos por la institución, este debe orientarlo e indicarle cuales son las que contemplan dentro de su programación alguna que se adecue a las exigencias planteadas por el usuario.

Por otra parte, cabe destacar que el 5% de los supervisores restantes indicaron que los profesionales a cargo dentro de su accionar, no aplican esta función.

Gráficos N°24, N°25, N°26 y N°27

Gráfico N°24

Ítem: Respecto a la práctica Trabajador Social con sujetos de atención y otros profesionales

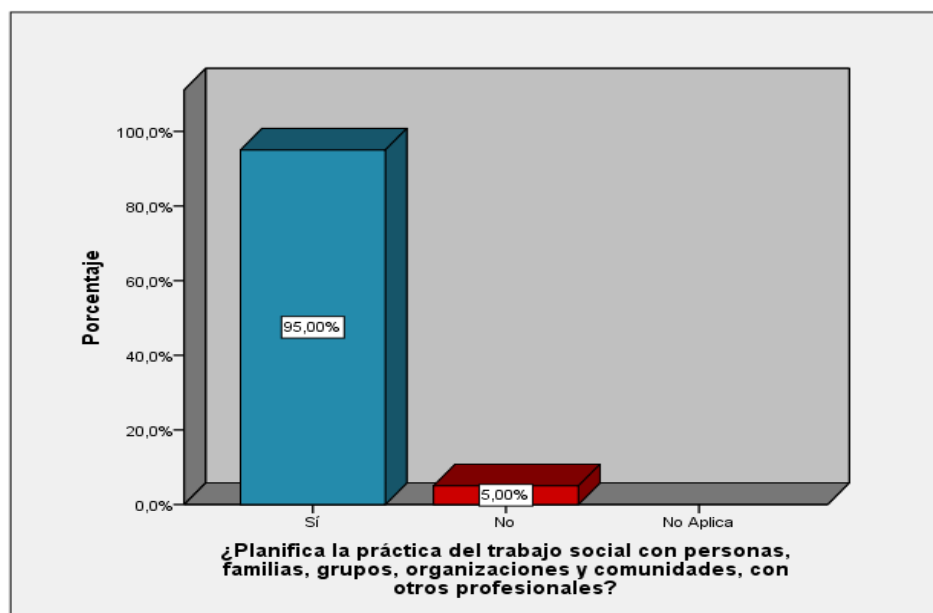


Gráfico N°25

Ítem: Respecto a la implementación de la práctica profesional

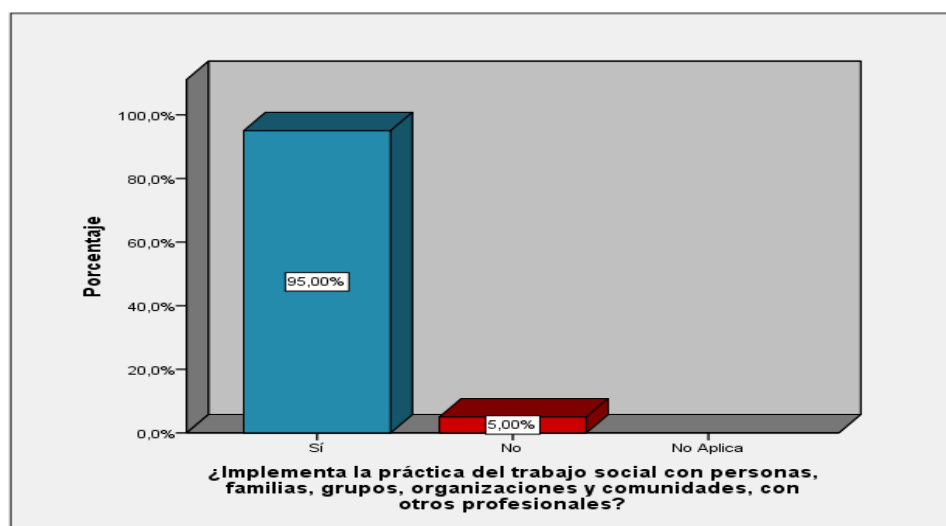


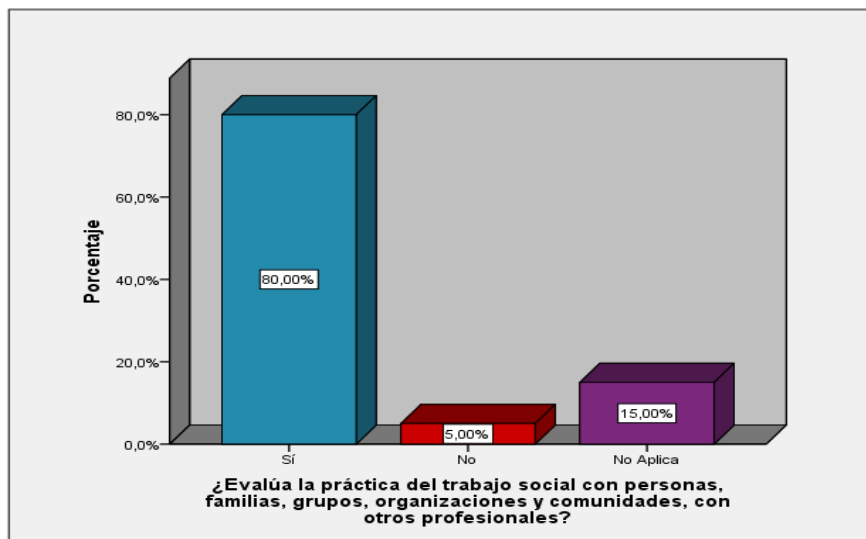
Gráfico N°26

Ítem: En cuanto a la revisión de la práctica profesional con personas, familias, grupos, organizaciones, y otros profesionales



Gráfico N° 27:

Ítem: Evaluación de la práctica del Trabajo Social con los sujetos de atención, y otros profesionales



La práctica del trabajador social es trasladar al campo de acción, todas aquellas herramientas adquiridas durante el proceso de formación académica.

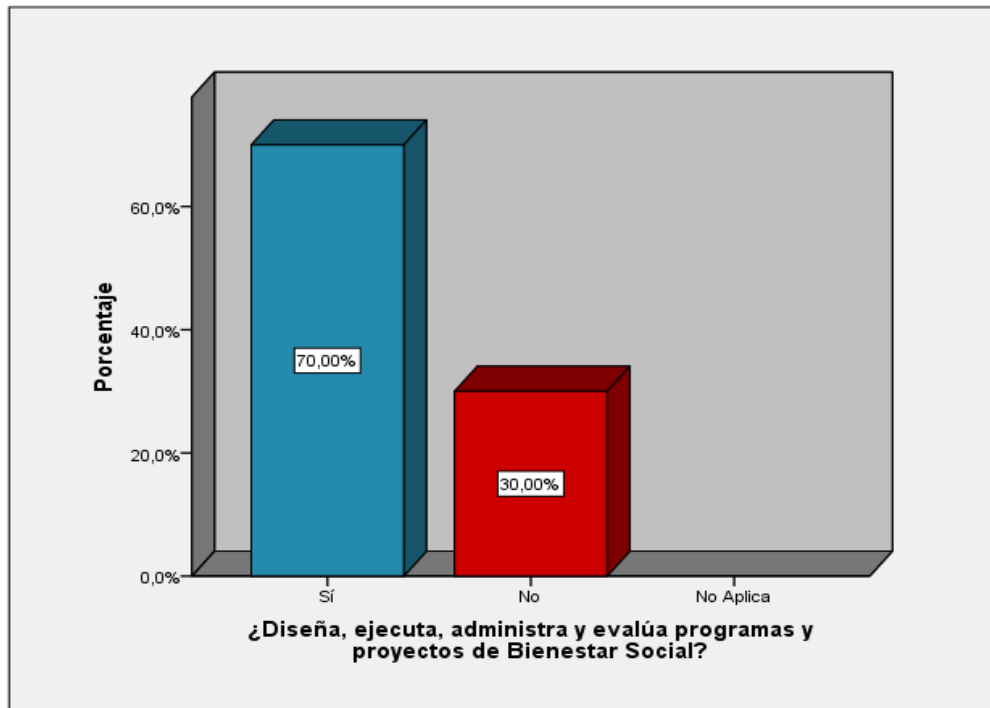
En concordancia a esto, los presente gráficos (N°24, N° 25, N° 26 y N° 27) reflejan las opiniones de los supervisores, con relación al trabajador social a cargo en cuanto a si este, planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica de su ejercicio con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros profesionales.

En la mayoría, la opinión de estos es de manera afirmativa, reflejando la importancia que tiene para el profesional la mejora de sus prácticas, incluyendo a los diferentes sectores que participan y son piezas fundamentales en su interacción con la realidad, ya que estos contemplan las necesidades que acarrearán su cotidianidad, en donde el profesional actúa de manera directa para que lograr desarrollar a plenitud, su bienestar social.

Cabe destacar, que según la opinión de los supervisores (45%), los Trabajadores sociales a cargo no realizan una de estas labores, la cual hace referencia a la revisión de sus prácticas con los sectores mencionados en párrafos anteriores.

Gráfico N° 28

Ítem: Diseño, ejecución y evaluación de programas y proyectos de bienestar social



Como podemos observar en el presente gráfico, el 70% de los supervisores encuestados afirma que los trabajadores sociales a cargo, diseñan, ejecuta, administra y evalúa programas y proyectos de bienestar social.

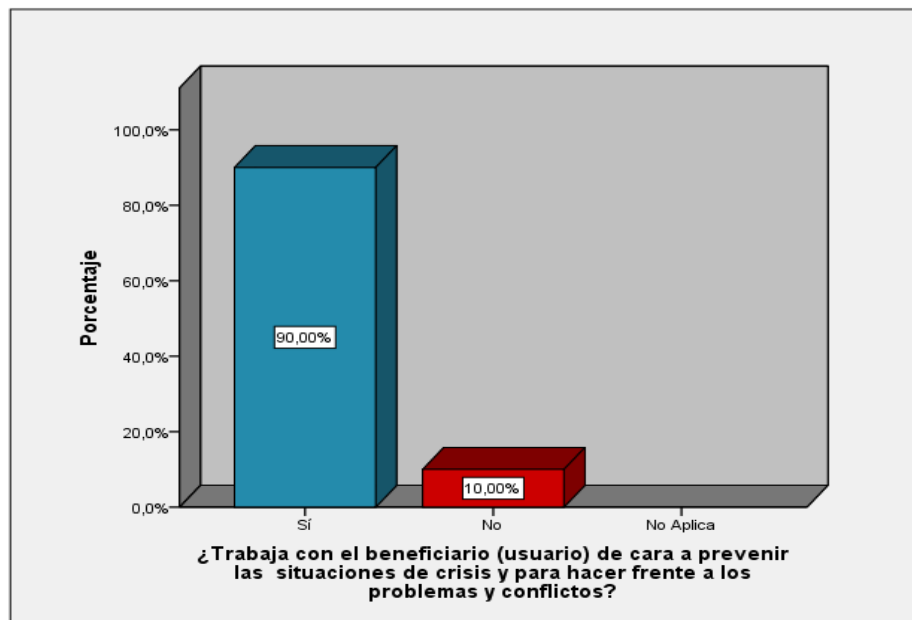
En correspondencia a esto, el pensum de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela (1994), el egresado de dicha escuela en su rol de Planificador y Gerente Social, requiere la exigencia de “Diseñar, dirigir, ejecutar y evaluar los programas de bienestar social de acuerdo a las necesidades detectadas y las condiciones reales del contexto

social, institucional y comunal” (p.24). Esto quiere decir que este profesional posee las herramientas necesarias para llevar a cabo, el cumplimiento de las fases que comprenden los planes, programas y proyectos, para una aplicación que permita la eficacia de los mismos.

Sin embargo, cabe destacar que un tercio de los supervisores encuestados indican que los profesionales no realizan dichas exigencias, la cual está enmarcada en uno de sus roles. Por lo tanto se convierte en un dato de relevancia, que indica la revisión del conocimiento adquirido por el estudiante durante su proceso de formación, detectado las fallas y vacíos en cuanto al tema.

Gráfico N° 29

Ítem: Actuación profesional en las situaciones de crisis

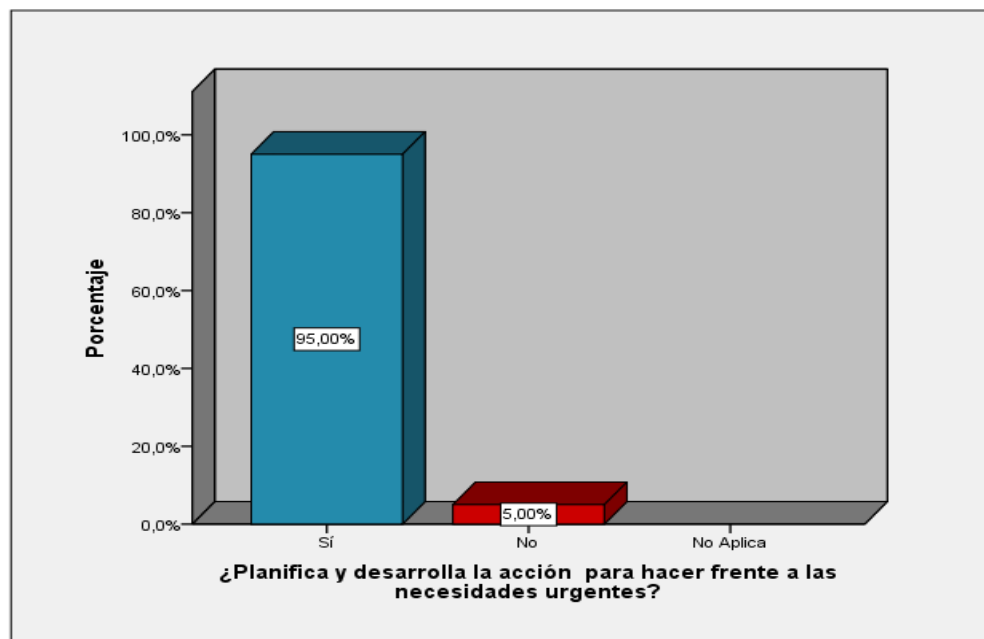


Como podemos observar en el presente gráfico, el 90% de los supervisores encuestados afirma que los trabajadores sociales a cargo, trabajan con el beneficiario (usuario) de cara a prevenir las situaciones de crisis y para hacer frente a los problemas y conflictos.

Esta realidad, nos indica que los egresados de la Cohorte Julio-2013 se preocupan por trabajar con el beneficiario de las políticas institucionales, en miras de que las situaciones de riesgo, no se conviertan en un problema mayor, creando conflictividad en el entorno social del individuo. Todo este trabajo servirá para lograr que los mismos remuevan los obstáculos que impedirán el desarrollo, así como unas condiciones de vida adecuadas.

Gráfico N° 30

Ítem: Respecto a la planificación y acción para hacer frente a necesidades urgentes

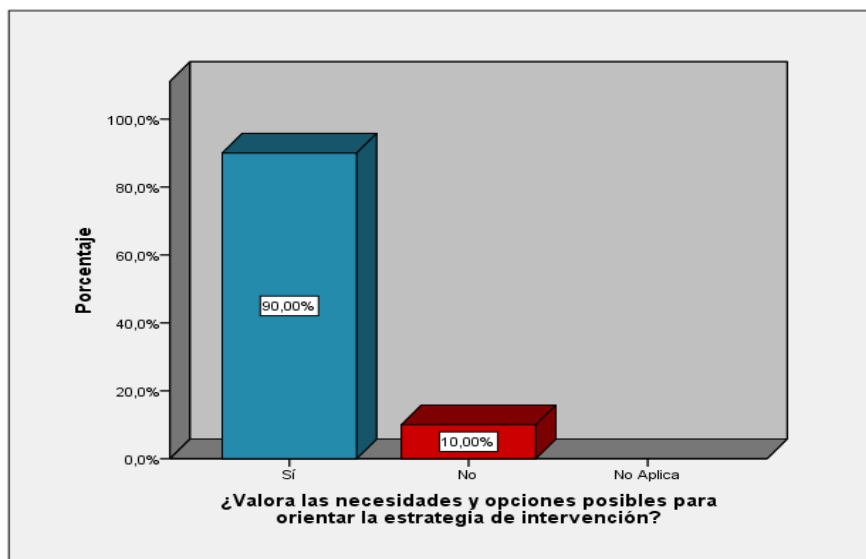


Como se puede apreciar en el presente gráfico, el 95% de los supervisores encuestados indican que los trabajadores sociales a cargo, planifican y desarrollan las acciones para hacer frente a las necesidades urgentes, tomándose en cuenta como prioridad a la hora de dicho proceso.

Los egresados de esta disciplina deben estar capacitados para dar respuestas inmediatas a las necesidades de mayor prioridad y de carácter de urgencia de la sociedad, para esto su formación en materia de planificación, debe estar en correspondencia a estos escenarios que pueden aparecer de manera inoportuna en el campo de acción del profesional, convirtiéndose en un obstáculo para el desarrollo del individuo.

Gráfico N° 31

Ítem: Valoración de las necesidades y opciones para la intervención

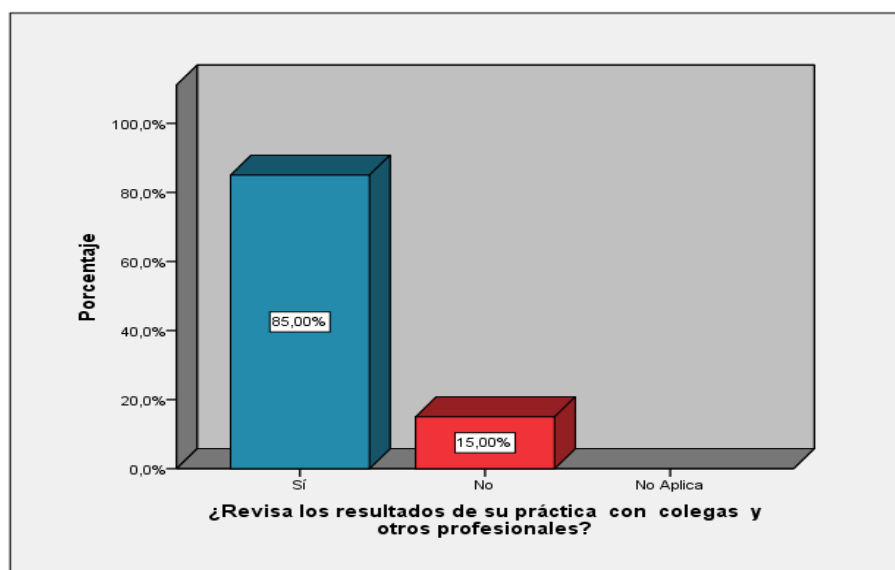


Es tarea vital para plantear las estrategias de intervención una evaluación diagnóstica, haciendo seguimiento de las necesidades, permitiendo la orientación de la misma a través de su valoración. Para lograr una intervención que dé respuestas a todas aquellas carencias y necesidades existentes en la población, para así poder desarrollar potencialidades, estableciendo los objetivos a conseguir para mejorar su situación.

Según la opinión de los supervisores (90%), los trabajadores sociales a cargo valoran las necesidades y opciones posibles para orientar las estrategias de intervención. Este resultado corresponde a lo que hemos venido planteando, donde los profesionales como agentes de cambio, deben tomar en cuenta la valoración de las necesidades, para orientar estrategias que correspondan a estas, mediante intervenciones eficaces. Por otra parte tenemos un 10% restante, de los empleadores que indican que los profesionales a cargo, no realizan esta función.

Gráfico N° 32

Ítem: Respecto a la evaluación de su práctica con otros profesionales



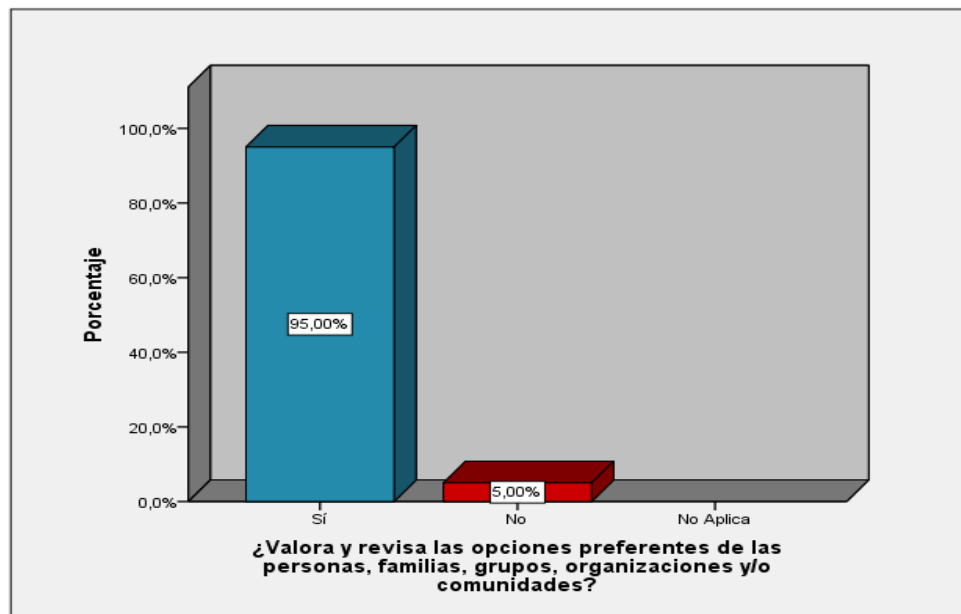
En el presente gráfico se puede observar, que el 85% de los supervisores encuestados afirman que los trabajadores sociales a cargo, revisan los resultados de su práctica con colegas y otros profesionales, mientras que el 15% restante indicó que los egresados a cargo no realizan esta labor.

Los resultados arrojados indican la importancia que tiene para los profesionales, llevar a cabo la revisión de sus prácticas con otros profesionales, los cuales pondrán aportan una visión externa de su accionar, logrando a través de sus críticas constructivas ayudar en la mejora de las prácticas, haciendo que el mismo, haga los ajustes necesarios.

El trabajador social debe trabajar en pro de sus prácticas, logrando desarrollar estrategias que posibiliten un abordaje eficaz, en correspondencia con las necesidades existentes en la sociedad, ocasionada por las contradicciones que se propician en la dinámica social.

Gráfico N° 33

Ítem: Valoración de las opciones preferentes por el sujeto de atención

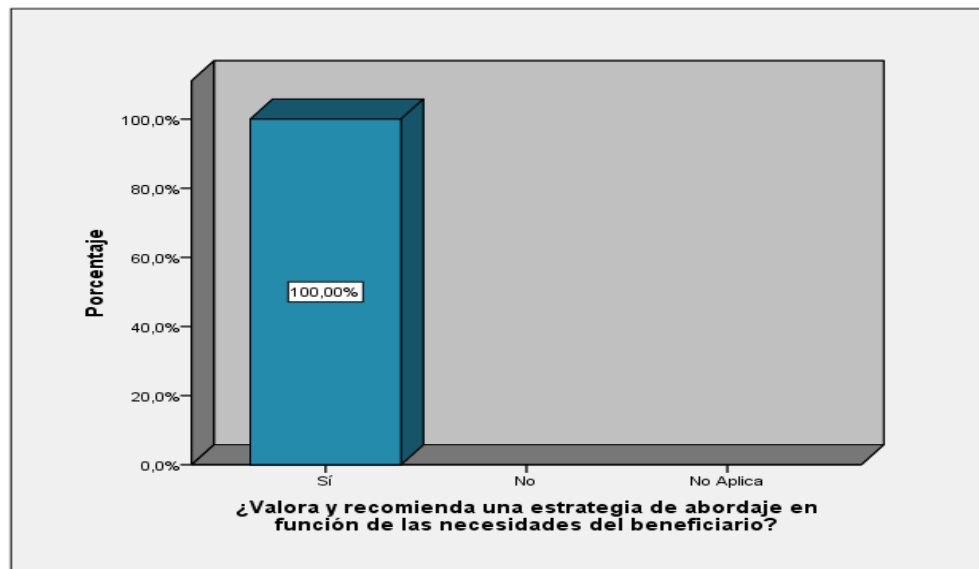


Si bien los trabajadores sociales deber valoran las necesidades para orientar las estrategias de intervención, debe tomarse en cuenta las opciones que pueden plantear los diferente actores que giran en torno a esta realidad (personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades), debido a que estos son los afectados y poseen una visión de lo que para ellos sería una solución, aportando opciones preferentes para ellos.

