

COMPETENCIAS PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL: TRADICIÓN Y TRANSFORMACIÓN

Patricia Castañeda M.

Asistente Social y Licenciada en Servicio Social, Universidad de Valparaíso
Magister en Ciencias Sociales Aplicadas, Universidad de la Frontera - Chile
Magister en C. de la Educación, Mención Desarrollo Social, U. de París XII - Val de Marne, Francia
Docente Escuela de Trabajo Social, Universidad de Valparaíso

Ana María Salamé C.

Asistente Social, Pontificia Universidad Católica de Chile
Magister en Ciencias Sociales Aplicadas, Universidad de La Frontera, Chile
Magister en Ciencias de la Educ. Mención Desarrollo Social, U. de París XII - Val de Marne, Francia
Docente Escuela de Trabajo Social Universidad de La Frontera

El concepto de competencias profesionales, emerge como una respuesta educativa a los cuestionamientos que se generan a la formación profesional en un marco mundial de procesos de transformaciones estructurales en los ámbitos económicos, tecnológicos y sociales. El presente trabajo sitúa los referentes teóricos del concepto de competencias profesionales; junto con una revisión histórica de la formación de Trabajo Social en Chile, en la que se definen los contextos históricos que han dado origen a las competencias tradicionales en la profesión. Posteriormente, analiza, la formación en Trabajo Social desde las perspectivas de las competencias tradicionales y las competencias demandadas desde un mundo en permanente transformación, para finalizar con las conclusiones obtenidas de los aprendizajes y reflexiones de las autoras en los procesos de construcción y análisis en la temática abordada.

...“El quinto planeta era muy especial por ser el más pequeño de todos. Apenas había lugar para un farol a gas y un farolero. El principito no lograba comprender para qué podrían servir, perdidos en el cielo, sobre un planeta sin casas y sin gente, un farol y un farolero... En cuanto abordó el planeta, saludó respetuosamente al farolero:

– Buenos días. –¿Por qué apagaste recién el farol?

– Es la consigna –respondió el farolero–. Buenos Días.

– ¿Qué es eso, la consigna?

- Apagar mi farol. Buenas Noches.

– ¿Pero por qué lo enciendes de nuevo?

– Es la consigna –contestó el farolero.

– No entiendo dijo el principito.

– No hay nada que entender – replicó el farolero.

La consigna es la consigna. Buenos Días.

Y apagó el farol. Se enjugó la frente con un pañuelo a cuadros rojos.

- Desempeño un oficio terrible. En otro tiempo, era sensato: yo apagaba el farol en la mañana y lo encendía en la noche. El resto del día y la noche descansaba.

- Y desde ese tiempo ¿cambió la consigna?

- No, no ha cambiado -dijo el farolero ¡Este es el drama! Cada año el planeta gira más y más rápido y la consigna es la misma.

- ¿Y entonces? -insistió el principito.

- Ahora el planeta da una vuelta por minuto y no puedo descansar ni un segundo. ¡Enciendo y apago el farol una vez por minuto!

- ¡Esto sí que es divertido! ¡Los días, en tu planeta, sólo duran un minuto!

- No tiene nada de gracioso -dijo el farolero-. Hace ya un mes que estamos conversando.

- ¿Un mes?

- Si, treinta minutos ¡Treinta días! Buenas Noches.

Y encendió el farol."

EL PRINCIPITO (Fragmento)

Presentación

"El principito no lograba comprender para qué podrían servir perdidos en el cielo, sobre un planeta sin casas y sin gente, un farol y un farolero..."

Actualmente, se reconoce que las transformaciones estructurales que afectan a los ámbitos tecnológicos, productivos y sociales mundiales, implican nuevos desafíos a la formación de profesionales, traducida en dos procesos complementarios: el impulso a la búsqueda de nuevas resignificaciones en las competencias profesionales que devienen de la tradición, y la integración de los nuevos requerimientos de competencias profesionales que demanda un desempeño laboral flexibilizado e incierto. Tomando como referente central lo anterior, el presente trabajo tiene por objetivo realizar una reflexión teórica y conceptual sobre las competencias profesionales del Trabajo Social chileno, analizando las competencias heredadas desde la tradición y las competencias emergentes requeridas por un mundo en constante transformación. El interés en esta temática, responde a las experiencias profesionales de las autoras, las que en su calidad de académicas en las Escuelas de Trabajo Social de la Universidad de Valparaíso y de la Universidad de La Frontera, constatan, permanentemente, una tensión entre las competencias profesionales intencionadas desde la tradición académica y las requeridas desde las instituciones, organizaciones y empresas vinculadas al campo laboral del Trabajo Social.

1. Transformaciones Estructurales

"Cada año el planeta gira más y más rápido..."

El escenario mundial, en donde se desarrolla, actualmente, la vida humana -en el amplio sentido del término- puede definirse como una Sociedad de la Información, cuyas principales características han sido expuestas por Caspar¹ como:

- *Aceleración del cambio*, ligado a la explosión de ciencias, tecnologías y técnicas.
- *Desarrollo de la complejidad* generadora de nuevos comportamientos socio-profesionales.
- *Desmaterialización de los intercambios y de los sistemas de producción*, acompañada de la importancia creciente de actividades de creación, dirección y gestión.
- *Internacionalización de las relaciones y construcción de la Unión Europea* con crecientes redes de conexión, de las cuales dependen muchos de los actores implicados en cualquier actividad socio-laboral.
- *Profundas transformaciones en el mercado laboral*, con menos puestos de trabajo estable. Mayor flexibilidad laboral y emergencia de nuevas formas sociales de trabajo: autoempleo, teletrabajo, etc.
- *Continua Evolución de los puntos de referencia*, con el subsiguiente riesgo de pérdida de identidad grupal e individual, entre