En este sentido, los supervisores encuestados (95%) afirmaron que los profesionales a cargo, valoran y revisan las opciones preferentes de las personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades. Esto refleja la importancia que poseen todos los actores que conforman la sociedad.

Gráfico N° 34

Ítem: En cuanto a la valoración y recomendación de estrategias de abordaje



Valoradas las necesidades (véase gráfico N° 31) y la opciones preferentes algunos actores que hacen vida en la realidad social (véase gráfico N° 32) para orientas las estrategias de intervención. Es necesario recopilar esa información y hacer un diagnóstico de ellas, que permita al trabajador social elaborar recomendaciones establecidas bajo la valoración de las necesidades, que puedan ser recomendadas a la institución para la mejora de las estrategias de intervención, que logren permitir el alcance de los objetivos planteados por la misma.

En base a esto, los 20 supervisores encuestados afirmaron que los trabajadores sociales a cargo, valoran y recomiendan una estrategia de abordaje en función de las necesidades del beneficiario. Esto corresponde a lo que se ha venido planteado, reflejando el compromiso que asume el profesional a la hora de tomar en cuenta las estrategias que corresponden a la solvencia de las necesidades existentes en la sociedad.

Gráficos N° 35 y N° 36

Gráfico N° 35

Ítem: Valoración de solicitudes de actuación

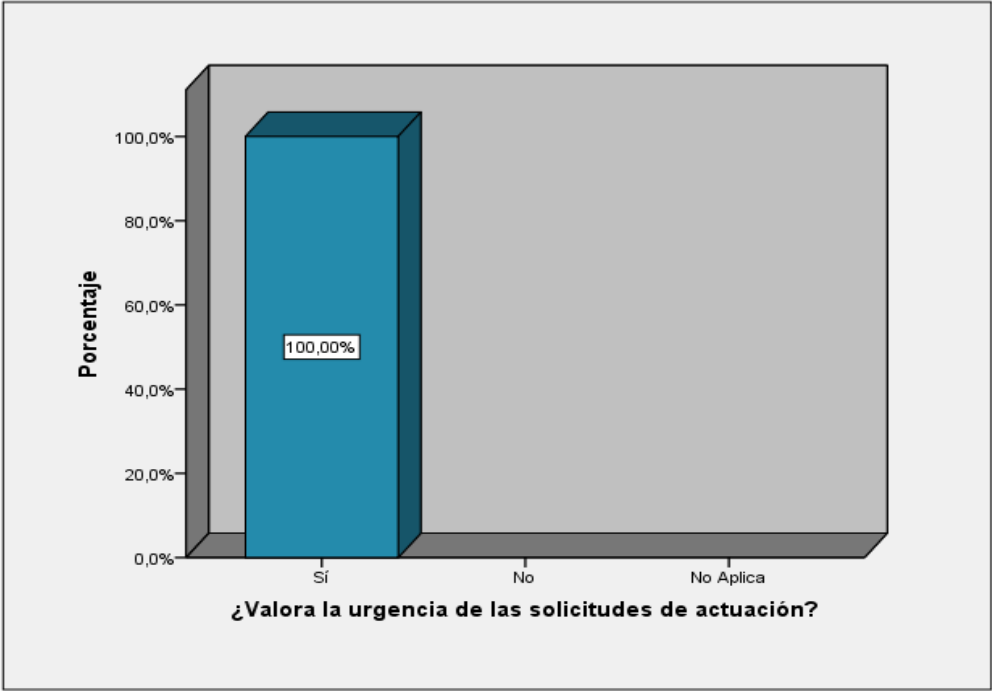
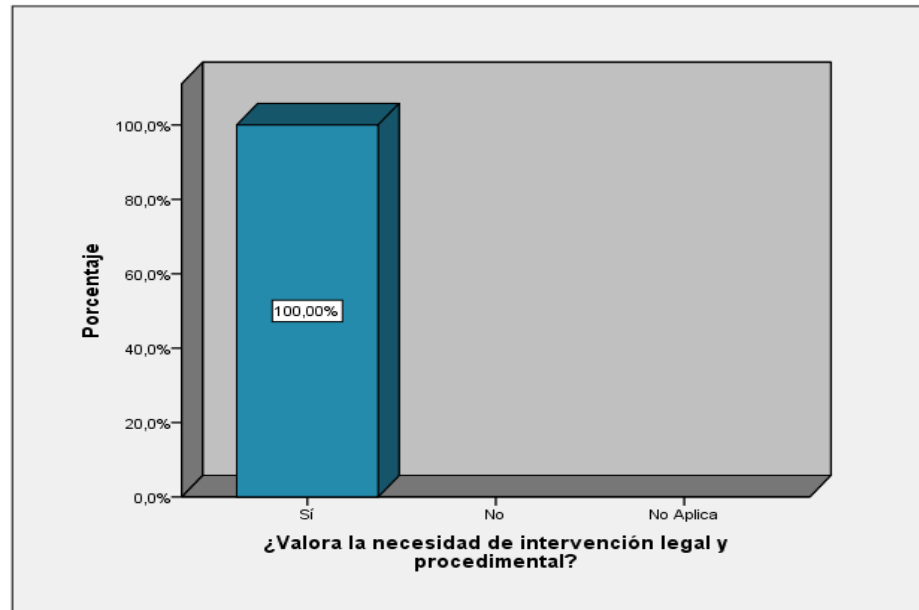


Gráfico N°36

Ítem: Valoración de la intervención legal y procedimental

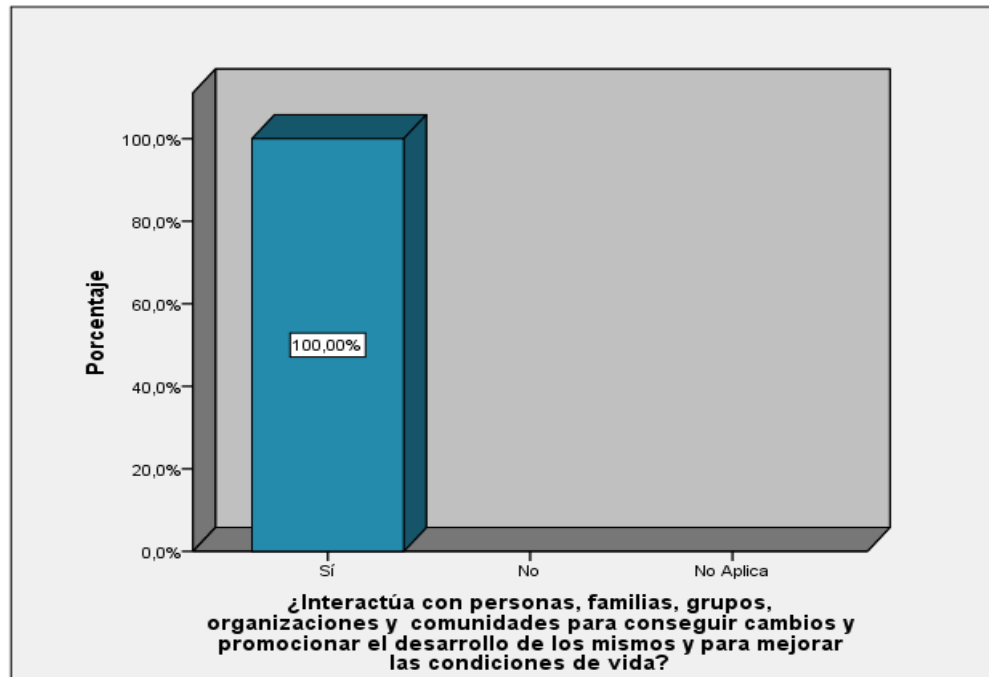


Las solicitudes emitidas por personas, grupos, organización y comunidad, deben pasar por una serie de procedimientos que estipula las instituciones dependiendo del área de donde venga la solicitud. En algunas ocasiones la mayoría de estas dependen de estos procedimientos y de procesos legales. En este sentido los 20 supervisores afirman que los trabajadores sociales a cargo, valoran la urgencia de las solicitudes y a su vez valoran las necesidades de intervención legal y procedimental.

Esto refleja la importancia que tiene para los egresados valorar la urgencia de las solicitudes, sin olvidar, que estas deben pasar por una serie de procedimientos institucionales que puede incluir la intervención legal, logrando así una respuesta eficaz ante la solicitud.

Gráfico N° 37

Ítem: En cuanto a la interacción con familias, grupos, organizaciones y comunidades

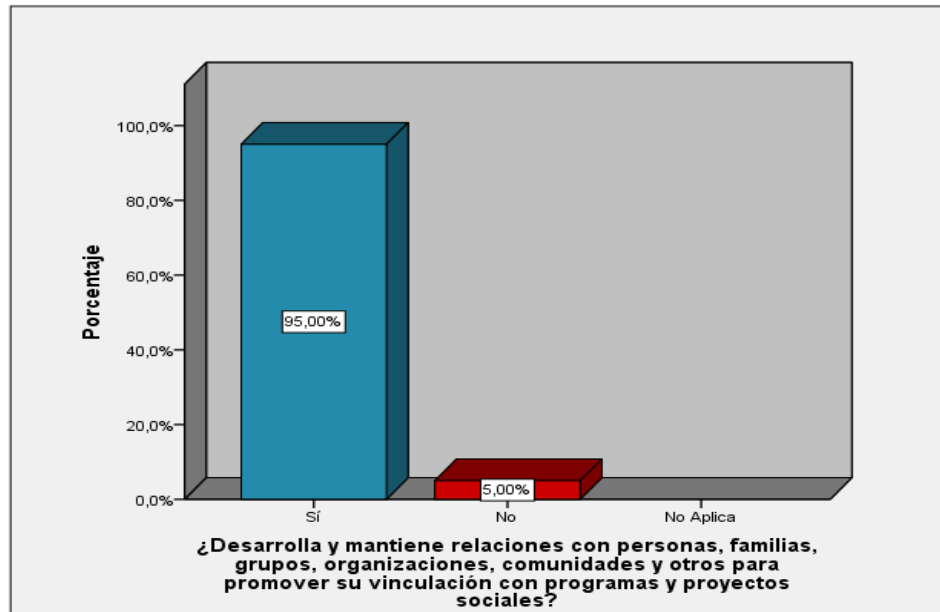


Como se puede apreciar en el presente gráfico, los 22 supervisores encuestados afirman que los trabajadores sociales a cargo, interactúan con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades en pro de conseguir cambios que garanticen mejoras en las condiciones de vida de los mismos, promocionando su desarrollo a través de las estrategias de intervención.

La interacción con estos actores, debe estar presente dentro de la dinámica profesional del trabajador social, debido a que esta es parte del campo de acción donde el mismo se desempeña. Esta le permitirá tener una vinculación directa, la cual le permitirá tener una visión clara de lo que acontece en el entramado social.

Gráfico N° 38

Ítem: Promoción de la vinculación de, familias, grupos, organizaciones y comunidades en programas y proyectos sociales



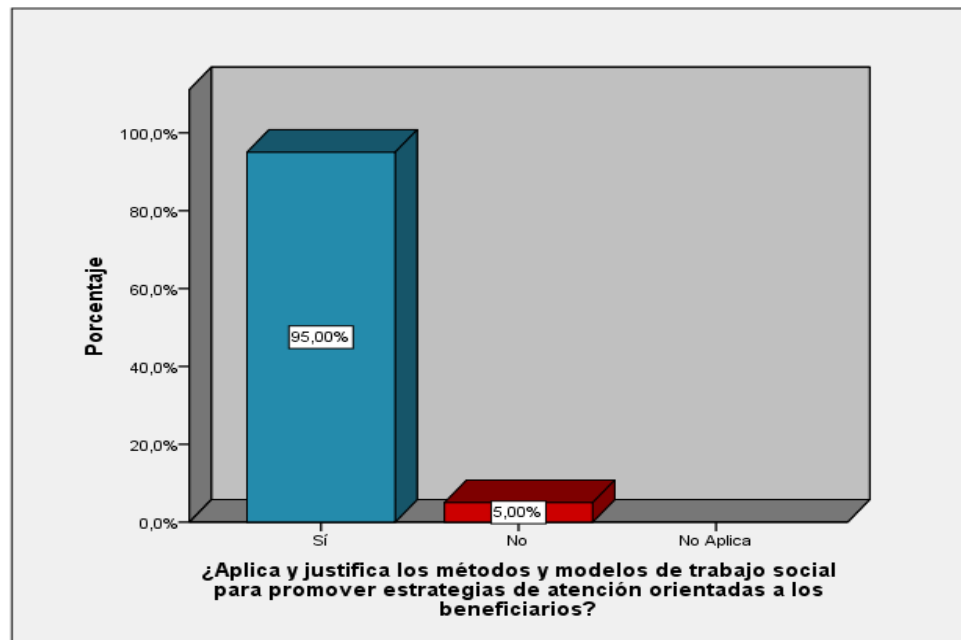
La vinculación de los beneficiarios con los programas y proyectos sociales, es de suma importante porque a través se establece una relación directa, que permite la incorporación de suministros informativos los cuales enriquecerán los mismos, de manera tal que se pueda mantener a la par de las necesidades sociales existentes en la sociedad.

En relación a esto, el 95% de los supervisores encuestados, respondieron de manera afirmativa con respecto a que los trabajadores sociales a cargo, desarrollan y mantiene relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros para promover su vinculación

con programas y proyectos sociales. Mientras que el 5% de los supervisores restantes, indicaron que los profesionales a cargo no realizan esta labor.

Gráfico N° 39

Ítem: Manejo de métodos y modelos del Trabajo Social



Una de las cosas que hace indispensable al Trabajo Social es el manejo de métodos (método de caso, método de familia y método de comunidad) inherentes a la carrera que dan respuestas al contexto social. Estos métodos son pieza fundamental en la formación del profesional, debido a que mediante estas adopta las herramientas necesarias para el abordaje, dependiendo de los actores del entramado social.

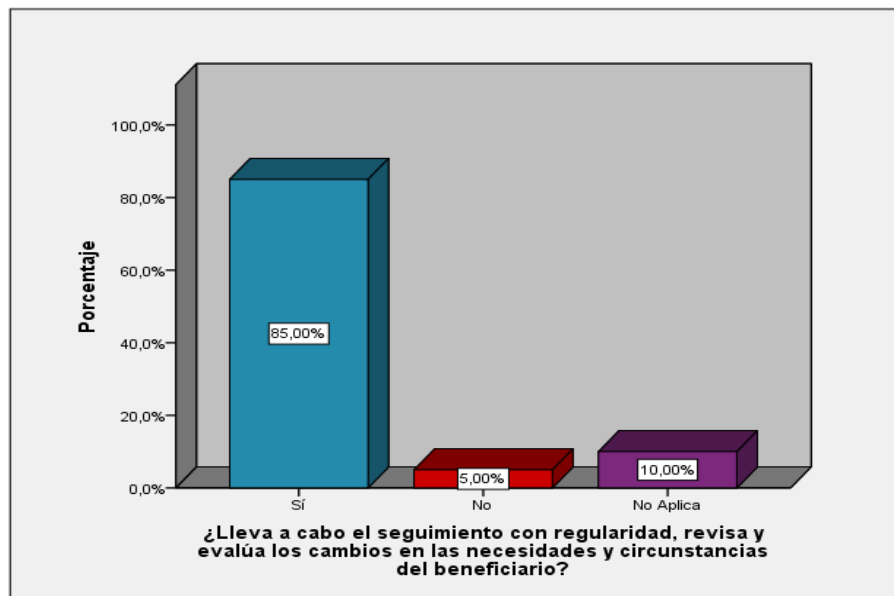
Se les preguntó a los supervisores en referencia a esto, en donde el 95% de los encuestados afirmó que los trabajadores sociales a cargo,

aplican y justifican los métodos y modelos de Trabajo Social para promover estrategias de atención orientadas a los beneficiarios, mientras que el 5% indicó que los profesionales no responden a esto.

En relación a estos datos arrojados, podemos ver reflejada la importancia que tiene los métodos del Trabajo Social, lo cual le proporciona el camino para obtener un fin de manera ordenada, desde un conjunto de reglas, que se pueden referir al pensar y los métodos para actuar, mediante estrategias de intervención orientas a las necesidades de los beneficiarios,

Gráfico N° 40

Ítem: Seguimiento y evaluación de necesidades en los beneficiarios

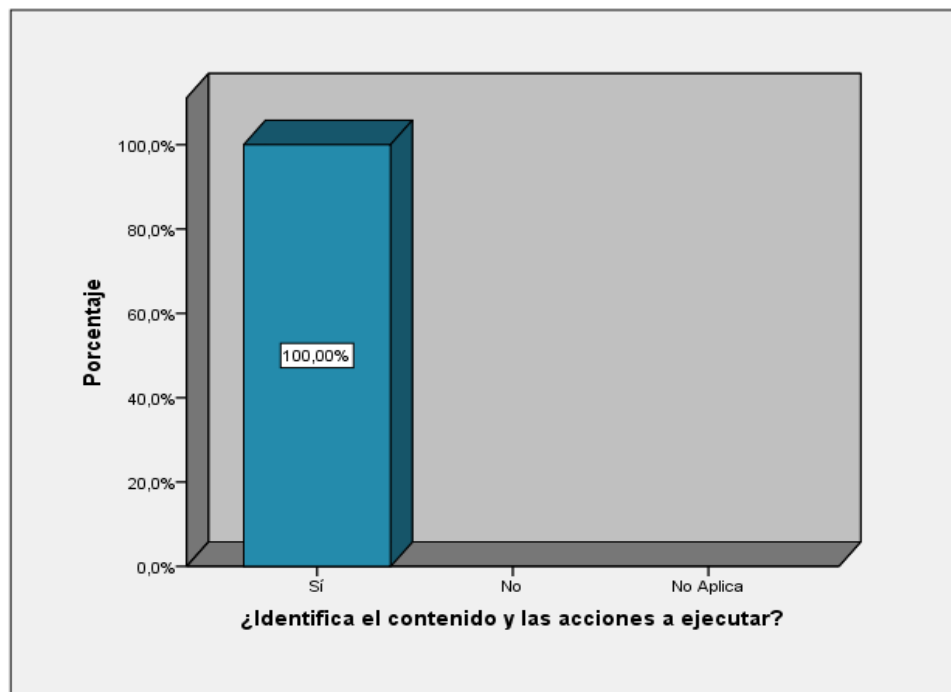


Como se puede apreciar en el presente gráfico, el 85% de los supervisores afirmó que los trabajadores sociales a cargo, llevan a cabo el seguimiento con regularidad, revisa y evalúa los cambios en las necesidades y circunstancias del beneficiario, mientras que el 5% de esto indicó que no realizan esta función y por último, el 10% restante indicó que esta función no aplica para el profesional.

Estos datos arrojados, nos llevan a que los egresados de la cohorte julio-2013 en su mayoría, realizan el seguimiento de los beneficiarios, revisando y evaluando las necesidades existentes, permitiéndole medir el grado de eficiencia y de la eficacia de los programas.

Gráfico N° 41

Ítem: Identificación de acciones a ejecutar

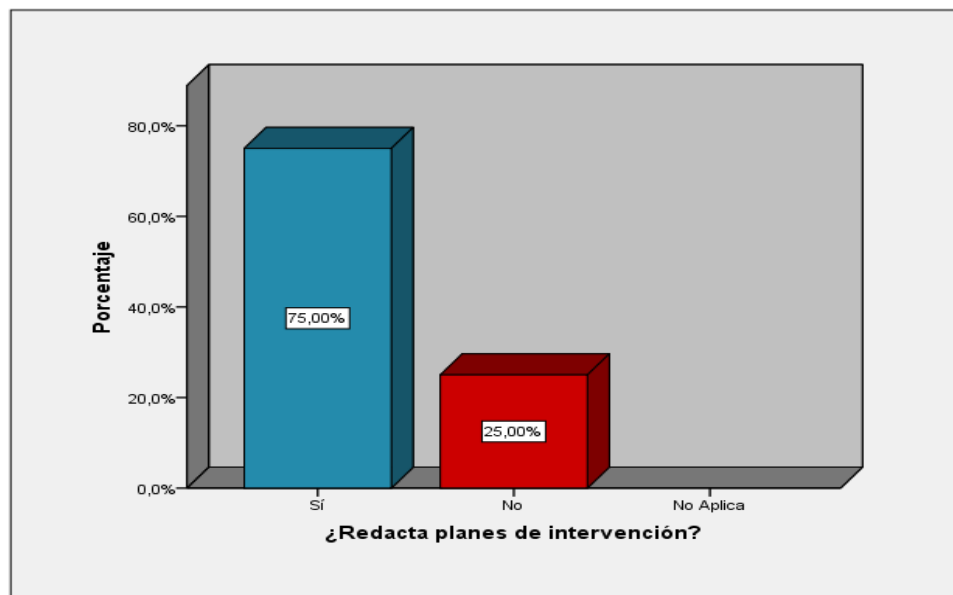


En función de los resultados obtenidos a partir de la opinión de los supervisores encuestados, la presente gráfica indica que el 100% de estos, señala que los egresados en la carrera de Trabajo Social identifican los contenidos de los programas, los lineamientos y objetivos planteados por estos, permitiéndole conocer las acciones a ejecutar de cara a las necesidades encontradas en lo beneficiarios. En este sentido, los profesionales deben conocer en su totalidad, todo el contenido establecidos en los programas, logrando así, su aplicación de manera eficaz.

Los trabajadores sociales, deben estar vinculados con el contenido que de los programas, ya que su rol de planificador, le permite establecer todas aquellas características que conforman los mismo, logrando así formular estrategias de abordaje que traigan consigo respuestas eficaces a las necesidades existentes en la dinámica social donde está involucrada la sociedad.

Gráfico N° 42

Ítem: Redacción de planes de intervención



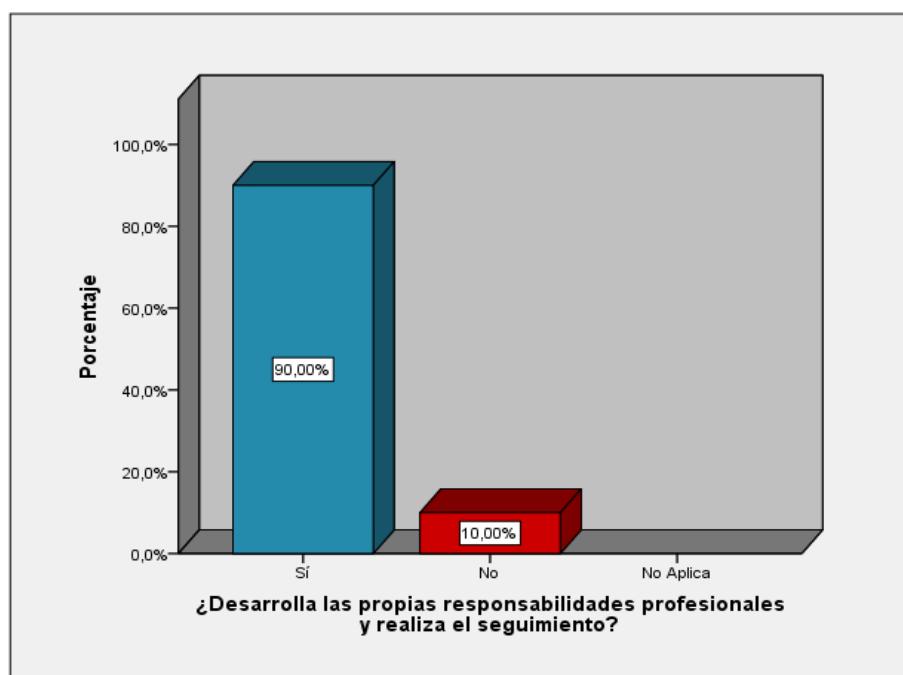
Si bien la elaboración de planes de intervención es de suma importancia para la resolución de conflictos existentes en la sociedad, para esto, se debe seguir una serie de pasos específicos - la delimitación del problema, la presentación de objetivos planteados, la identificación de recursos, entre otros-, que deben ser parte de los trabajadores sociales, por lo tanto es pertinente que estos, hayan adquiridos durante su formación académica, los conocimientos necesarios para la elaboración y redacción de planes de intervención, orientados a dar respuesta a la problemática específica que se plantee.

En este sentido, los supervisores de los egresados de la cohorte julio-2013 opinan en un 75% que la redacción de planes de intervención es llevado a cabo por los profesionales en su accionar, mientras que un 25% indicó que estos no realizan esta labor. Esto refleja el valor que tiene esta capacidad dentro del accionar de los egresados, en correspondencia con exigencias de la dinámica social.

El saber elaborar o redactar planes de intervención para los egresados es de importancia, puesto que esto permite garantizar el éxito en el desarrollo de las actividades que sin un previo y adecuado estudio impediría la ejecución satisfactoria de las mismas.

Gráfico N° 43

Ítem: Responsabilidad profesional y seguimiento



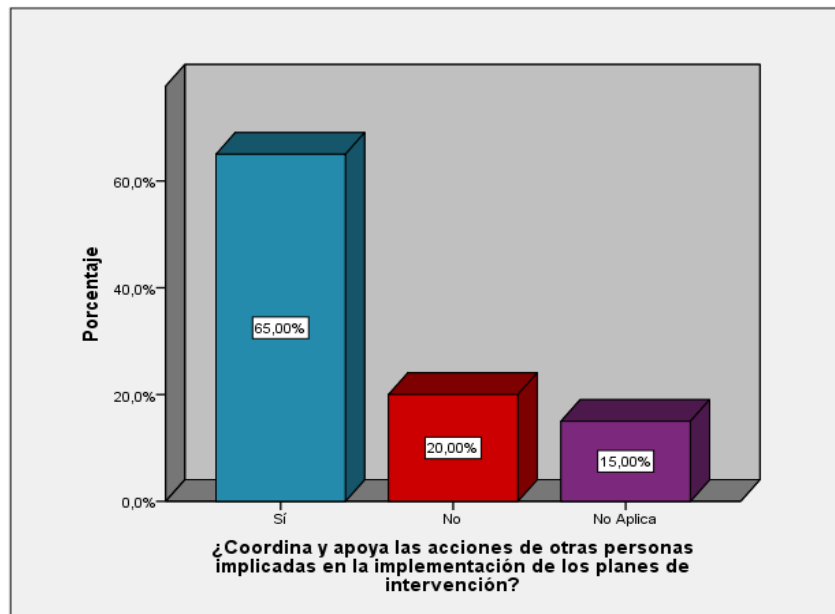
Se puede observar en la presente gráfica, que el 90% de los supervisores encuestados, afirman que los trabajadores sociales a cargo, desarrollan sus propias responsabilidades y le realizan el debido seguimiento, mientras que el 10% restante indica que los profesionales no realizan esta función.

Desarrollar las propias responsabilidades, es una tarea que requiere de un compromiso que debe ser adquirido por el profesional en su ejercicio, puesto que estas debe de estar acordes con las expectativas que tiene el supervisor de mismo en cuanto a su desempeño. Mantener el seguimiento constante a esta labor, le permitirá al profesional ir revisando la concreción de cada uno de los objetivos que este se plantea en correspondencia con la

exigencias que emite la institución y la población en donde ejercerá sus estrategias de abordaje, para la resolución de conflictos.

Gráfico N° 44

Ítem: Apoyo a sujetos implicados en planes de intervención



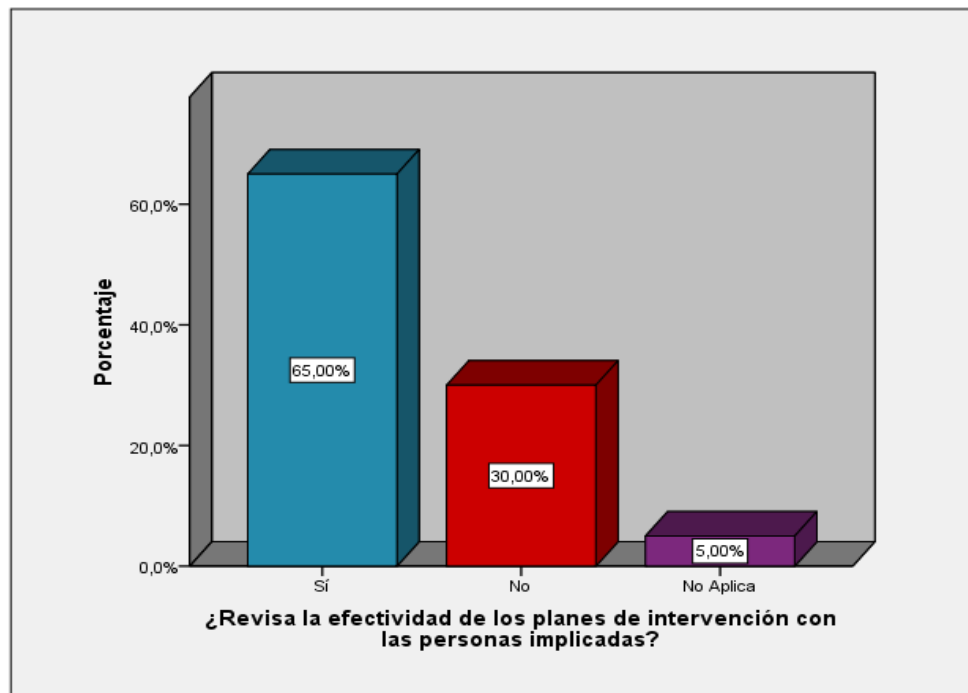
En la gráfica anterior se puede observar la distribución porcentual en cuanto a los empleadores encuestados, donde el 65% señala que el egresado en Trabajo Social coordina, y brinda apoyo en las acciones de otras personas en la implementación de planes de intervención, por otra parte el 20% opina que los profesionales no realizan esta función y por ultimo un 15% que indica que esta acción no aplica dentro de la funciones del mismo.

Promover el bienestar de las personas implicadas en los planes de intervención, es tarea de los trabajadores Sociales, los cuales mediante el apoyo de los mismo, coordina abordajes de acorde a las necesidades planteadas por los beneficiarios, estableciendo estrategias adecuadas a estas.

La intervención, debe tener involucradas a ambas parte, puesto que los beneficiarios tienen el conocimiento vivencial existente en la dinámica social, mientras que el trabajador social cuenta con las herramientas necesarias, que junto al conocimiento de los implicados logran formular planes de abordaje que estén en correspondencia a la resolución de las necesidades que demanda la sociedad.

Gráfico N° 45

Ítem: Evaluación de planes de intervención



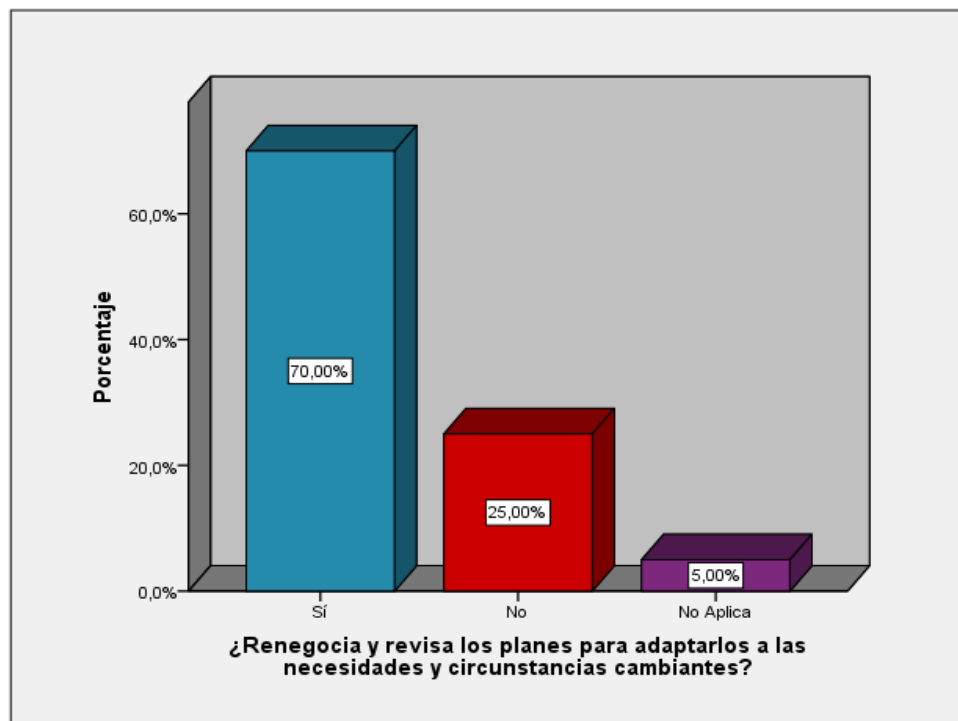
Para el Trabajo Social, la evaluación de los planes de intervención es de suma importancia, por tanto que permite determinar de manera sistemática y objetiva la relevancia, eficacia, eficiencia e impacto del plan, en función de los objetivos planteados.

Como se puede apreciar en la presente gráfica, en lo que respecta a la evaluación de los planes de intervención con las personas implicadas, es decir, con el sujeto de atención, el 65% de los supervisores encuestados afirman que los egresados a cargo, implementan las técnicas adecuadas para la evaluación y seguimientos de los mismos. Por otra parte, tenemos el 30% que indica que los profesionales no realiza la evaluación pertinente de planes de intervención y por último un 5% que expresa mediante su opinión, que en la función de los egresados no aplica esta labor .

Bajo estos datos arrojados, se puede decir que es de relevancia para el Trabajador Social poseer una formación amplia, que le permita realizar los procesos de evaluación, control y seguimiento de los planes de intervención; así como asesorar, gestionar, identificar, promover, entre otras acciones en pro del usuario y de la institución donde labora.

Gráfico N° 46

Ítem: Adaptación de planes a necesidades y circunstancias cambiantes



Los planes de intervención, para lograr una mayor eficacia en su aplicación, deben mantenerse en una constante revisión la cual permita renegociar los recursos necesarios para ello. Todo esto debe estar en correspondencia con los cambios y circunstancias presentes en el entorno de acción del trabajador social.

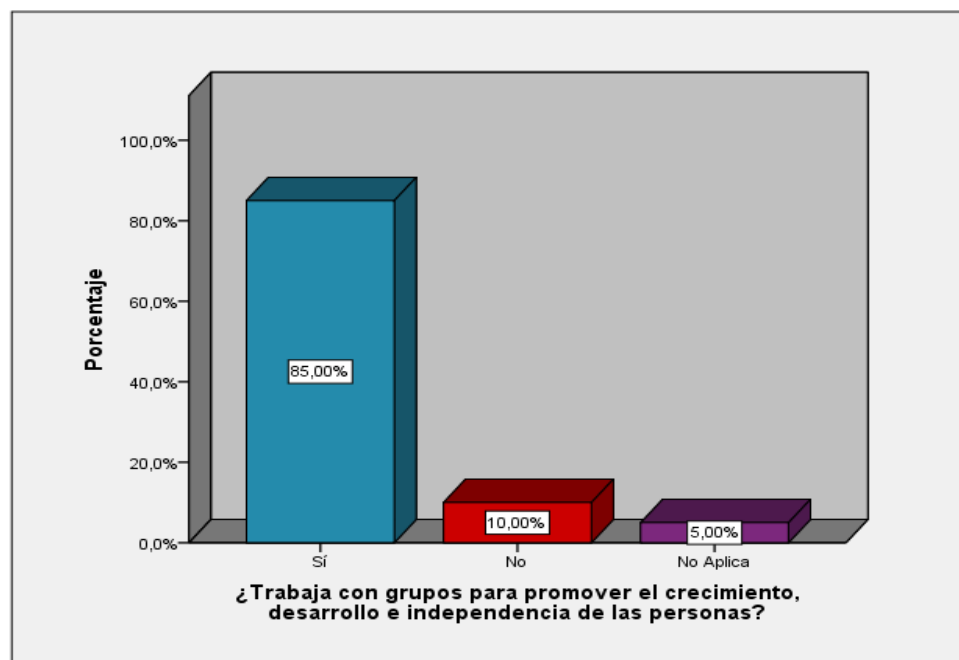
En este sentido, en la presente gráfica se puede observar que el 70% de los supervisores encuestados, afirman que los profesionales a cargo renegocian y revisan los planes para adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes, mientras que el 25% opina que los egresados no

realizan esta labor y por último el 5% restante indicó que esto no aplica dentro de las funciones de trabajador social.

Los datos arrojados, refleja que la gran mayoría de los egresados trabaja en base a la eficacia de los planes, realizando revisiones constantes que permitan detectar todas aquellas fallas existente y desvinculación que tienen los mismos en torno a la necesidades de los beneficiarios, la cuales cada vez adopta una complejidad mayor de acorde a los cambios paulatinos que se van dando en la dinámica social.

Gráfico N° 47

Ítem: Participación del Trabajador Social en grupo, para promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas



Dentro de los métodos del trabajo social (véase gráfico N°38), se encuentra el método de grupos, en donde el profesional trabaja la falta de participación, las dificultades y la falta organización que permita establecer el desarrollo de los mismos mediante su fortalezas y debilidades.

En relación a esto, el 85% de los supervisores encuestados afirmaron que los trabajadores sociales a cargo, trabajan con grupos para promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas. Esto refleja la importancia que posee los grupos dentro de la sociedad y la relevancia que tiene la creación del vínculo entre el profesional y los grupos, en donde el último de estos es el reflejo de la dinámica social, por lo tanto su desarrollo e independencia dentro de la misma, permitirá que esta fluya de mejor manera.

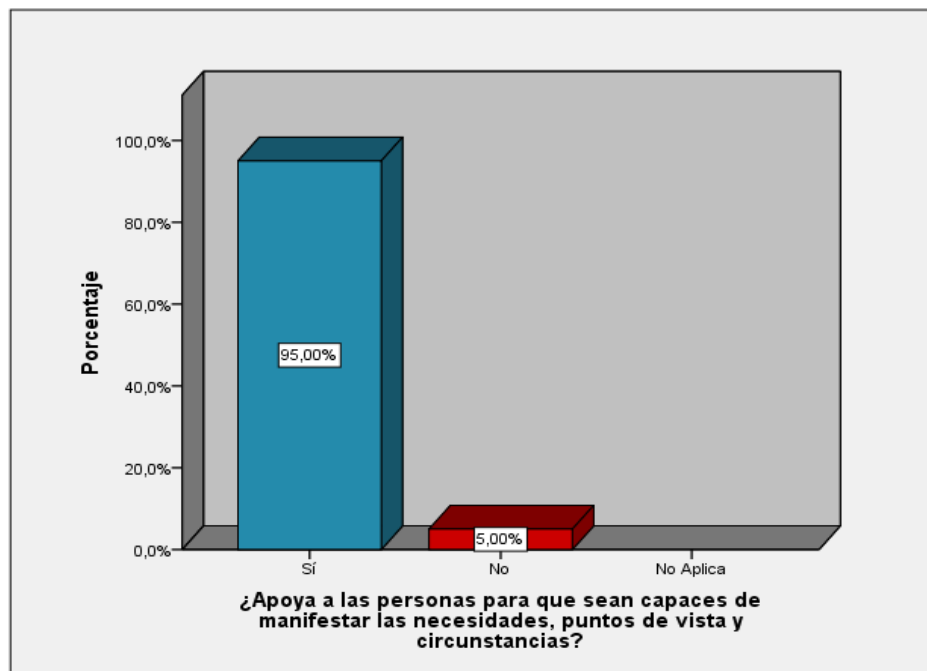
Por otra parte, tenemos a los supervisores restantes los cuales indican en 10% que los egresados no cumplen con esta labor y por otro lado un 5% de los supervisores que indicaron que esta función no aplica dentro de las labores de los Trabajadores Sociales a cargo. Habría que ver bajo que se basa el supervisor para opinar que los profesionales no cumplen con esta labor, el cual preocupa en diferentes aspectos; uno de ellos y más relevante desde el punto de vista académico, es si la formación adquirida no le proporcionó las herramientas necesarias para el cumplimiento de mismo.

Bajo esta premisa es importante destacar, que la formación del trabajador social debe estar vinculada a la realidad social que se encuentra actualmente, la cual permita el desenvolvimiento adecuado del egresado a la hora de enfrentarse con una dinámica social que se mantiene cambiante a pasos acelerados. Debido a esto los métodos de abordaje debe mantenerse

en constante revisión al igual que el pensum académico de esta carrera, el cual permita mantener una relación entre los profesionales que se están formando y la realidad social, para un abordaje más eficaz, que garantice el crecimiento y el desarrollo de las personas.

Gráfico N° 48

Ítem: Apoyo por parte del Trabajador Social a las personas; para capacitarlos al reconocimiento de sus necesidades



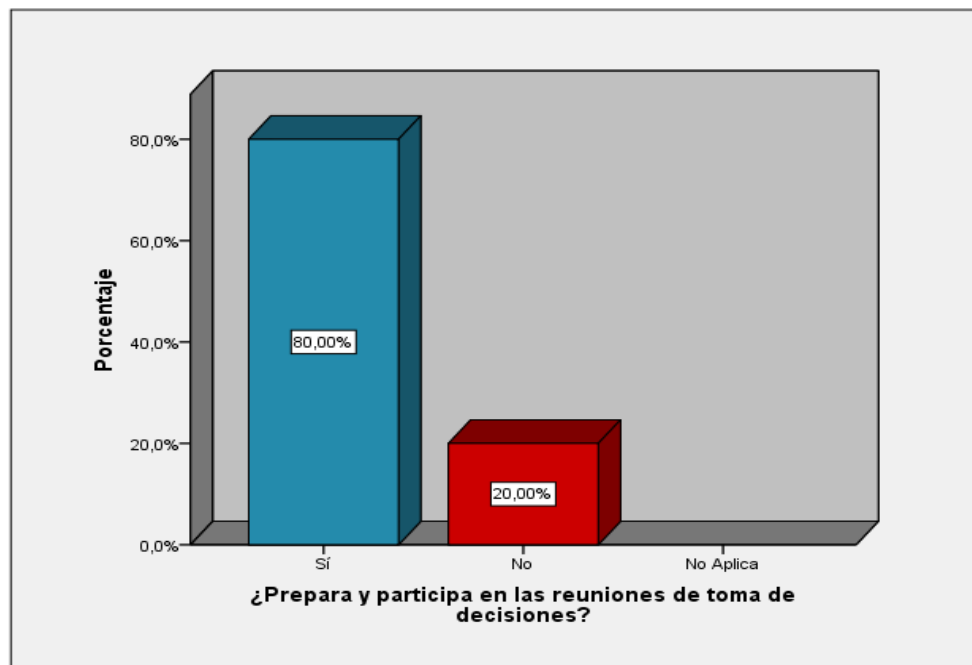
Como se puede apreciar en el presente gráfico, el 95% de los supervisores encuestados afirman que los trabajadores Sociales a cargo, apoyan a las personas para que estas adquieran las capacidades de manifestar todas aquellas necesidades existentes en su entorno social, la visión que tiene estos en cara a ellas y las circunstancias a la cual están

enfrentados, siendo estos protagonistas de los cambios en sus relaciones de entorno.

Esta capacidad antes mencionada, permite que la persona propicie su desarrollo individual que ayudara a su vez en el fortalecimiento del grupo donde este inmerso. Esta también ayudara al profesional recabar los insumos que le permitirá preparar la toma de decisiones en base a las necesidades, punto de vista y circunstancias mencionadas por los mismos. Esto será tomado en cuenta a la hora de la formulación de objetivos que correspondan a los intereses de los usuarios, dando respuestas a las problemáticas existentes en su entorno.

Gráfico N° 49

Ítem: Coordinación y Participación por parte del Trabajador Social en reuniones de tomas de decisiones



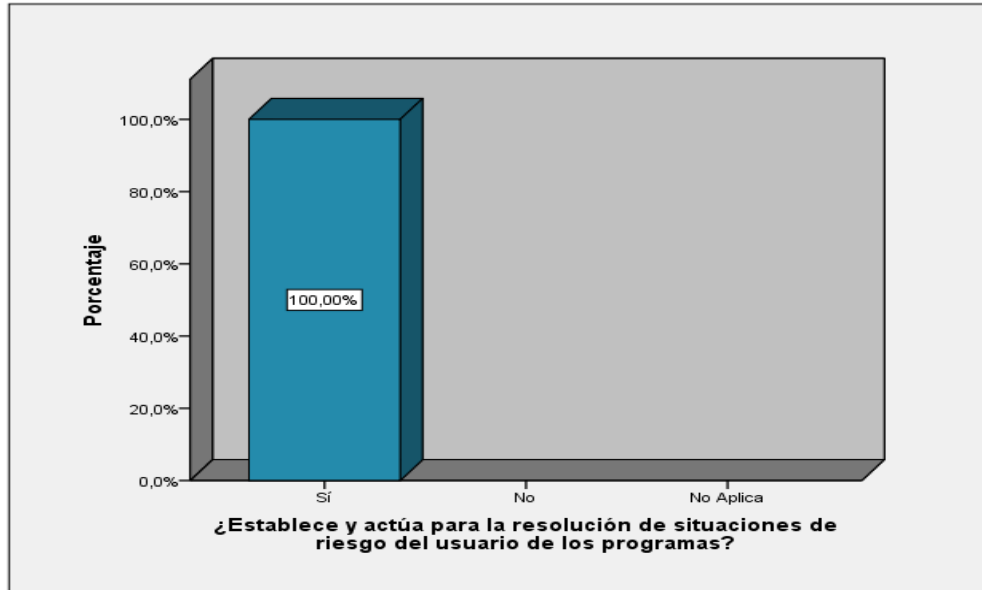
El egresado al terminar su proceso formativo dentro de la carrera, debe estar preparado para llevar a cabo responsabilidades en cuanto a la toma de decisiones que tengan como objeto defender los intereses de todos aquellos actores que estén vinculados a los planes, programas y proyectos establecidos por las instituciones.

En base a esto, los supervisores encuestados afirmaron en un 80% que los Trabajadores sociales a cargo, preparan y participan en las reuniones de toma de decisiones. Esto hace referencia a la importancia que tiene dentro de la formación del profesional, trabajar en base a la creación de capacidades que permitan al mismo, estar preparado ante las situaciones que podrá encontrar y que deberá asumir para dar respuesta a la hora del ejercer.

Por otro lado, el 20% de los supervisores restantes indicó que los egresados a cargo no realizan esta labor, siendo esta un porcentaje significativo. Este resultado es importante tomarlo en cuenta, debido a que este tipo de competencias profesionales son transversales, debido a que afectan a diferentes sectores (personas, grupos, organizaciones y comunidades) en sincronía con las necesidades sociales. Por lo tanto es imprescindible la incorporación de estas, dentro del proceso formativo.

Gráfico N° 50

Ítem: Intervención del Trabajador Social en la resolución de situaciones de riesgo del usuario de los programas



Los usuarios al obtener la capacidad de manifestar su necesidades, aportan una de las piezas claves a la hora de llevar a cabo las toma de decisiones, las cuales establecerán las actuaciones que se llevaran a cabo mediante una planificación eficiente, para la resolución de conflictos existentes que ponen en situación de riesgo a los beneficiarios de los programas.

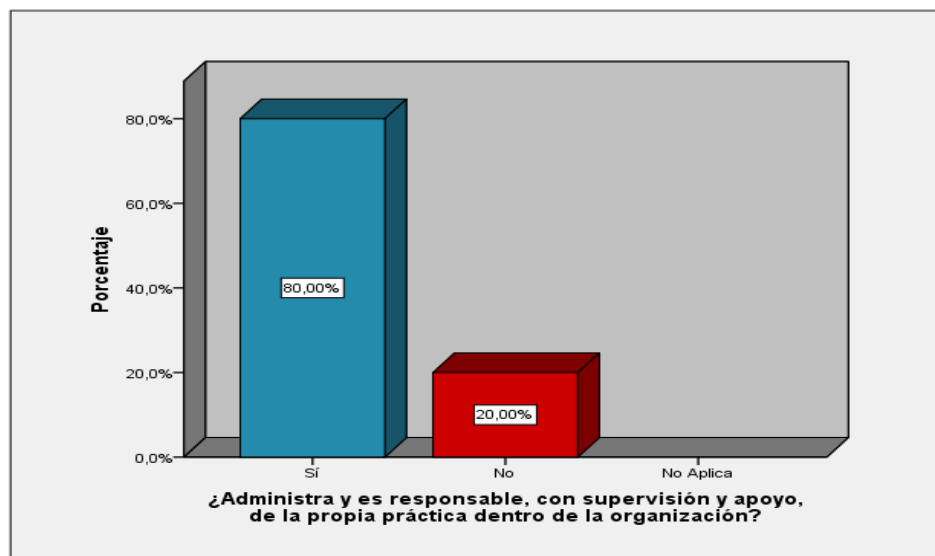
La cooperación de los usuarios en la aplicación de los programas, permitirá involucrarlos en las estrategias a implementar, que darán respuesta a las situaciones evidenciadas por el profesional durante el proceso diagnóstico. Esta también permitirá el desarrollo e independencia del mismo mediante el fortalecimiento de sus capacidades en la resolución de sus propios conflictos.

En relación a lo que se ha venido planteando, se le preguntó a los supervisores de los egresados, si estos establecían y actuaban para la resolución de situaciones de riesgos, en donde los 22 que conforman la muestra respondieron de manera afirmativa, reflejando la importancia que tiene esta competencia dentro del campo de acción del profesional.

En este sentido, se puede apreciar la relevancia que tiene tanto para el profesional como para la institución, mantenerse al tanto de la situación en la cual se encuentra el usuario de los programas, esto les indica la asertividad que tienen estos en su aplicación y en su duración como fuente de respuesta de las necesidades de los implicados.

Gráfico N° 51

Ítem: Administración y responsabilidad del Trabajador Social, en la supervisión y apoyo de su labor dentro de la organización



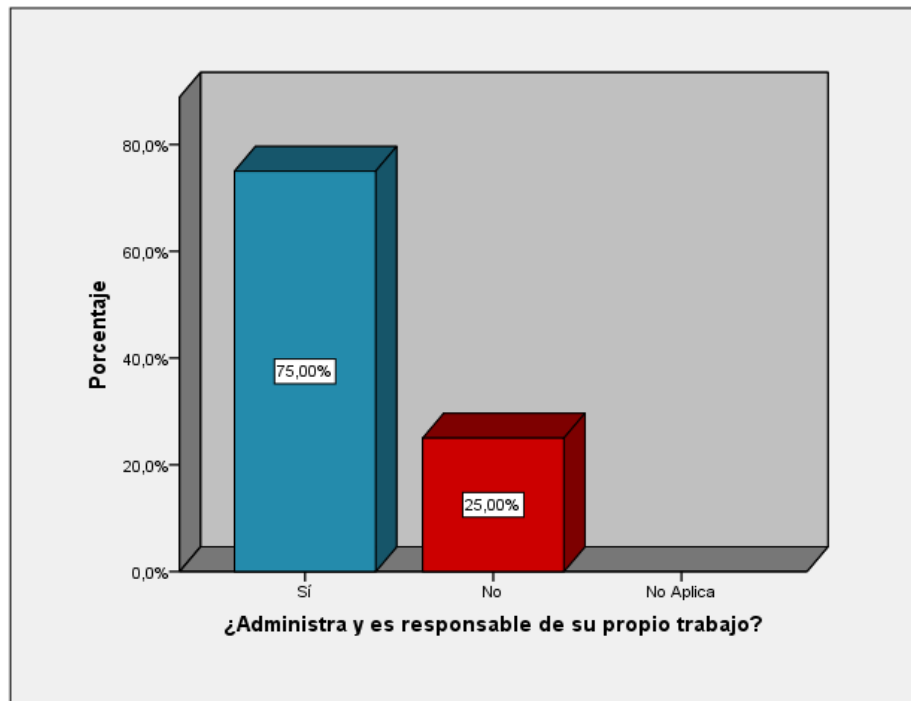
Dentro de las capacidades del Trabajo Social, debe existir la de administrar su propio trabajo estableciendo responsabilidades inherentes a su práctica profesional, el cual le permita cumplir obligaciones profesionales. Este a su vez debe llevar el seguimiento de los programas, evaluando la eficacia de su accionar dentro de los mismos.

Como se puede apreciar en el presente gráfico, el 80% de los supervisores encuestados afirmaron que los trabajadores sociales a cargo, administran y son responsables de sus propias practicas dentro de la organización. Esto demuestra la capacidad que tiene el profesional para llevar a cabo responsabilidad de concretar su práctica bajo una clara supervisión y apoyo que le permite una mayor eficacia en su accionar. Por otra parte, el 20% de los supervisores restantes indicaron que los profesionales a cargo no cumplen esta labor.

Este último porcentaje, crea la inquietud de saber por qué razones, el profesional no lleva a cabo esta competencia; Si no cuenta con las herramientas necesarias o si dentro de su formación académica no logro potenciar la misma.

Gráfico N° 52

Ítem: Administración y responsabilidad del Trabajador Social en el entorno laboral



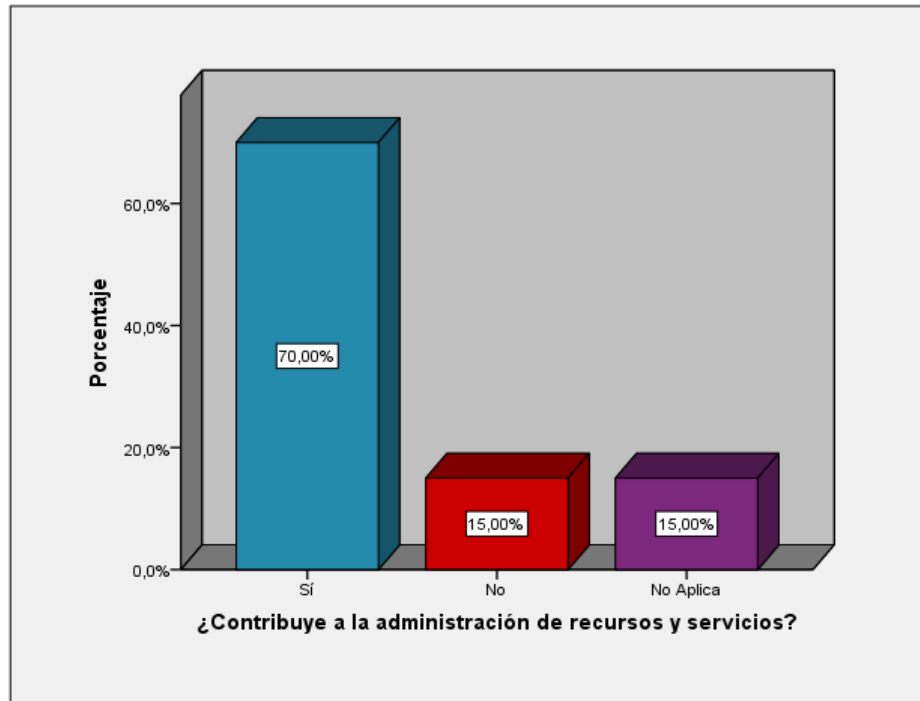
El trabajador social debe desarrollar su ejercicio profesional definido por la ética, perseverancia, adaptabilidad, innovación, responsabilidad, respeto, trato cordial, empatía, puntualidad, actualización permanente, proactividad, autoconocimiento, capacidad de autocrítica, autonomía profesional, aceptación; permitiéndole ofrecer relaciones óptimas y de confiabilidad, a los sujetos de atención al igual que dentro de su entorno laboral. Todas estas características deben formar parte de accionar del profesional, permitiéndole administrar y asumir la responsabilidad de su propio ejercicio dentro de la institución.

En relación a esto, la presente gráfica refleja que el 75% de los supervisores encuestados, afirman que los egresados a su cargo administran y responsabilizan su propio trabajo, por otra parte, el 25% restante de los supervisores indican que los egresados a cargo no desempeñan esta labor. Este último indica que una gran parte de los profesionales no poseen esta capacidad, lo cual crea la intriga de saber por qué razones se da esto, sin embargo no será indagado por los investigadores, puesto que no forma parte de los objetivos planteados por los mismos.

En base a esto datos, el trabajador social debe estar capacitado para administrar y ser responsable de su propio trabajo asignando prioridades, cumpliendo con las obligaciones profesionales y evaluando la eficacia del propio programa de trabajo. Es decir, le corresponde cumplir, con una sólida formación teórica y práctica, pero sobretodo, con la disposición de reaprender y actualizarse a fin de ser profesionales distinguidos en el Saber, en el Hacer y en el Ser, es decir trabajadores sociales competentes.

Gráfico N° 53

Ítem: El Trabajador Social en la administración de recursos y servicios



El trabajador social dentro de sus funciones como gerente social, debe interpretar la misión y los objetivos de la institución en sus planes, proyecto y programas; transformar los objetivos en acción o respuesta, a través del planeamiento, la organización, la dirección, administración y el control de los recursos y servicios en todas las áreas, y niveles de la institución.

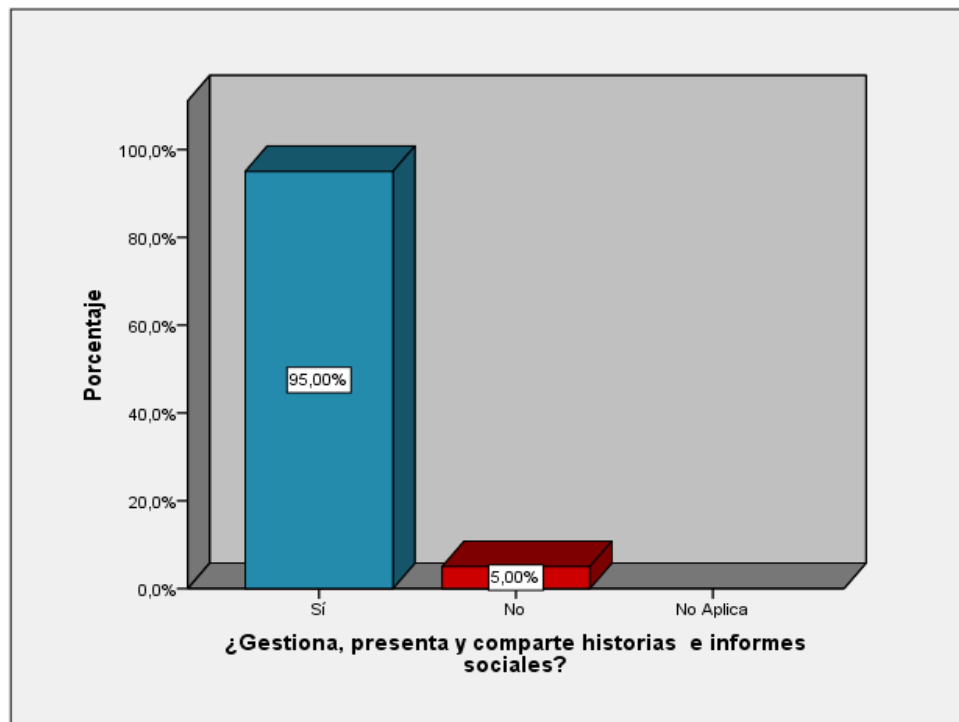
En base a ello, la presente gráfica refleja que el 70% de los supervisores encuestados, afirman que los profesionales a cargo contribuyen a la administración de recursos y servicios, mientras que 15%

indica que estos no realizan esta labor y por ultimo tenemos un 15% que indica que esta función no aplica dentro de las obligaciones del egresado en la institución donde labora.

En efecto, el profesional debe propiciar mediante su labor, el acceso de los beneficiarios que presentan carencias en sus condiciones de vida, utilizando de manera adecuada los recursos y servicios que tiene bajo su administración, para así lograr mayor eficacia en su accionar, con la finalidad de cumplir los objetivos planteados en los planes, proyectos y programas establecidos en la institución.

Gráfico N° 54

Ítem: Gestión de historias e informes sociales por el Trabajador Social



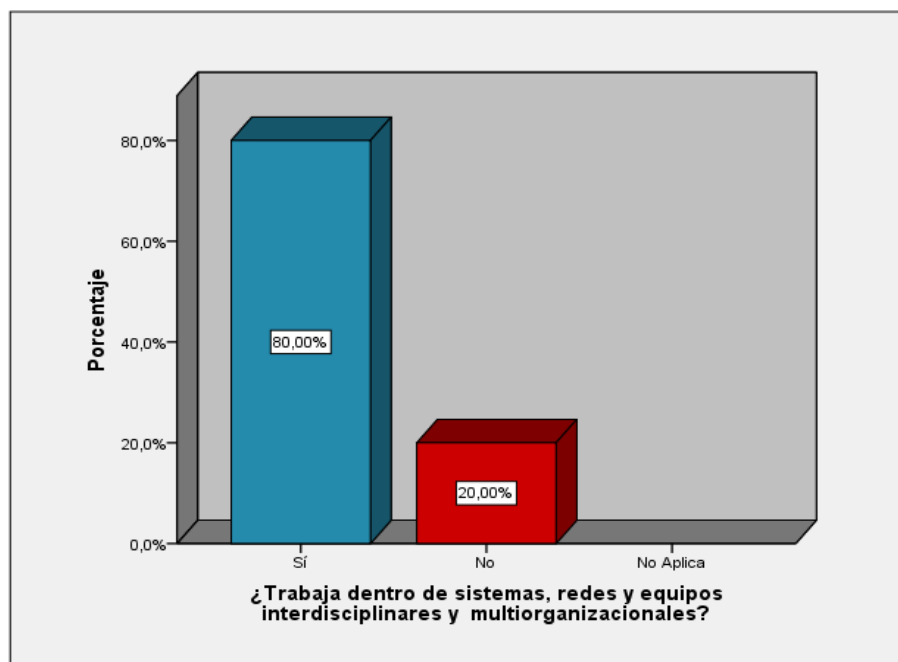
La disciplina de Trabajo Social, sustenta su base científica en una metodología, la cual incorpora técnicas e instrumentos que le son propios y que le distinguen de otras profesiones. Siendo los trabajadores sociales los agentes interventores de la dinámica social donde se encuentran los beneficiarios, lo cual le otorga la responsabilidad en la elaboración de Informes Sociales, instrumento vanguardia del mismo, en el cual queda emitido el resultado final de lo registrado durante la intervención.

Referente a esto, se puede observar en el presente grafico que el 95 de los supervisores encuestados afirman que los profesionales a cargo, gestionan, presentan y comparten historias e informes sociales, mientras que el 5% restante indica que esta capacidad no está presente en el accionar de los egresados.

Estos datos arrojados reflejan, que la gran mayoría de los egresados poseen la capacidad de presentar y compartir historias, las cuales servirán de insumos a la hora de comparar situaciones que permitan establecer estrategias coherentes con la realidad social. Al igual que los informes sociales, los cuales presentan historias, pero una manera más sistematizada, recogiendo todos los elementos encontrados en el abordaje, el cual también servirá de aporte a la hora de formular los objetivos de los planes, proyectos y programas en aras de resolver las necesidades existentes en la sociedad.

Gráfico N° 55

Ítem: La participación del Trabajador Social en equipos multiprofesionales y/o interdisciplinarios



Los profesionales, deben participar en la conformación de unidades interdisciplinarios, donde actúen mancomunadamente en la visión globalizada, de todos aquellos aspectos relacionados al entorno social, donde el Trabajador Social debe participar activamente, favoreciendo la confianza y contribuyendo al desarrollo, mediante la consecución de la intervención, a través de sus aportes y conocimientos, desde el punto de vista social.

En el presente gráfico se puede observar, que el 80% de los supervisores encuestados afirman que los egresados a cargo, trabajan dentro de los sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y

multiorganizacionales, mientras que el 20% restante, indica que los profesionales a cargo no realizan esta labor. Siendo este último dato relevante, que puede servir de insumo para futuras investigaciones que dispongan profundizar en el tema.

Estos resultados reflejan la importancia del egresado en trabajo social dentro de la instituciones, ya que, está capacitado para trabajar de manera eficaz dentro de los sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y multiorganizacionales con el propósito de colaborar en el establecimiento de los objetivos y suministros a utilizar para la resolución de conflictos, contribuyendo igualmente a abordar de manera constructiva los posibles desacuerdos existentes dentro de las diferentes perspectivas de lo social.

Gráficos N° 56, N° 57, N° 58 y N° 59

Ítems: Investigación, análisis, evaluación y utilización de conocimientos actuales en pro de las mejores prácticas del Trabajo Social

Gráfico N°56

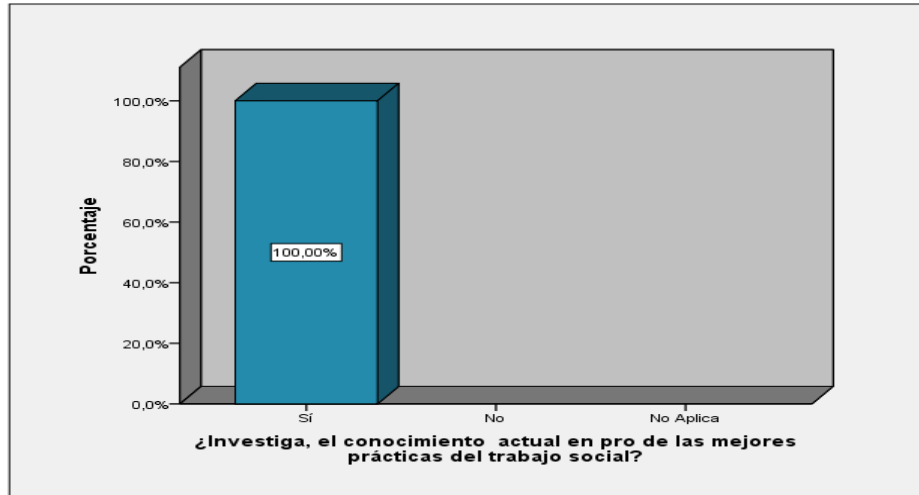


Gráfico N°57

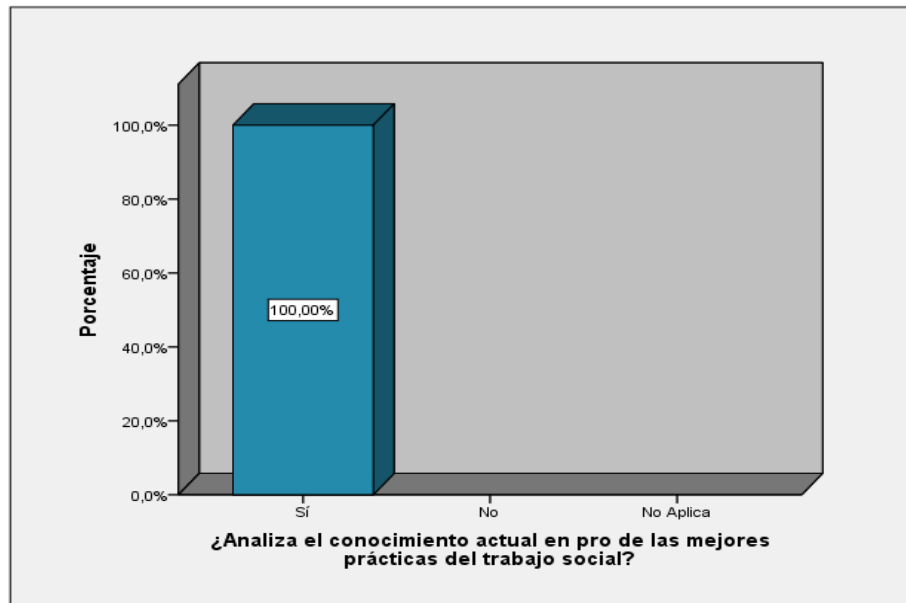


Gráfico N° 58

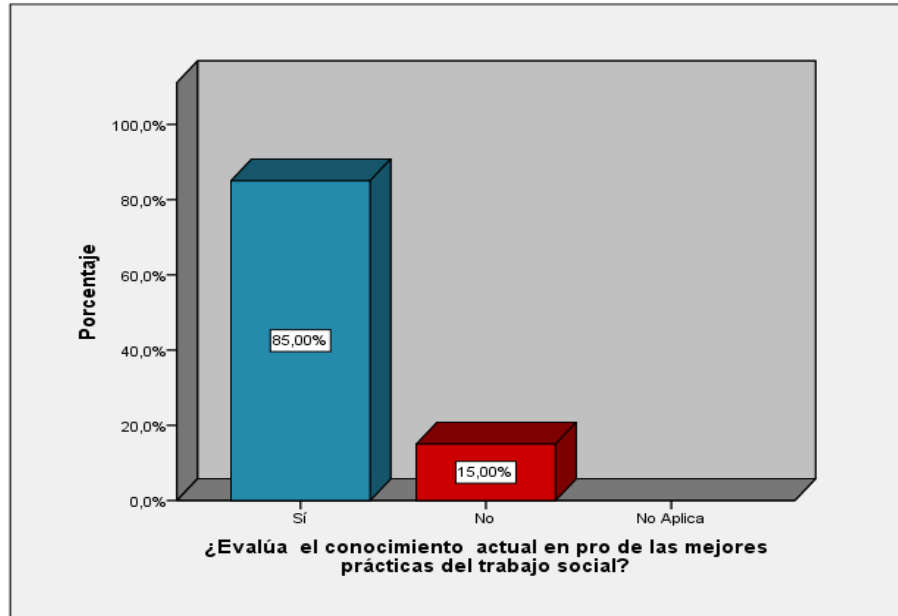
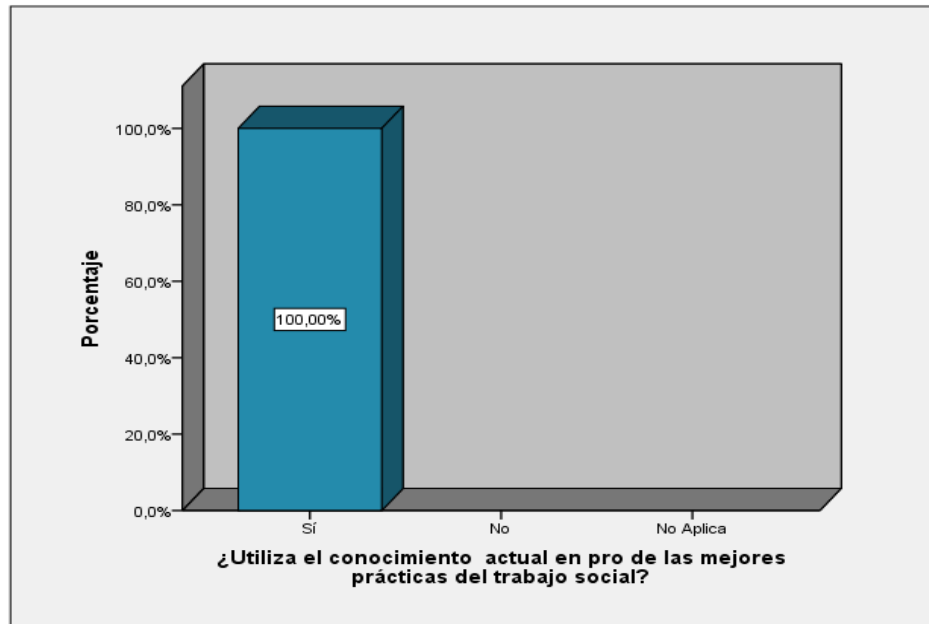


Gráfico N° 59



Como es bien sabido, en la sociedad actual el hecho de culminar el ámbito académico no implica que las erudiciones en los procesos de profesionalización deban darse por concluidos. En tanto que, constantemente se presentan nuevas tendencias en la dinámica social ante las cuales el profesional debe ser capaz de expandir tanto la formación como la actividad profesional, a las nuevas demandas provenientes de dichas dinámicas, con el objeto de mejorar y ampliar los campos de ocupación del trabajo social.

Asimismo, la pertinencia del trabajador social para la evaluación y utilización de las principales prácticas dentro del ámbito profesional mediante el conocimiento actual, resultan una destreza idónea ya que le permitirán constatar los objetivos propuestos, teniendo en cuenta, técnicas, medios y tiempo empleado, así como la de asegurar la dialéctica de la intervención. Estos procedimientos indicarán errores y disfunciones en lo realizado, permitiéndole proponer nuevos objetivos y nuevas formas para conseguirlos.

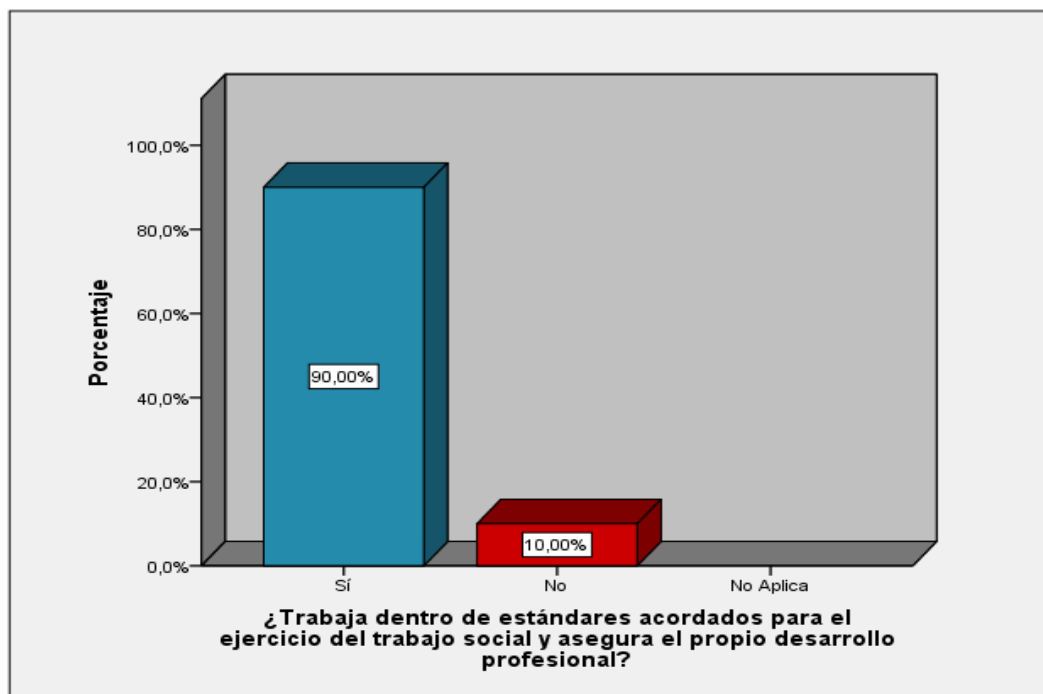
En este sentido, podemos observar en las gráficas N° 55, N° 56 y N° 58 que la totalidad de los supervisores encuestados afirman que los Trabajadores sociales a cargo, investigan, analizan y utilizan el conocimiento actual en pro de sus prácticas, mientras que en el gráfico N° 57 la mayoría de los supervisores (85%) afirman que los profesionales evalúan el conocimiento en este sentido, solamente que existe un 15% que indica que los egresados no realizan esta labor.

Estos datos reflejan la importancia que tiene para el profesional esta siempre en sintonía con el conocimiento que va emergiendo a través de las nuevas investigaciones referentes a los cambios que han venido dando la

sociedad a lo largo de los años, ocasionando el ajuste de las herramientas y métodos de intervención del mismo de cara a las problemáticas emergidas de estos cambios.

Gráfico N° 60

Ítem: Referente al ejercicio profesional en función a los estándares acordados para la profesión



El ejercicio profesional del trabajador social se encuentra enmarcado en el desarrollo de funciones diversas como parte de su proceso formativo y técnico, destacando la información y orientación, prevención, asistencia, planificación, promoción e inserción social, mediación, supervisión, evaluación, gerencia, investigación y coordinación; los cuales, serán

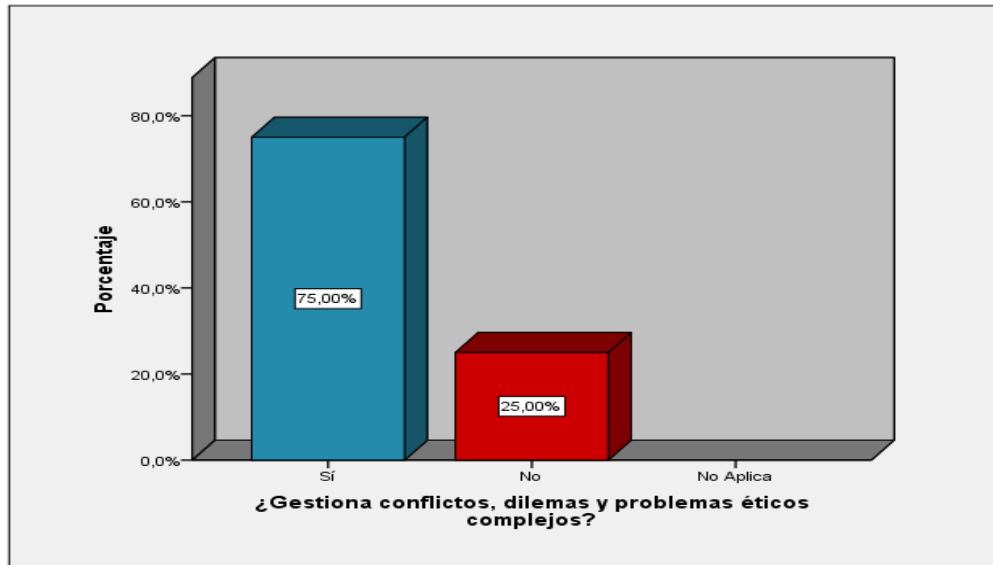
adaptables en su desempeño profesional como proceso de emulación en respuesta a las demandas sociales.

En base a ello, el egresado debe trabajar intrínsecamente con unos estándares, ajustados para el ejercicio del Trabajo Social y asegurando el propio desarrollo profesional utilizando la asertividad profesional para justificar las adecuadas decisiones, reflexionando críticamente sobre las mismas y utilizando la supervisión como medio de responder a las necesidades de desarrollo profesional.

En este sentido, en la presente gráfica se puede observar que el 90% de los supervisores encuestados, afirman que los egresados a cargo trabajan dentro de los estándares acordados para el ejercicio del Trabajo Social y aseguran el propio desarrollo profesional. Esto refleja la importancia que tiene para el profesional asegurar su desarrollo profesional, permitiéndole estar siempre en sintonía con las demandas sociales y mantener una evolución progresiva que le permita cumplir las expectativas y exigencias que emanan las instituciones.

Gráfico N° 61

Ítem: Respecto a la actuación de profesional para gestionar conflictos y problemas éticos complejos



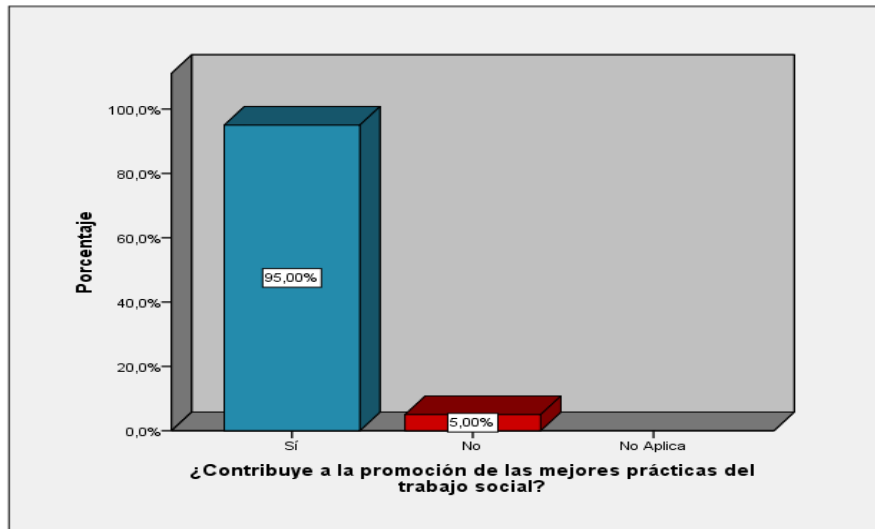
La sociedad como sistema que enfrenta constantes cambios, implica una serie de mecanismos y acciones que van cobrando complejidad a través del tiempo, por el propio desarrollo de las vicisitudes que intervienen. Es por ello, que las problemáticas sociales complejas implican que el profesional reconozca la injerencia dentro del ámbito social, lo cual, le permitirá trascender las proximidades disciplinarias del saber, generando nuevas preguntas que en definitiva son emergidas por la misma ambigüedad social.

Por tanto, la importancia del trabajador social, ante dichas complejidades contextuales, reside en su capacidad de gestionar en los mismos, mediante una serie de acciones, mecanismos, procesos y construcciones coherentes para su intervención.

En este sentido, en la presente gráfica se puede observar que el 75% de los supervisores encuestados afirman que los trabajadores sociales a cargo, gestionan conflictos, dilemas y problemas éticos complejos, mientras que el 25% restante indica que esta labor no es llevada a cabo por los mismos. Este último dato, crea la inquietud de saber por qué razones este porcentaje tan significativo no realiza una labor tan importante dentro del ejercicio del profesional, por lo que quedara de insumo para futuras investigaciones que se aboquen a profundizar sobre el tema, ya que no forma parte de los objetivos planteados por los investigadores.

Gráfico N° 62

Ítem: En cuanto a la contribución para la promoción de las prácticas de la profesión



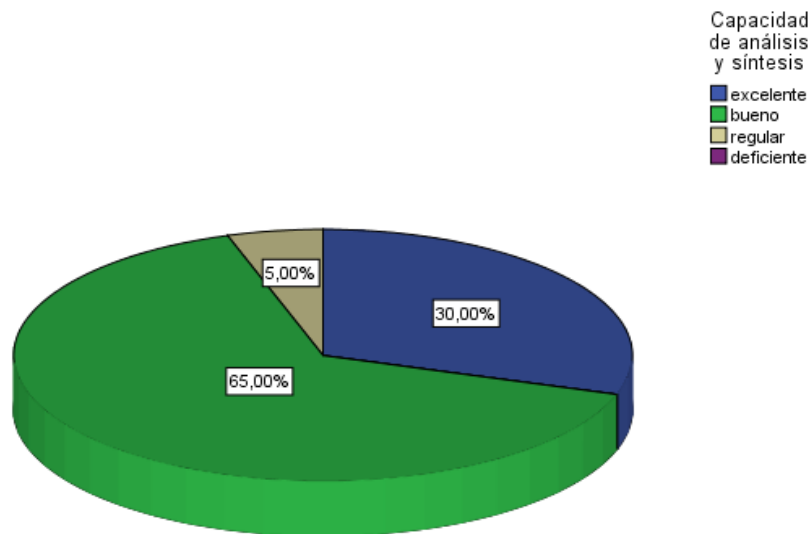
Se puede observar en el presente gráfico, que el 95% de los supervisores encuestados afirman que los egresados a cargo, contribuyen a

la promoción de las mejores prácticas del Trabajo Social, mientras que el 5% restante indica que los profesionales no realizan esta labor.

En cuestión, tales resultados reflejan la pertinencia del egresado a través de los aportes que ofrece para el desarrollo de su ejercicio profesional dentro de las instituciones; ya que su preocupación por mejorar la eficacia del quehacer que lo caracteriza, generaría cambios positivos y sostenibles en los procesos de acompañamiento profesional, ya sea, a individuos, conjunto de profesionales, organizaciones y/o comunidades -según sea su ámbito de aplicación-; con miras a su fortalecimiento y bienestar social.

Gráfico N° 63

Ítem: Respecto a la capacidad de análisis y síntesis



El trabajador social, es un profesional capacitado para analizar todas aquellas situaciones que formen parte del entorno social, esto le permite

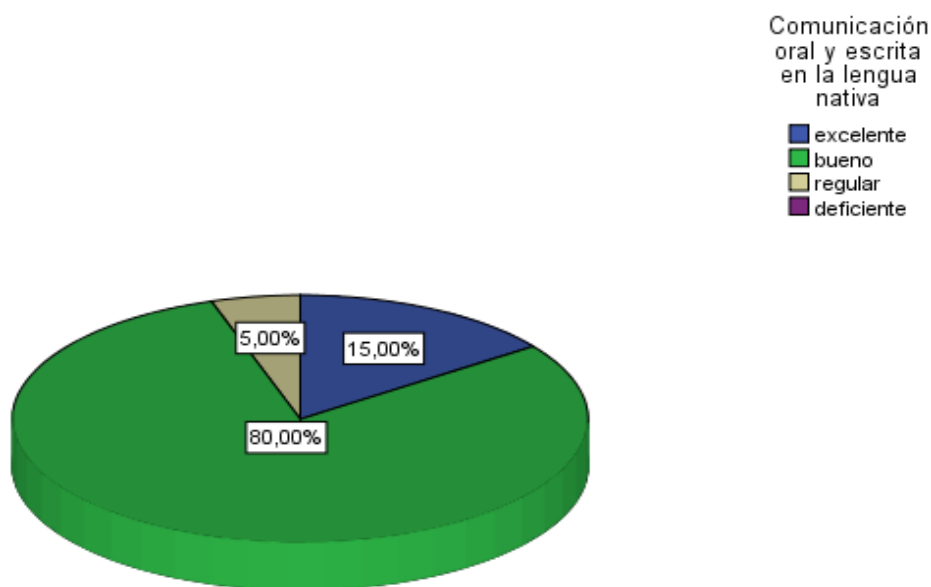
sintetizar los aspectos más relevantes que le permitirá formular estrategias asertivas, en relación con las necesidades sociales existentes.

En relación a esto, el presente gráfico permite observar que el 65% de los empleadores encuestados opinan que la capacidad de análisis y síntesis de los trabajadores sociales a cargo es buena, mientras que el 30 % opina que es excelente y el por ultimo tenemos el 5% restante, el cual indica que es regular.

Estos datos arrojados tras la opinión de los supervisores encuestados, refleja que debe trabajarse aún más en la formación de los egresados en este sentido, debido a que la capacidad de análisis y síntesis, es clave en el ejercicio profesional, ya que, algunos instrumentos utilizados por el trabajador social, como los informes sociales, encuestas entre otros ameritan de esta capacidad.

Gráfico N° 64

Ítem: Respecto a la comunicación oral y escrita en la lengua nativa

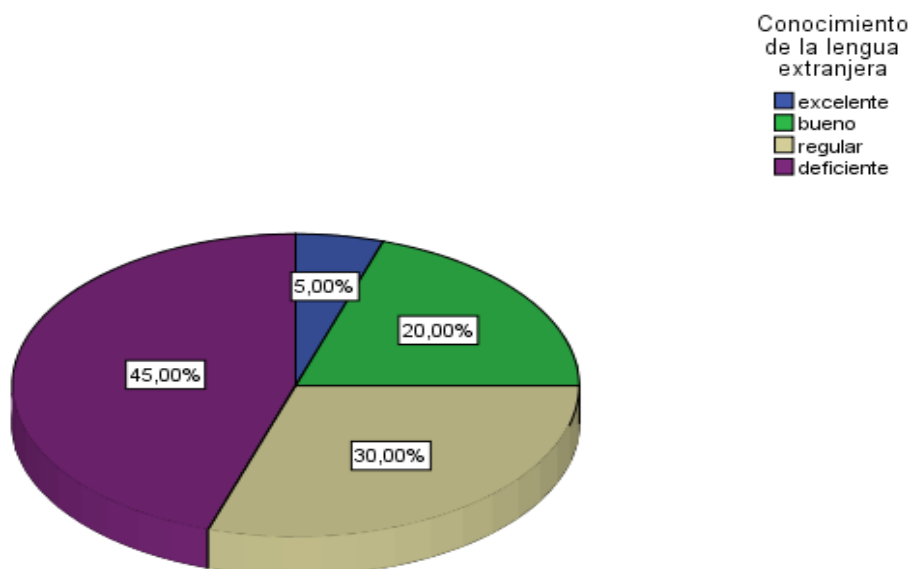


Se puede observar en el presente gráfico, que el 80% de los supervisores encuestados opinan que la comunicación oral y escrita en la lengua nativa es buena, mientras que el 15% opina que esta es excelente y por último el 5% restante indicó que esta es regular.

Estos datos reflejan la necesidad de hacer hincapié en la formación de los profesionales de la ciencias sociales entorno a la expresión oral y escrita, recordando que gran parte de su accionar debe ser sistematizada de una manera comprensible para otros profesionales, los cuales recurrirán a estos suministros a la hora necesitarlos. El profesional debe tener un dominio de un lenguaje técnico, el cual caracterizara la manera de expresarse en los entornos –laboral y social- donde desarrolle su accionar.

Gráfico N° 65

Ítem: Respecto al conocimiento de la lengua extranjera



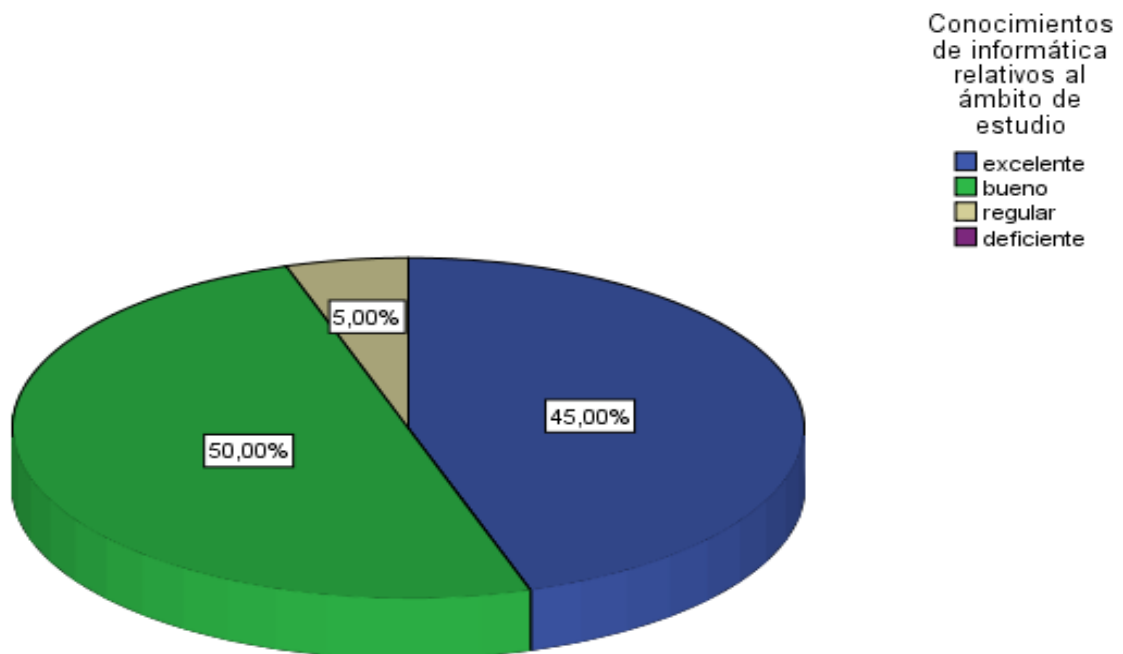
Hoy en día, el manejo de otro idioma es vital para muchos profesionales, ya que la diversidad cultural ha hecho que la sociedad requiera de profesionales más capacitados. Esta habilidad permite que el área de trabajo sea mucho más amplia e incluso abre las puertas al mercado laboral extranjero.

Referente a esto, se puede observar en el presente gráfico que el 45% de los supervisores encuestados opina que el conocimiento de la lengua extranjera por parte de los trabajadores sociales a su cargo es deficiente, mientras que el 30% es regular, el otro 20% opina que es bueno y por último, tenemos el 5% restante que indica el excelente manejo de otros idiomas por parte del profesional.

Estos resultados arrojados, reflejan la carencia que posee los egresados en relación al manejo de otro idioma a parte del nativo. Si bien, la sociedad actual se encuentra en un constante esparcimiento cultural y globalizado, que requiere de profesionales capaces de afrontar todo tipo de situaciones. Por ello la formación complementaria (en este caso el dominio de la lengua extranjera) es necesaria, puesto que existe una población inmigrante que forma parte de la población, la cual no puede excluirse a la hora de abordar las necesidades sociales.

Gráfico N° 66

Ítem: Conocimientos de informática relativos a la carrera



El desarrollo tecnológico, ha venido estableciendo cambios en la sociedad de manera vertiginosa, incorporándola de manera activa y transformando parte de su proceso de socialización, de lo personal al

mundo virtual. Parte de este desarrollo, es el uso de la informática formando parte de la cotidianidad de la población, en donde desarrolla gran parte de las relaciones, tanto laborales como personales, utilizando las herramientas que esta ofrece (internet, correo electrónico, entre otras).

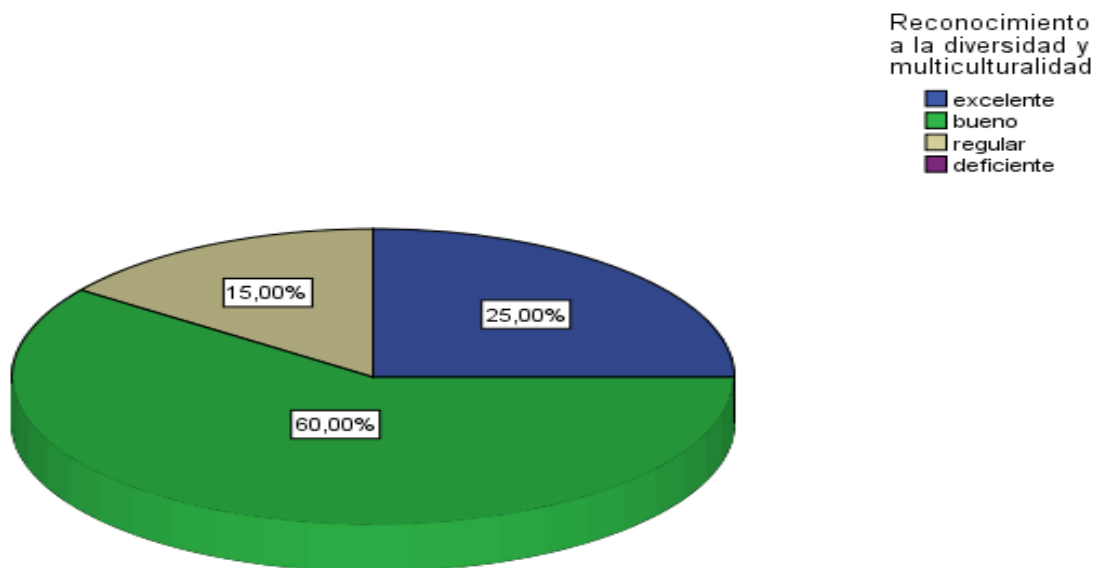
Se puede observar en el presente gráfico, que el 50 % de los supervisores encuestados opinan que los trabajadores sociales a cargo, tienen buen manejo del conocimiento en el área de informática, mientras que un 45% opina que este manejo es excelente y por último, tenemos el 5% restante que indica que es regular.

Estos resultados arrojados indican, que debe hacerse un poco más de hincapié en la formación del profesional en torno a la informática, esto debido a los avances tecnológicos acelerados, que van ofreciendo herramientas pertinentes al desarrollo de la profesión.

Estas herramientas (conferencia en tiempo real, documentación digital, foros de discusión, entre otros), deja a un lado la limitante de la distancia y el tiempo, dando paso al enriquecimiento profesional, personal y lo más relevante estableciendo la posibilidad de crear nuevos métodos de intervención.

Gráfico N° 67

Ítem: En cuanto al reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad



Las dinámicas culturales y sociales, han puesto en cuestionamiento el reconocimiento de la diversidad, tema que ha estado en tela de juicio debido a la sociedad machista predominante, pese a los avances que se han dado a lo largo del tiempo a cerca de este tema, es notorio que este modelo de sociedad aún persiste y tiene peso en el presente.

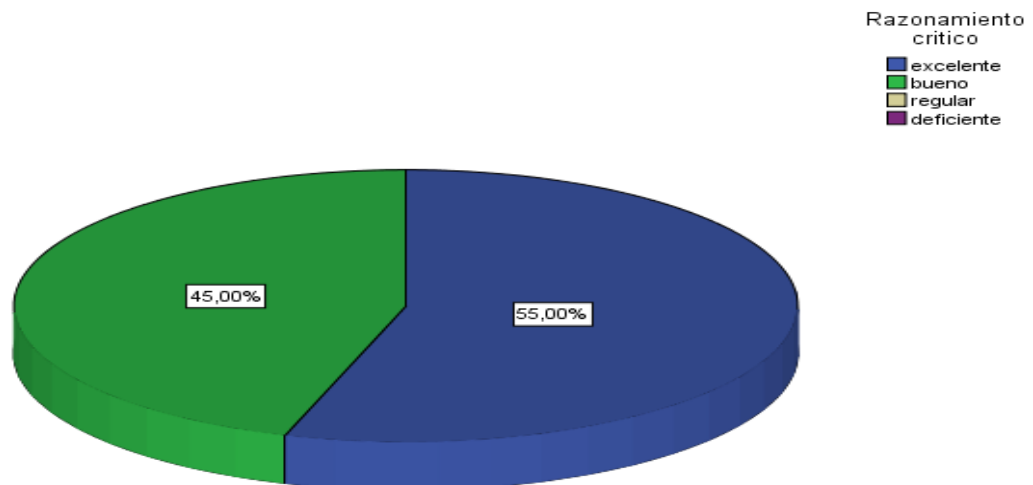
El trabajador social como agente inmiscuido en la realidad social y sus actores, debe mantener una posición equilibrada, ya que su labor dentro de la sociedad es abordar las necesidades de la misma sin importar su cultura y diversidad. El mundo en sus cambios acelerados ha hecho que estas diferencias culturales sean cada día aún más visibles, con algunos tropiezos para su reconocimiento.

En este sentido, se puede observar en el presente gráfico, que el 60% de los supervisores encuestados opinan que el reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad por parte de los trabajadores sociales es bueno, mientras que el 25% opina que es excelente y por último, el 15% restante indica que es regular.

Esto resultados, reflejan la necesidad de trabajar en base a lo que se ha venido planteando, puesto que el entorno social (campo de acción del profesional), la diversidad y multiculturalidad no se escapa de ello, por lo tanto deben elaborarse estrategias de abordaje que estén adecuadas a personas que correspondan a estas características sin ser excluidos y de manera eficaz.

Gráfico N° 68

Ítem: Respecto al razonamiento crítico del egresado en Trabajo Social

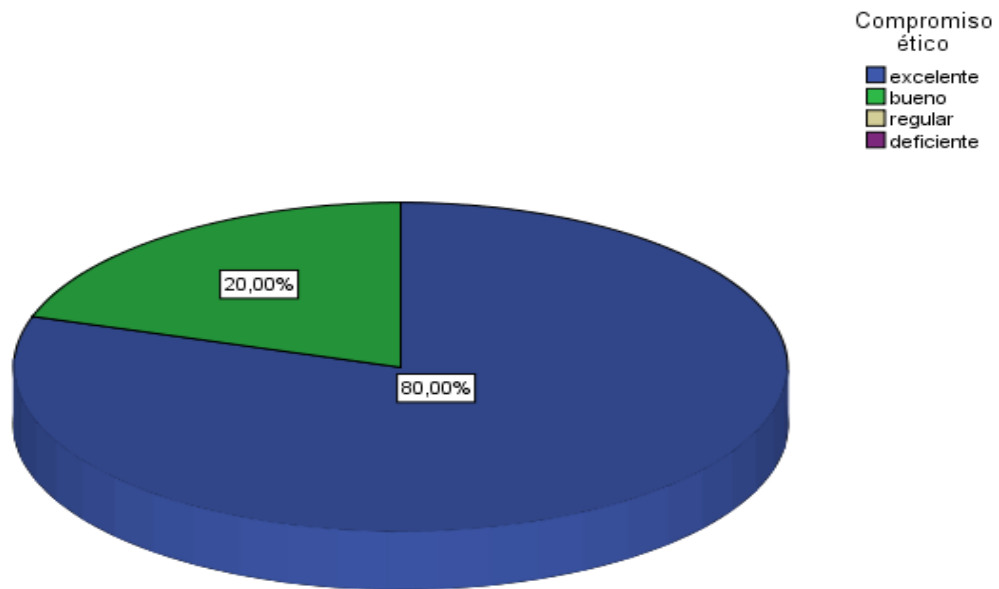


El desarrollo de un razonamiento crítico para el trabajador social, es de suma importancia debido a que proporcionara una visión más amplia en cuanto al entorno social, permitiéndoles conocer todos aquellos factores incidentes en la realidad, evaluándolos de manera asertiva para así formular estrategias de abordaje que respondan con las necesidades planteadas en la sociedad. Ser críticos también le permitirá al profesional hacer evaluación de su accionar, que ayudaran a corregir las fallas existentes.

Como se observar en el presente gráfico, el razonamiento crítico del trabajador social según la opinión de los supervisores encuestados, está ubicado el 55% en la excelencia y el otro 45% como buena.

Este resultado refleja, el grado de capacidad crítica que visualiza el supervisor en los egresados a cargo, puesto que estos como investigadores de lo social y sus problemáticas, debe mantener una visión que le permita contrastar la realidad con los planes, proyectos y programas que se encuentran en las instituciones, para hacerle la revisión necesaria, que establezca una relación coherente entre lo planteado por las mismas y las necesidades encontradas por el trabajador social en la sociedad.

Gráfico N° 69
Ítem: Compromiso ético del Trabajador Social



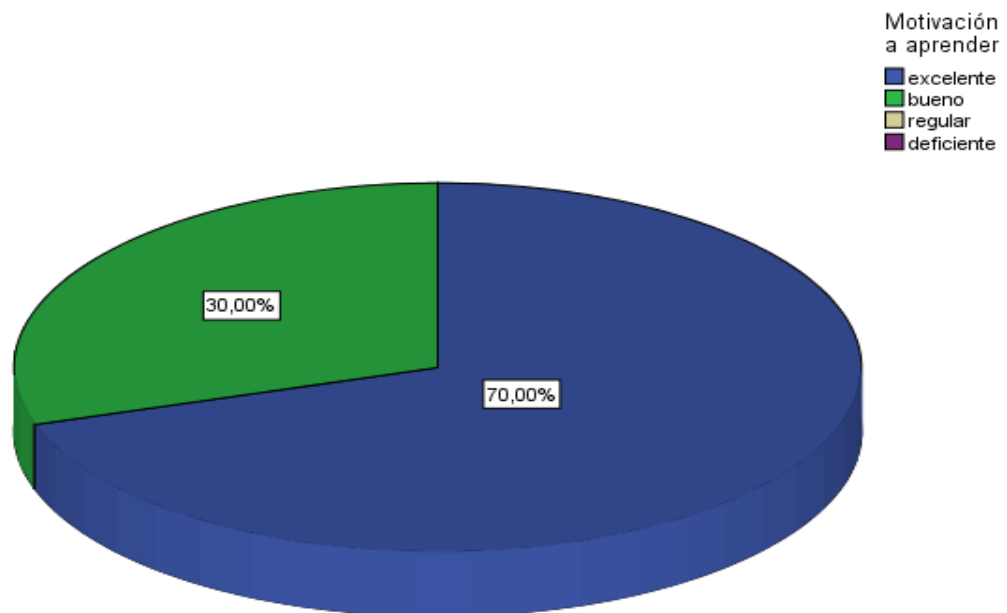
Es indispensable para los profesionales de lo social, mantener una perspectiva ética en su desenvolvimiento en el entorno social, puesto que esta, es una forma de organizar las conductas que obedecen a alguna razón. Regular y orientar el comportamiento de los trabajadores sociales en su accionar, es parte de las normas que establece la ética, el cual debe ser pieza fundamental durante el ejercicio profesional.

Como podemos observar la excelencia en el compromiso ético de los egresados según la opinión de los supervisores encuestados es de un 80%, mientras que el 20% restante opina que es Bueno, dándole así un rango de medición de carácter positivo en el campo laboral.

En virtud de esto, se puede decir que el profesional valida a través de la ética profesional, todas aquellas relaciones sociales vinculadas al desempeño de las actividades, que llevan consigo valores personales y laborales que caracterizan al mismo, de acuerdo al entorno social donde desarrolle la intervención.

Gráfico N° 70

Ítem: Motivación para aprender del profesional en Trabajo Social



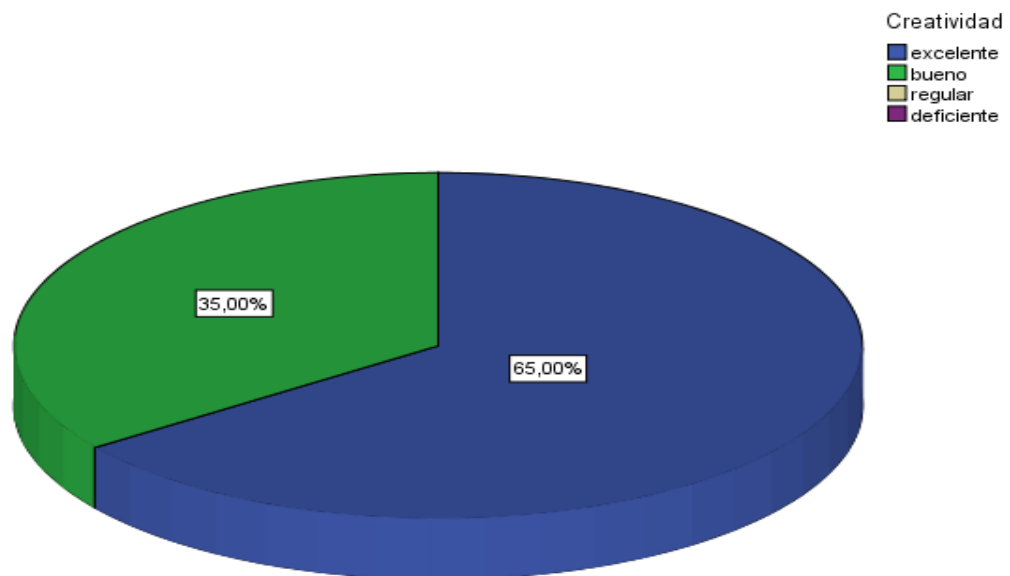
La motivación a aprender es muy importante dentro del ámbito profesional, debido a que la sociedad se mantiene en un constante cambio ocasionando el surgimiento de nuevas teorías y estudios relacionados al entramado social. Los profesionales, no pueden darse a la tarea de abordar las necesidades sociales de la misma manera que se realizaban en la década anterior, puesto que la sociedad ha adoptado nuevas características que han traído consigo nuevas problemáticas.

Como se puede observar, el 70% de los supervisores encuestados opinan que los trabajadores sociales a su cargo poseen una excelente motivación a aprender, mientras el 30% restante opina que esta motivación es buena dejando así reflejado el compromiso del profesional a mantenerse en un constante aprendizaje.

Estos datos reflejan, la importancia que tiene mantener un constante aprendizaje, que permita el desarrollo progresivo de los egresados en relación de nuevas teorías y métodos de abordaje capaces de brindar herramientas eficaces que estén en correspondencia con todas aquellas exigencias que demanda la sociedad.

Gráfico N° 71

Ítem: Respecto a la creatividad en el ejercicio profesional



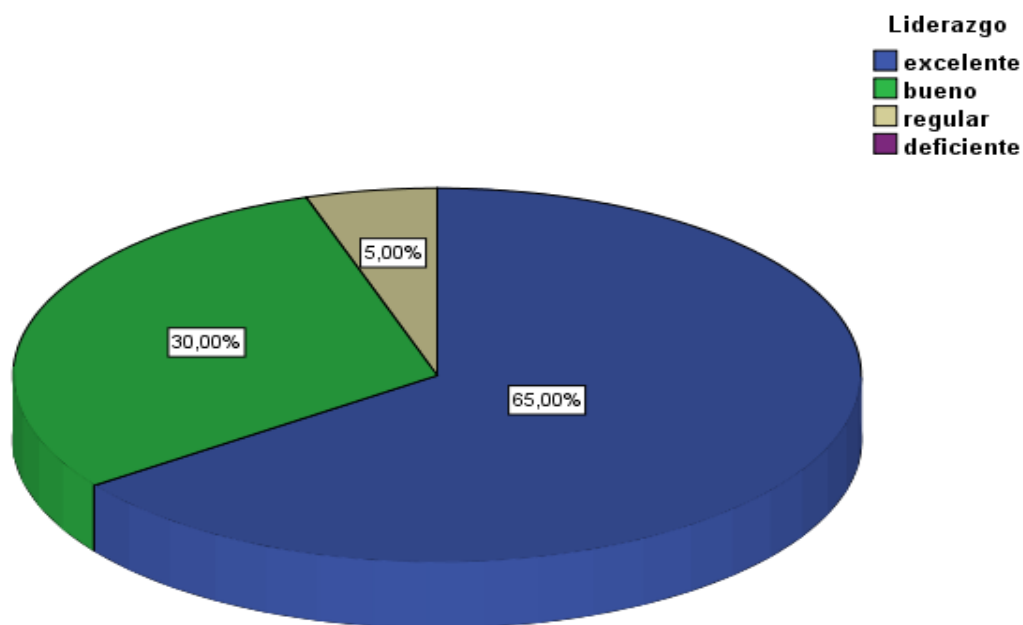
El trabajador social, de acuerdo a su motivación a mantenerse en un constante aprendizaje, le permitirá elaborar planes de intervención que darán respuesta a la resolución de conflictos de forma creativa, ya que la creatividad es parte fundamental del accionar del profesional. Construir propuestas de trabajo de esta índole, es capaz de perseverar y mantenerse de manera eficaz por un tiempo de mayor prolongación, causando mayor impacto en la resolución de las necesidades sociales.

Se puede observar en el presente gráfico, que la creatividad de los egresados en su ejercicio profesional está en reflejada en su gran mayoría, en la excelencia según la opinión de los supervisores encuestados (65%), quedando así el 35% de los mismos, con una opinión que refleja la misma como buena.

Estos resultados muestran, lo esencial que es esta capacidad en el ejercicio del trabajador social, debido a que la sociedad es cambiante y se mantiene en un constante movimiento, esto hace que los métodos de abordaje del profesional deban estar vinculados a estos cambios. Esta competencia genérica se adapta a los ajustes que debe hacer el mismo para un abordaje que corresponda a las demandas sociales.

Gráfico N° 72

Ítem: Respecto al liderazgo en el ejercicio profesional



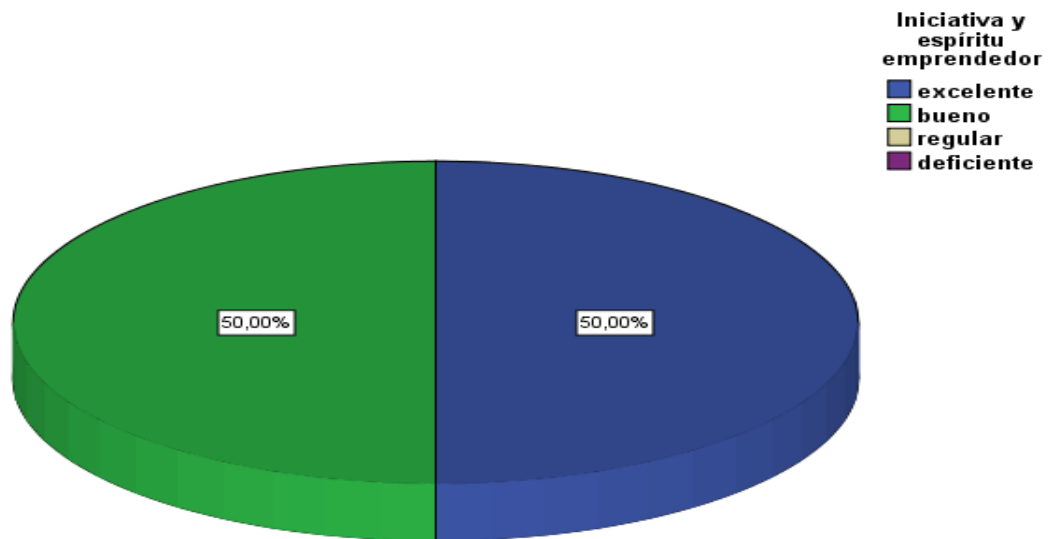
El liderazgo muchas veces, se relaciona con aquella persona que es jefe, el dueño de las ideas, el que sabe, etc., pero realmente es aquel que posee la capacidad de influir en el trabajo ajeno, facilitando el camino para que estos alcancen metas de manera exitosa. Como es el caso del trabajador social que es capaz de facilitar el desarrollo de las habilidades de los individuos mediante estrategias, para que por sí mismo puedan alcanzado la resolución de sus problemáticas de manera satisfactoria.

En este caso se puede observar en el presente gráfico, que el 65 % de los supervisores encuestados afirman que el trabajador social a cargo posee un excelente liderazgo en su ejercicio profesional, mientras que el 30 % indica que su liderazgo es bueno y por último, el 5% restante opina que es regular.

Estos resultados reflejan, que el liderazgo en el campo de acción de los profesionales tiene un peso muy importante, debido a que deben implementar estrategias que le permitan brindar a los beneficiarios las herramientas necesarias, potenciando sus habilidades y destrezas, con la finalidad de que puedan alcanzar su pleno desarrollo e independencia.

Gráfico N° 73

Ítem: Iniciativa y espíritu emprendedor del Trabajador Social



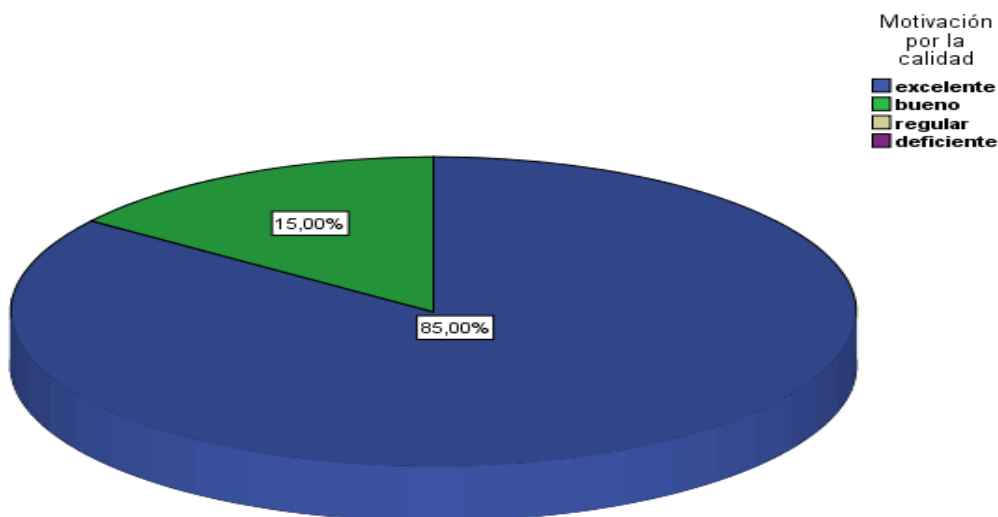
Los trabajadores sociales deben mantener una iniciativa innovadora, que le permita adaptarse a los cambios que ocurren paulatinamente en el entorno social, desarrollando la capacidad de emprender de forma positiva para enfrentar todas aquellas problemáticas que forman parte de la dinámica social. Esta capacidad le permite al profesional formular estrategias creativas que se adecuen a las necesidades que demanda la sociedad, creando métodos de abordaje más innovadores y eficaces.

Como se puede apreciar en el presente gráfico, el 50% de los supervisores encuestados indican que los profesionales a cargo, poseen una excelente iniciativa y espíritu emprendedor, mientras que el otro 50% indica que esta capacidad es buena.

Para emprender e innovar en el ejercicio profesional, debe tenerse en cuenta todas aquellas características presentes en el entorno, integrándose en las dinámicas que le permita desarrollar estrategias de intervención que estén en correspondencia con las necesidades existentes.

Gráfico N° 74

Ítem: En cuanto a la motivación por la calidad



Como se puede apreciar en el presente gráfico, el cual muestra la motivación por la calidad que poseen los egresados de la cohorte julio-2013 en el campo laboral, el cual refleja con un 85 % la opinión de los supervisores encuestados, haciendo referencia a la excelencia poseen estos en cuanto a la calidad, mientras que el 25% de los mismo define esta

capacidad como buena, demostrando una vez más que el trabajador social busca la calidad en su ejercicio profesional.

El profesional, debe procurar que los planes, proyectos y programas formulados, tenga la calidad necesaria que garantice la eficiencia y eficacia de estos, a la hora de su aplicación, puesto que influirá de manera directa en las respuestas que emitirá el entorno social en cuanto a la resolución de sus necesidades. Es por ello que la motivación de generar estrategias de calidad, debe estar siempre para la obtención de resultados positivos en cuanto a los objetivos planteados.

CAPITULO V

La Propuesta

UCV



NOTICIA SOCIAL

Septiembre de 2014
Enero de las Transformaciones Sociales



"Solo un momento
enfrentado, que
llegar hoy no es
estar sobre las
nubes, sino
salir de ellas".
Eduardo Lora

EGRESADOS ENERO DE LAS TRANSFORMACIONES SOCIALES



LA PROPUESTA

RESOLUCION

PROFESIONAL EGRESADO EN TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA, PARA CARGO GERENCIAL DE RELEVANCIA.

ENMIENDA a una liberacion

BRUNO GONZALEZ



CAPITULO V

PROPUESTA DEL PERFIL PROFESIONAL EN LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA

Las exigencias formativas descritas anteriormente, requieren un perfil profesional que fomente al egresado de Trabajo Social a vincular la teoría con la práctica. A estos efectos, y en consecución al objetivo número tres, referido a la caracterización de las exigencias de los empleadores, se asume la propuesta del perfil del egresado, estructurado por competencias, de manera que permita dar respuesta a los objetivos que exhorta la revisión curricular.

Desde el estudio realizado respecto a las competencias genéricas y específicas que deben poseer los egresados en Trabajo Social, se ha considerado establecer elementos importantes que permitan el diseño de una propuesta sobre el perfil profesional en la carrera de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, direccionado a la revisión del currículo profesional, el cual permita cumplir con las exigencias que demandan los empleadores y la sociedad actualmente.

5.1 Metodología aplicada en el diseño de las competencias del perfil profesional del egresado de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela

A continuación se presenta la metodología que se ha tenido en cuenta para la construcción de competencias profesionales en el presente

trabajo de investigación, como base fundamental del diseño del perfil profesional, el cual se exhibe a continuación:

1. Determinación de los problemas profesionales y el impacto la identificación de estos en el proceso laboral:

- a) Las tareas profesionales de los diferentes puestos se generan con la finalidad de que los trabajadores den respuesta exitosas, en condiciones normales y ante cualquier tipo de eventualidad, a las exigencias de los procesos de trabajos y surgen de los diferentes tipos de problemas profesionales, retos, que habitualmente han de ser atendidos para la marcha adecuada del proceso laboral y la solución de los imprevistos y nuevas necesidades que surgen, donde la iniciativa, la mejora y las nuevas propuestas son determinantes en el crecimiento y desarrollo de la organización.
- b) El origen de las tareas profesionales se asocian a los problemas que se presentan en el contexto laboral, y a los cuales la organización ha de hacerle frente.
- c) La determinación de los problemas profesionales a los que se enfrentan los licenciados en trabajo social se identifican a partir del estudio de diferentes fuentes en función a los roles profesionales que éste debe cumplir: investigador social, analista de la política social, planificador y gerente social, dinamizador de procesos sociales-locales y dinamizador de procesos familiares-locales, según lo establecido en la reforma curricular de 1994, con resoluciones incorporadas en el año 2008.

2. Identificar las habilidades profesionales y las teorías que se requieren movilizar para dar respuestas a las necesidades profesionales objeto de atención del egresado en Trabajo Social:

- a) Las habilidades recogen las acciones y operaciones que han de realizarse para la operacionalización de la solución (puesta en práctica). Las habilidades por su desarrollo y automatización se convierten en destrezas.
- b) La teoría se refiere a los postulados, principios, leyes, conceptos, métodos del trabajo social, que se requiere para comprender con profundidad el problema y encontrar las estrategias presentadas para su análisis, ejecución y solución, como sustento de la actuación.

3. Identificar los modos de actuación profesional que se requieren para el cumplimiento eficiente de las exigencias en el área laboral:

- a) Actitud, disposición, deseo, interés, motivos para actuar consciente y comprometidamente, que se pueden diferenciar en dependencia del problema que enfrenta.

4. Diseñar la propuesta del perfil del egresado en Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, en las que se deben integrar los componentes anteriores, dirigidos a dar respuesta a los objetivos planteados dentro de éste trabajo de investigación.

El diseño de esta propuesta del perfil del egresado de Trabajo Social, es un aporte a la revisión del currículo del año 1994, así como de las áreas disciplinares que son fuentes para su alcance, por lo que la metodología que se plantea incluye estos aspectos considerados necesarios, dado que favorecen la comprensión de las propias exigencias de las competencias que deben poseer los egresados de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

5.2. Estándares para el diseño del perfil profesional del licenciado en Trabajo Social

La Universidad Central de Venezuela como institución de producción y transmisión de saber, se preocupa por formar profesionales de excelencia, integrales, con habilidades y destrezas para responder a las exigencias sociales, creadores de saberes éticos y estéticos necesarios para dignificar la vida humana. Dando importancia a la circunscripción de la formación en atención al ser, al saber y al hacer.

Es por ello, que dicha casa de estudio, incluye dentro de su currículo universitario, los estándares de perfiles que deben cumplir e identificar la competitividad y en general a sus profesionales. Por su parte, *el Perfil de Egreso del Estudiante* planteado por la Comisión Central de Currículo de la Universidad Central de Venezuela (2001:22) expone que al definir las características personales, culturales y ciudadanas de los egresados, se incluyen las habilidades, las capacidades y la disposición para contribuir a resolver problemas de la sociedad, expresadas como:

- **Características personales:** Capacidad para adaptarse a la actividad vinculada al ejercicio profesional. Debe ser autónomo de pensamiento, creativo, integral, honesto, sensible, tolerante, conocedor de su entorno y autorregulado.

- **Características culturales:** Disposición para aumentar continuamente su acervo histórico cultural.

- **Características ciudadanas:**
 - Actitudes cónsonas con valores éticos y morales ante la sociedad.
 - Sensibilidad y conocimiento para responder ante situaciones de riesgo o desastre, tanto desde el punto de vista preventivo como remedial.
 - Asumir una actitud crítica y participativa tanto en su contexto laboral como en el personal, político y social.
 - Conocer la Constitución del país, las leyes y normas establecidas.
 - Reconocer y divulgar que la Institución es patrimonio cultural de la humanidad.

Lo antes expuesto exterioriza al egresado como un profesional integral con actitudes y conocimientos en áreas de formación básica, profesional, cultural, incluyendo además la formación ética, la cual debe estar orientada al redimensionamiento de los valores que inciden en la actuación del hombre como miembro de una sociedad y como profesional.

En base a ello, la ovación del modelo de perfil del egreso radicará en la vinculación que tenga con el entorno, es decir, debe corresponder con las demandas del contexto, incluyendo la sintonía de la formación del egresado en relación con las necesidades de desarrollo del país. Este modelo estará en congruencia en la medida que cumpla con dos aspectos importantes:

1. Que sea pertinente; en cuanto a que la formación del egresado debe adecuarse a las demandas del país. Siendo esto expresado especialmente en el mercado de trabajo; es por ello que nos referimos en principio a los empleadores como fuentes de investigación.
2. Que tenga calidad; en cuanto a la erudición profesional siendo esta correspondiente a las exigencias y lineamientos de la universidad, es decir, que la universidad se refleje en la formación del egresado.

Para alcanzar la formación profesional de los egresados de las diferentes carreras de la Universidad Central de Venezuela, se sigue el modelo basado en competencias profesionales, el cual pretende ofrecer a los estudiantes el fácil acceso al mundo laboral, en el que desempeñen un papel competitivo desde la formación, dado por la calidad recibida a través del nivel alcanzado y la actitud desarrollada.

En efecto, para el logro de las habilidades y destrezas, el diseño precisa la implementación de prácticas profesionales y la confrontación con los problemas profesionales. Los estudios de caso constituyen un recurso metodológico determinante, desde la visión de las disciplinas, y desde la visión de la práctica profesional. A esto se atribuye, como exigencia para

egresar en la carrera de Trabajo Social no solo es necesario poseer diversas competencias generales y específicas, sino que el estudiante debe cumplir con ciertos aspectos legales para optar al título de dicha profesión, dentro de estos requisitos se pueden mencionar:

- El Trabajo Especial de Grado; tal como es reflejado en la Reforma Curricular para la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela (1994), el cual menciona en sus requisitos de grado lo siguiente:

Exigir al estudiante, como requisito de grado, una síntesis de alguna experiencia de investigación o de intervención social. La misma puede adoptar las siguientes modalidades: informe de investigación, proyecto de investigación, informes evaluativos de proyectos sociales, sistematizaciones derivadas de prácticas de intervención profesional y proyectos de diagnóstico, informe de pasantías, entre otros. (p.60)

- El Servicio Comunitario; el cual se expresa como requisito fundamental para la obtención del título en la Ley de Servicio Comunitario (2005) mediante el siguiente artículo:

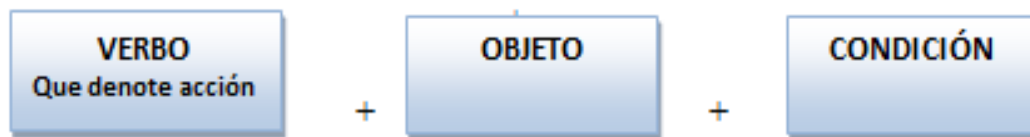
Artículo 6. El servicio comunitario es un requisito para la obtención del título de educación superior, no creará derechos u obligaciones de carácter laboral y debe prestarse sin remuneración alguna. (s/p).

Desde el inicio de sus estudios los estudiantes de Trabajo Social, deben estar vinculados paulatinamente con el principio del quehacer profesional y del contexto ocupacional, en tanto que a medida que los estudiantes avancen en el proceso formativo, estarán en capacidad de

enfrentar nuevas situaciones sociales que exigen en forma más amplia el aporte del Trabajo Social.

Por otra parte, la elaboración de esta propuesta se basa en las sugerencias de la Comisión Nacional de Currículo (2011:34)¹, donde señala que la formulación de una competencia se redacta con la estructura de una oración, siguiendo la regla de iniciar con un verbo que denote acción (preferiblemente redactado en presente y tercera persona), acto seguido, se presenta el objeto sobre el que se desarrolla la acción y, finalmente, se describe la condición necesaria para que ocurra la acción sobre el objeto.

Esquemáticamente, la formulación de una competencia responde a la siguiente sintaxis:



De acuerdo a lo anterior, y a partir de los resultados obtenidos en el instrumento aplicado a los empleadores de los egresados de la cohorte de julio de 2013, de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de

¹ En este sentido, la Prof. Ruth Díaz Bello, es integrante de la Comisión Nacional de Currículo por la Universidad Central de Venezuela, y participó en la elaboración del Documento Nacional: Orientaciones para la transformación curricular universitaria del siglo XXI. Disponible en la web: http://www.curricular.info/Docu/CNC/ORIENTACIONES_CURRICULARES.pdf.

Venezuela, se propone el perfil profesional por competencias, como enuncia a continuación:

Tabla 13. Propuesta del perfil profesional por competencias

Ámbitos de competencias (Dominio)	Competencias
<p style="text-align: center;">Saber:</p> <p>Incluye las competencias relacionadas con conocimientos teóricos y conceptuales.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Diseña y evalúa permanentemente los procedimientos de atención al usuario, especialmente en lo que se refiere a la oportunidad y calidad de las respuestas dadas a los mismos. - Emplea de manera correcta y pertinente el idioma castellano, de forma oral y escrita, para un adecuado desarrollando profesional. - Dispone de conocimientos suficientes para fundamentar con hechos las afirmaciones que haga, y las conclusiones que exponga. - Reconoce aspectos de otras ciencias sociales, como un aporte referenciar a los conocimientos y destrezas propias del Trabajo Social. - Maneja las fuentes de información

	<p>estadística términos concretos para el desarrollo de investigaciones sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trabaja con personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades en función de que las mismas sean capaces de valorar y tomar decisiones bien fundamentadas, acerca de sus necesidades, riesgos, opciones preferibles y recursos. - Actualiza continuamente los propios conocimientos sobre los requisitos de procedimientos, políticas y legislación, y derechos humanos asociados. - Implementa métodos y modelos de Trabajo Social basados en el conocimiento con el fin de desarrollar y mejorar el propio ejercicio profesional.
<p>Saber hacer:</p> <p>Se concibe como el resultado de una suma entre un entrenamiento en procedimientos, reglas de actuación y metodológicas relacionadas con el ámbito profesional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Participa en el diseño, ejecución, evaluación y seguimiento de los planes programas, proyectos y actividades del área donde se desenvuelve. - Trabaja dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y multiorganizacionales para la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas

	<p>y organizaciones.</p> <ul style="list-style-type: none">- Diseña planes de abordaje con el usuario y los colegas profesionales, con orientación a la obtención de resultados de calidad.- Maneja de manera pertinente y con idoneidad las tecnologías de la información y la comunicación, requeridas para desenvolverse en el contexto académico y profesional.- Implementa las técnicas de evaluación, diagnóstico e intervención del trabajo social en su respectivo ámbito de actuación.- Evalúa el funcionamiento de planes, programas y proyectos mediante la aplicación de indicadores de gestión previamente establecidos para el control y seguimiento de los objetivos, metas y actividades planteadas.- Prepara, implementa y evalúa planes de intervención con las personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados y revisando la eficacia de los planes de intervención con las personas
--	---

	<p>implicadas con el objeto de adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ejerce la profesión dentro de los estándares acordados para el ejercicio del Trabajo Social, de manera de asegurar el propio desarrollo profesional.
<p style="text-align: center;">Saber ser:</p> <p>Referido a las disposiciones, valores y/o actitudes que permiten al individuo ejecutar bien una tarea.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Demuestra integración y colaboración de forma activa en la consecución de objetivos comunes con otras personas, áreas y organizaciones. - Participa activamente en equipos de trabajo, favoreciendo al ambiente laboral y contribuyendo al desarrollo y consecución de las tareas a ejecutar en contexto del ámbito profesional. - Contribuye en la mejora continua de la profesión, así como de la institución en la que desarrolla sus funciones profesionales, a través de la participación activa en procesos de investigación, desarrollo e innovación.

Elaboración propia (2014).

CONCLUSIONES

Las reflexiones que se derivan de las implicaciones, significados y dimensiones del hecho educativo obligan, necesariamente, a la comprensión de éste como un hecho social.

Pensar en educación significa pensar en las condiciones de los actores que participan dentro de ésta; siendo uno de los actores de mayor importancia dentro de la misma, el empleador.

De manera particular, en el marco de la educación universitaria se diseñan políticas orientadas a garantizar formación de los futuros profesionales; de igual forma, se espera que el estudiante- en un periodo de tiempo determinado- alcance actitudes y aptitudes que, a su vez, impacten a la sociedad, en términos de producción de conocimiento; desarrollo del talento humano; mejora de las condiciones sociales; en fin son, pues, múltiples las expectativas que se tiene en relación a la figura de estudiante como expresión de los fines y propósitos que tiene la educación.

En ese sentido, son más que justificadas todas las acciones que se orientan a garantizar las condiciones para que esta figura de la educación universitaria culmine su formación profesional.

Dichas acciones son, además, elementos configurativos en la construcción de una educación de calidad como proceso de formación; orientada a favorecer – de manera directa- la excelencia académica; evitar la deserción estudiantil y, sin duda, favorecer la titulación del estudiante.

De manera particular, como parte del funcionamiento de la educación dichas políticas diseñadas en la educación universitaria deben responder, igualmente, a la formación de los egresados de las diferentes carreras, con pertinencia social; aspirando así, que todo profesional que egrese de la Universidad Central de Venezuela, y en función de la investigación; los profesionales en la carrera de Trabajo Social posean competencias genéricas y competencias específicas que favorezcan el desarrollo del país y la consecución de los fines programáticos de la carrera.

No obstante, a lo largo de la investigación se evidencia la labor que cumplen los trabajadores sociales en las instituciones; así como, la valoración de los empleadores de trabajadores sociales en términos del desempeño laboral, los cuales fueron reconocidos en su mayoría de manera tangibles. Sin embargo, esta percepción de los empleadores no persistió en la totalidad de las respuestas, lo que intuye que el currículo de Trabajo Social necesita de una revisión que lo ajuste a la dinámica social actual.

La educación universitaria debe hacer frente también a los retos que suponen las oportunidades que abren las nuevas tecnológicas, las cuales mejoran la manera de producir, organizar, difundir y controlar el saber. Del mismo modo deberá garantizar un acceso equitativo a las más recientes tecnologías en todos los niveles de los sistemas de enseñanza.

Actualmente, lo más importante no es qué se enseña, sino como se enseña; no es qué se aprende, sino cómo se aprende. Es decir, la construcción del conocimiento a través de procesos y no de contenidos, dándose una continuidad, y no un fraccionamiento por temas o unidades teóricas.

Por ello, es indispensable comprender qué es el aprendizaje significativo, el conocimiento generativo y la autoconstrucción profesional, por tanto es en el ámbito laboral donde el objetivo primordial a conseguir se fundamenta en que los profesionales adquieran una formación acorde con los requerimientos sociales.

En este sentido, cabe destacar, que el currículo de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, se encuentra divergido, como producto de una revisión curricular efectuada aproximadamente hace doce (12) años. Por tanto es inminente la revisión del mismo direccionado bajo el modelo de perfil por competencias; contribuyendo a mantener la sintonía con otras escuelas de la Universidad Central de Venezuela y con las demandas del contexto en general.

Por tanto, y, de esta manera es necesario fortalecer la formación académica, de manera tal que cuente con las competencias específicas profesionales necesarias para efectuar un Trabajo Social de calidad, según las exigencias y necesidades surgidas en las instituciones donde labore el profesional de ésta disciplina.

No obstante, con la finalidad de favorecer el buen desempeño de los trabajadores sociales en su labor institucional y con el perfil del egresado de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela, se sugiere a la Comisión Curricular de esta escuela hacer seguimiento a este estudio, vinculándolo con otras fuentes idóneas para la construcción de un perfil tales como: los estudiantes, profesores, empleados, egresados y

sociedad en general; y a proponer, de ser posible, la constitución de una comisión de estudio de perfil profesional de los trabajadores sociales.

Asimismo, es importante realizar una evaluación permanente para lograr el equilibrio entre los contenidos o núcleos temáticos, las necesidades del estudiante, del mercado laboral y de los procesos que se generaran a partir de esta investigación, que permita asegurar en los egresados de Trabajo Social una formación integral que atienda tanto a los contenidos disciplinares, actitudinales y competencias, de manera que contribuyan a generar profesionales que no solo ejerza su función laboral, sino también conozcan el medio en el que se desempeñan y sean capaces de analizarlos críticamente.

Por último, es pertinente trascender este trabajo de investigación, a fin de que pueda ser ejemplo a tomar para otros escenarios donde se desenvuelva el trabajador social, así como, permitir la profundización de este tema a través de futuras investigaciones relacionadas al mismo.

Lo indicado invita a revisar; a discutir; a pensar; y a evaluar como estrategias fundamentales para contribuir en la construcción de una educación universitaria con calidad y pertinencia, que sea retribuable al país a través del talento consiente de quienes, hoy por hoy, se forman dentro del campus universitario.

RECOMENDACIONES

Una vez presentadas las conclusiones que se consideran más relevantes, y de acuerdo con los objetivos planteados en este trabajo, queremos aportar algunas consideraciones a modo de un marco orientador para un diseño curricular por competencias; por tanto pensamos que como propuesta puede tener consecuencias positivas para la formación profesional del egresado en la carrera de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela.

En tal sentido, se proponen algunas acciones a ejecutar para darle mayor pertinencia y continuidad a la investigación o como referentes para futuras investigaciones; para ello se considera:

1. Ahondar en estudios sobre las necesidades del mercado ocupacional del trabajador social para establecer estándares de formación profesional como de desempeño laboral.
2. Efectuar una revisión del contenido de la Reforma Curricular (1994), con el fin de adecuar el mismo a las necesidades actuales que demanda el mercado ocupacional en la profesión de Trabajo Social.
3. Diseñar y evaluar procedimientos e instrumentos de evaluación para fines diagnósticos, formativos y certificación de aprendizajes que garantice una formación profesional de alta calidad.

4. Establecer una relación efectiva entre la formación académica y los espacios laborales, por lo tanto, es necesario que los estudiantes estén preparados para enfrentar la realidad social cambiante y globalizada, y poder dar respuesta a situaciones asociadas a cambios frecuentes en los ámbitos sociales, políticos, económicos y culturales.
5. Implementar un plan de formación basada en el desarrollo de competencias profesionales, que permita desarrollar en los estudiantes las competencias profesionales a partir de la articulación efectiva entre la teoría y la práctica.
6. Incluir dentro de la Reforma Curricular vigente, un referencial de competencias que identifique los conocimientos y capacidades que se precisan los egresados de la Escuela de Trabajo Social.
7. Considerar la adquisición de competencias profesionales como el objetivo principal de la formación, por tanto supone un cambio importante de perspectiva a la hora de enfocar los programas formativos, en comparación con los modelos desarrollados hasta ahora. Este cambio posibilita y da prioridad a la aplicación de los conocimientos y habilidades que junto a los aspectos cognitivos y motivacionales de cada estudiante permite hacerles competentes.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Adela C.; Badano M.; Achilli E.; Rozas M (1999). *Currículo e Investigación en Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.

AVERU (2001). *Estrategias de cambio para la educación superior venezolana*. Caracas, Venezuela.

Balestrini Acuña, Mirian (2006). *Cómo se elabora el proyecto de Investigación*. Caracas, Venezuela: BL Consultores Asociados. Sexta Edición.

Banco Mundial (2008). *El desafío de crear universidades de rango mundial*. Jamil Salmi en coedición con Mayol Ediciones S.A.

Cano E. (2005). *Cómo mejorar las competencias docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado*. Barcelona: Editorial Graó.

Carrizo, L. (s/f) *Gestión Social del Conocimiento*. Disponible en versión web: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/3/gestionsocialdelconocimiento.pdf> [Consultada el 20 de febrero de 2014].

Castetejón L, Cantero P (2008). *Diferencias en el perfil de competencias socio-emocionales en estudiantes universitarios de diferentes*

ámbitos científicos. Revista electrónica de Investigación Psicoeducativa. Volumen 6.

Cazares Hernández, Christen M., Jaramillo Levi E., Villaseñor Roca L., Zamudio Rodríguez L. (1999). *Técnicas Actuales de Investigación Documental*. 3era edición. México:Editorial Trillas.

Colom A, y Bernabeu J. (2008). *Teorías e instituciones contemporáneas de la educación*. Barcelona, España: Editorial Ariel, S.A.

Comisión Nacional de Currículo (2011). *Orientaciones para la Transformación curricular universitaria del siglo XXI*: Caracas, Venezuela. Disponible en la web:

http://www.curricular.info/Docu/CNC/ORIENTACIONES_CURRICULARES.pdf.

[Consultada el 22 de agosto de 2014].

Corio Aleda (1999). *Curriculum e Investigación en Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.

Fernández Alejandra (2004). *Universidad y currículo en Venezuela: Hacia el tercer milenio*. Caracas, Venezuela: Comisión de Estudios de Posgrado. Universidad Central de Venezuela.

Fernández, G (1998). Las redes en la prevención de las Drogodependencia. Revista Perspectivas sistemáticas. Año 11. Número Especial II.

Fernández Lázaro., Rubio E va y otros. (2007). *Aprendiendo la Práctica del Trabajo Social*. Madrid: Servicios Editoriales S.L.

Fidias G. Arias (2006). *El proyecto de Investigación: Introducción a la metodología científica*. Caracas, Venezuela: Editorial, espíteme. Quinta edición.

Gallart, María Antonia y Jacinto, Claudia (1995). *Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo*. Boletín de la Red Latinoamérica de Educación y Trabajo, CIID-CENEP. Año 6 N°2.

Giustiniani R. y Carbajal L. (2008). *Universidad, democracia y reforma: algunas reflexiones y una propuesta*. Argentina: Prometeos Libros.

Gómez, F y Moñivas, A. (2005). *Convergencia Europea, Trabajo Social y Nuevas tecnologías*. Cuadernos de Trabajo Social 18. Madrid: Universidad de Complutense de Madrid.

Houssay, Bernardo (1941). *Función social de la universidad*. Argentina: Editorial Best Hermanos.

Lafrancesco Giovanni (2004). *Currículo y plan de estudios: Estructura y planeamiento*. Bogotá, Colombia: Colección Escuela Transformadora.

López Alma M. (2006). *El currículo en la educación superior: Un enfoque postmoderno basado en competencias*. Distrito Federal, México: Dr. Publicaciones Cruz O., S.A.

López Fernando N. (2007). *Metodología participativa en la enseñanza universitaria*. Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.

López Pastor, V. (2009). *Evaluación formativa y compartida*. Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.

Malagón. Luis A. (2007) *Currículo y pertinencia en la educación superior*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio. Colección Alma Mater.

Marco Stiefel, Berta (2008). *Competencias básicas: hacia un nuevo paradigma educativo*. Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.

Martínez, M. (2008). *El curriculum universitario, sujetos sociales y poderes de decisión*. Universidad Autónoma de Zacatecas. Zacatecas, México: Colección cultura, currículo y procesos institucionales.

Monzó Rosa A. (2006) *Concepto de competencia en la evaluación educativa*. D. F., México: Publicaciones Cruz. S.A.

Ortega J. y Gasset (2001). *Misión de la universidad*. Buenos Aires, Argentina.

República Bolivariana de Venezuela. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Gaceta oficial N° 36.860 de fecha 30/12/1999.

República de Venezuela. *Ley Orgánica de Educación* (2009). Gaceta oficial No 2.635 de fecha 02/07/1980.

República de Venezuela. *Ley de Universidades* (1970). Gaceta oficial No 5.939 de fecha 15/08/2009.

Rué Joan (2009). *El aprendizaje autónomo en la educación superior*. Madrid- España: Narcea, S.A. de Ediciones.

Tamayo y Tamayo, Mario. (1987). *El proceso de la investigación científica: Fundamentos de investigación con manual de evaluación*. Venezuela: Editorial Limusa. Grupo Norieg editores. Segunda edición.

T.D. Cook y Ch. S. Reichardt (2000). *Métodos cualitativos y cuantitativos en investigación evaluativa*. España: Ediciones Marata. Cuarta edición.

Trigueros I, Madragón J, y Serrano T. (2001). *Trabajador social: Temario para la preparación de oposiciones*. España: Editorial Md, S.LI.

Tobón, María C. (1983). *La formación profesional y los trabajadores sociales*. Revista Acción Crítica, N° 13. (1983). Lima, Perú: Publicación del Centro Latinoamericano de Trabajo Social y de la Asociación Latinoamericana de Trabajo Social.

Tobón Sergio, Sánchez Antonio, Carretero, Miguel Ángel y García, Juan Antonio (2006). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá, Colombia: Cooperativa Editorial Magisterio.

Tonon Graciela, Robles Claudio y Meza Miguel (2004). *La supervisión en Trabajo Social*. Buenos Aires, Argentina: Editorial Espacio.

UNESCO (2009). *Conferencia Mundial de Educación Superior: Una propuesta educativa en el siglo XXI*. París, Francia.

UNESCO (2008). *Conferencia Regional de la Educación Superior para América Latina y el Caribe*. Artículo disponible en la web: http://www.iesalc.unesco.org.ve/docs/boletines/boletinnro157/declaracioncre_s.pdf [Consultada el 20 de febrero de 2014].

Zabalza Miguel Ángel (2004). *La enseñanza universitaria: El escenario y sus protagonistas*. Madrid, España: Narcea, S.A. de Ediciones.



Anexos

Anexo N° 1. Encuesta aplicada a egresados de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



ENCUESTA PRELIMINAR

Año de Egreso 2012

El presente instrumento forma parte de una investigación preliminar orientada a un levantamiento investigativo que permitirá configurar un problema de investigación, cuyo eje central versa sobre el perfil de egreso del Trabajador Social. En tal sentido, acudimos a usted, entendido que es profesional en el área y solicitamos su mayor colaboración y sinceridad para contestar las siguientes interrogantes:

1. ¿Se encuentra usted conforme con los conocimientos adquiridos en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad Central de Venezuela para el desempeño de su ejercicio profesional?

Sí ____ No ____

2. ¿Qué tiempo tardo en ubicarse en el área laboral?
-

3. ¿Cuánto tiempo tiene laborando dentro de la institución?

4. ¿Siente usted que los conocimientos adquiridos en su formación universitaria le han sido útiles para su desempeño profesional?

Sí _____ No _____

5. ¿Cómo valora usted su formación universitaria?

Buena _____ Mala _____ Regular _____ Deficiente _____

6. ¿Ha sentido deficiente su formación universitaria para su actuación profesional?

Sí _____ No _____

7. ¿Cómo valora usted su desempeño profesional?

Bueno _____ Malo _____ Regular _____ Deficiente _____

Anexo N° 2. Encuesta aplicada a los empleadores de los egresados de la cohorte julio-2014



UNIVERSIDAD CENTRAL DE VENEZUELA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



ENCUESTA

Fecha de la encuesta: _____

Lugar: _____

Hora: _____

Estimado empleador (a):

El presente instrumento está orientado a compilar información con la finalidad de determinar las competencias genéricas¹ y las competencias específicas² del trabajador social formado en la Universidad Central de Venezuela, en correspondencia con las necesidades profesionales que demandan los empleadores. En concordancia con lo antes expuesto, le invitamos a responder el siguiente instrumento el cual será de útil ayuda para los investigadores debido a que los resultados suministrarán información valiosa para direccionar la investigación sobre el perfil profesional del trabajador social egresado de dicha casa de estudios.

¹Competencia Genérica: Es la competencia que reúne el conjunto de habilidades y destrezas de comprensión y expresión de textos orales y escritos para lograr una comunicación eficiente y eficaz que permita al profesional actuar asertivamente en el ejercicio profesional.

² Competencia Específica: Es la capacidad de reconocer, analizar y evaluar el impacto de sus propias acciones en interacción con compañeros, colegas, educandos y demás actores educativos con los que se relaciona colaborativamente.

DATOS INSTITUCIONALES

Nombre de la Institución: _____

Carácter Institucional: Público _____ Privado _____

Dirección:

DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL ENTREVISTADO

Apellido y Nombre: _____

Edad: _____ Universidad/ Instituto de egreso: _____

Año de egreso: _____ Profesión: _____

Área donde labora: _____ Cargo: _____

Tiempo/Años de servicio: _____

Indique su apreciación en cuanto a las siguientes competencias que demuestra el Trabajador Social y/o trabajadores sociales que se encuentren a su cargo

1. ¿Indique la cantidad de Licenciados en Trabajo Social que tiene a su cargo?

2. ¿Posee vocación de servicio para desempeñar tal profesión?

Sí _____ No _____ No aplica _____

3. ¿Establece relaciones profesionales con el objeto de identificar la forma más adecuada de actuación?

Sí _____ No _____ No aplica _____

4. ¿Diseña planes de abordaje con el usuario y los colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados?

Sí _____ No _____ No aplica _____

5. ¿Ejecuta planes de intervención con el usuario y los colegas profesionales, negociando el suministro de servicios que deben ser empleados?

Sí _____ No _____ No aplica _____

6. ¿Revisa la eficacia de los planes de intervención con las personas implicadas beneficiarios y/o colegas profesionales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

7. ¿Trabaja a favor de los resultados planificados, examinando con las personas, las redes de apoyo a las que puedan acceder y desarrollar?

Sí _____ No _____ No aplica _____

8. ¿Identifica debilidades y potencialidades de la red de apoyo social, mediante el soporte y fomento de relaciones que favorezcan el crecimiento individual, el desarrollo y la autonomía?

Sí _____ No _____ No aplica _____

9. ¿Coopera en el desarrollo de redes de apoyo para hacer frente a las necesidades?

Sí _____ No _____ No aplica _____

10. ¿Investiga el entorno como mecanismo de reconocimiento de las necesidades sociales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

11. ¿Investiga el entorno como mecanismo para la mejora de su ejercicio profesional?

Sí _____ No _____ No aplica _____

12. ¿Promueve el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas identificando las oportunidades para formar y crear grupos?

Sí _____ No _____ No aplica _____

13. ¿Utiliza la programación y las dinámicas de grupos para el crecimiento individual y el fortalecimiento de las habilidades de relación interpersonal?

Sí _____ No _____ No aplica _____

14. ¿Sistematiza la información que proporciona el trabajo cotidiano, como soporte para revisar y mejorar las estrategias profesionales que deben dar respuesta a las situaciones sociales emergentes?

Sí _____ No _____ No aplica _____

15. ¿Utiliza la mediación como estrategia de intervención destinada a la resolución alternativa de conflictos?

Sí _____ No _____ No aplica _____

16. ¿Interviene con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para contribuir en la toma de decisiones fundamentadas?

Sí _____ No _____ No aplica _____

17. ¿Trabaja con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para identificar, analizar y comprender la información que facilitan?

Sí _____ No _____ No aplica _____

18. ¿Forma a personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para analizar, identificar, clarificar y expresar sus fortalezas, expectativas y limitaciones?

Sí _____ No _____ No aplica _____

19. ¿Trabaja con personas para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?

Sí _____ No _____ No aplica _____

20. ¿Trabaja familias para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?

Sí _____ No _____ No aplica _____

21. ¿Trabaja con grupos, organizaciones y comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?

Sí _____ No _____ No aplica _____

22. ¿Trabaja con comunidades para que sean capaces de valorar y tomar decisiones fundamentadas, acerca de sus necesidades, circunstancias, riesgos, opciones preferentes?

Sí _____ No _____ No aplica _____

23. ¿Identifica opciones y recursos adecuados para atender las necesidades, decidiendo la opción más viable y teniendo en cuenta los requisitos legales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

24. ¿Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención en situaciones conflicto?

Sí _____ No _____ No aplica _____

25. ¿Valora las necesidades, riesgos y opciones de las personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades teniendo en cuenta los requisitos legales y de otra índole?

Sí _____ No _____ No aplica _____

26. ¿Valora y recomienda una estrategia apropiada al usuario de los programas?

Sí _____ No _____ No aplica _____

27. ¿Planifica la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

28. ¿Implementa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

29. ¿Revisa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

30. ¿Evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

31. ¿Planifica, implementa, revisa y evalúa la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, con otros profesionales?

Sí _____ No _____ No Aplica _____

32. ¿Diseña, ejecuta, administra y evalúa programas y proyectos de Bienestar Social?

Sí _____ No _____ No aplica _____

33. ¿Revisa los resultados de su práctica con colegas y otros profesionales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

34. ¿Trabaja con el beneficiario (usuario) de cara a prevenir las situaciones de crisis y para hacer frente a los problemas y conflictos?

Sí _____ No _____ No aplica _____

35. ¿Planifica y desarrolla la acción para hacer frente a las necesidades urgentes?

Sí _____ No _____ No aplica _____

36. ¿Valora las necesidades y opciones posibles para orientar la estrategia de intervención?

Sí _____ No _____ No aplica _____

37. ¿Valora y revisa las opciones preferentes de las personas, familias, grupos, organizaciones y/o comunidades?

Sí _____ No _____ No aplica _____

38. ¿Valora y recomienda una estrategia de abordaje en función de las necesidades del beneficiario?

Sí _____ No _____ No aplica _____

39. ¿Valora la urgencia de las solicitudes de actuación?

Sí _____ No _____ No aplica _____

40. ¿Valora la necesidad de intervención legal y procedimental?

Sí _____ No _____ No aplica _____

41. ¿Interactúa con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades para conseguir cambios y promocionar el desarrollo de los mismos y para mejorar las condiciones de vida?

Sí _____ No _____ No aplica _____

42. ¿Desarrolla y mantiene relaciones con personas, familias, grupos, organizaciones, comunidades y otros para promover su vinculación con programas y proyectos sociales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

43. ¿Aplica y justifica los métodos y modelos de trabajo social para promover estrategias de atención orientadas a los beneficiarios?

Sí _____ No _____ No aplica _____

44. ¿Lleva a cabo el seguimiento con regularidad, revisa y evalúa los cambios en las necesidades y circunstancias del beneficiario?

Sí _____ No _____ No Aplica _____

45. ¿Identifica el contenido y las acciones a ejecutar?

Sí _____ No _____ No aplica _____

46. ¿Redacta planes de intervención?

Sí _____ No _____ No Aplica _____

47. ¿Desarrolla las propias responsabilidades profesionales y realiza el seguimiento?

Sí _____ No _____ No aplica _____

48. ¿Coordina y apoya las acciones de otras personas implicadas en la implementación de los planes de intervención?

Sí _____ No _____ No aplica _____

49. ¿Revisa la efectividad de los planes de intervención con las personas implicadas?

Sí _____ No _____ No aplica _____

50. ¿Renegocia y revisa los planes para adaptarlos a las necesidades y circunstancias cambiantes?

Sí _____ No _____ No aplica _____

51. ¿Trabaja con grupos para promover el crecimiento, desarrollo e independencia de las personas?

Sí _____ No _____ No aplica _____

52. ¿Apoya a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias?

Sí _____ No _____ No aplica _____

53. ¿Prepara y participa en las reuniones de toma de decisiones?

Sí _____ No _____ No aplica _____

54. ¿Establece y actúa para la resolución de situaciones de riesgo del usuario de los programas?

Sí _____ No _____ No aplica _____

55. ¿Administra y es responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización?

Sí _____ No _____ No aplica _____

56. ¿Administra y es responsable de su propio trabajo?

Sí _____ No _____ No aplica _____

57. ¿Contribuye a la administración de recursos y servicios?

Sí _____ No _____ No aplica _____

58. ¿Gestiona, presenta y comparte historias e informes sociales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

59. ¿Trabaja dentro de sistemas, redes y equipos interdisciplinarios y multiorganizacionales?

Sí _____ No _____ No aplica _____

60. ¿Investiga, el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?

Sí _____ No _____ No aplica _____

61. ¿Analiza el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?

Sí _____ No _____ No aplica _____

62. ¿Evalúa el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?

Sí _____ No _____ No aplica _____

63. ¿Utiliza el conocimiento actual en pro de las mejores prácticas del trabajo social?

Sí _____ No _____ No aplica _____

64. ¿Trabaja dentro de estándares acordados para el ejercicio del trabajo social y asegura el propio desarrollo profesional?

Sí _____ No _____ No aplica _____

65. ¿Gestiona conflictos, dilemas y problemas éticos complejos?

Sí _____ No _____ No aplica _____

66. ¿Contribuye a la promoción de las mejores prácticas del trabajo social?

Sí _____ No _____ No aplica _____

Valore a continuación las competencias del (los) trabajadores sociales a su cargo en relación a los siguientes ámbitos:

67. Capacidad de análisis y síntesis

Excelente ____ Bueno _____ Regular ____ Deficiente _____

68. Comunicación oral y escrita en la lengua nativa

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

69. Conocimiento de la lengua extranjera

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

70. Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio

Excelente _____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

71. Reconocimiento a la diversidad y multiculturalidad

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

72. Razonamiento crítico

Excelente _____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

73. Compromiso ético

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

74. Motivación a aprender

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

75. Creatividad

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

76. Liderazgo

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

77. Iniciativa y espíritu emprendedor

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

78. Motivación por la calidad

Excelente ____ Bueno _____ Regular _____ Deficiente _____

79. Mencione las competencias que considere que harían falta para la elaboración de un perfil profesional que cumpla con las exigencias requeridas por los empleadores.

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

Agradecidos de su valiosa colaboración;

Graterol, Lisandra

Martínez, Dalibeth

Ramírez, Hermes

Anexo N° 3. Carta de solicitud de la lista de egresados de la promoción de Julio 2013.



Universidad Central de Venezuela
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Control de Estudios de FACES
Atención: Lic. Marisol Pérez.

SOLICITUD

Le hago constar a través de la presente que los estudiantes, Graterol Lisandra C. I: 20.594.281; Martínez Dalibeth C. I: 20.278.405 y Ramírez Hermes C. I: 18.276.400 tesis de la escuela de Trabajo Social, requieren para la culminación de su proyecto de Investigación de grado, la consulta de los datos (lista de nombres y apellidos de los egresados de la promoción de julio 2013) de la Escuela de Trabajo Social.

Hacemos la solicitud de sus buenos oficios para la facilitación de esta información en procura de alcanzar los fines investigativos de éste estudio.

Agradeciendo de antemano su colaboración prestada y sin más nada que acotar, me despido de usted.

Atentamente:
Profesora Lennys Lurua
C. I: 14.514.906
Tutora de Tesis

Recibido
09/06/14

Le remito lo solicitado en anexo.

Anexo N° 4. Lista de egresados de la promoción Julio 2013

NOSES y Prom
COMPLETAS

Facultad : CS.ECONOMICAS Y SOCIALES
 Escuela : TRABAJO SOCIAL
 Título : LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

N°	Nombres	Apellidos	Cédula	Lib	Fol	Dip
1	-Yaxis Alexis	ARISTIGUETA PEREIRA	V -16760384	05	1077	128002
2	-Elias Rafael de los S	ARRECHIDER MENDOZA	V -1197549	05	1077	128003
3	-Gabriela Natali No trabaja	-BORGES OJEDA	V -19314048	05	1077	128004
4	-Leonardo Enrique	BRAVO RIVERO <i>lista</i>	V -18995365	05	1077	128005
5	-Saidy del Carmen	CARDOZO QUEVEDO <i>lista</i>	V -17652899	05	1077	128006
6	-Josmir Ninibeth <i>no trabaja</i>	CARRILLO CARREÑO <i>no trabaja</i>	V -20639750	05	1077	128007
7	-Dayhana Ismelda	CHACOA ZERPA	V -15581135	05	1077	128008
8	-Any Andreína	De LIMA ZACARIAS	V -19510235	05	1077	128009
9	-Mayerling Carolina	DOMINGUEZ MORALES	V -15649760	05	1077	128010
10	-Luizana Nahomis	GALARRAGA MACHADO <i>lista</i>	V -19305282	05	1077	128011
11	-Mayra Alejandra	GARCÍA VELANDÍA <i>lista</i>	V -16022103	05	1077	128012
12	-Ana Karina	GÓMEZ	V -16485299	05	1077	128013
13	-María Gabriela <i>no trabaja</i>	GONZÁLEZ AVELLANEDA	V -19754802	05	1077	128014
14	-Mixel Elizabeth	GONZÁLEZ OCHOA <i>lista</i>	V -19088278	05	1077	128015
15	-Julio José	ILARRAZA CHIRINOS	V -13747091	05	1077	128016
16	-Yuraima Lisbeth	LEÓN TOVAR	V -9648742	05	1077	128017
17	-Naycer Aniuskha	MACHILLANDA MEDINA <i>lista</i>	V -19267247	05	1077	128018
18	-Olga Patricia	MANYOMA ADAMES	V -20301904	05	1077	128019
19	-Kelly Andreína	MARTÍNEZ TORRES <i>lista</i>	V -19137666	05	1077	128020
20	-Milagros Coromoto	MARTÍNEZ VEROES	V -6396683	05	1077	128021
21	-Yury Pier	MARTINS QUINTERO <i>lista</i>	V -20363786	05	1078	128022
22	-Robinson Antonio	MATERANO HERNÁNDEZ <i>lista</i>	V -19498907	05	1078	128023
23	-Yesenia Marlinis	MENDOZA ZAPATA	V -17115743	05	1078	128024
24	-Eliezer Esteban <i>no trabaja</i>	MICHELENA GAVIDEZ <i>E. Fichubnov</i>	-13487000	05	1078	128025
25	-Raiza Andreína	PARRA ARABIA	V -19254847	05	1078	128026
26	-Katuska Yoselin <i>no trabaja</i>	PEÑA VÁSQUEZ	V -17458977	05	1078	128027

Página 1 de 2 Fecha de Grado: 28/06/2013

Martes, 09 de Julio de 2013

CS.ECONOMICAS Y SOCIALES
 TRABAJO SOCIAL
 LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL

Nombres	Apellidos	Cédula	Lib	Fol	Dip
27 -Karelys Katherina	PULIDO <i>K.P.H.</i>	V - 15208706	05	1078	128028
28 -José Daniel	RAMÍREZ ARELLANO <i>P.H.</i>	V - 16678956	05	1078	128029
29 -Carel del Carmen	RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ HIDALGO <i>Carey</i>	V - 18130296	05	1078	128030
30 -Belkis Maribel	SALAZAR GUILARTE	V - 10010612	05	1078	128031
31 -Jojhanna Alexandra	SÁNCHEZ MENDÉZ <i>J.H.</i>	V - 12625347	05	1078	128032
32 -Shirlye	SARLI RIVERO	v - 16692030	05	1078	128033
33 -Sthefanny Rutcirá	no hay SUÁREZ MARCANO <i>S.R.</i>	V - 19700733	05	1078	128034
34 -Luis Rosmer	no hay SUÁREZ RODRÍGUEZ <i>L.R.</i>	V - 17907804	05	1078	128035
35 -José Alejandro	VARGAS JIMÉNEZ	V - 18031063	05	1078	128036
36 -Carlos Eduardo	no hay VENGOECHEA CANTILLO <i>C.E.</i>	V - 14953594	05	1078	128037
37 -Osmilen Rigielli	VIÑAS CIGNOSNONI	V - 19162099	05	1078	128038
38 -Franklin José	YARAURE <i>F.J.</i>	V - 6269482	05	1078	128039

↓
 correo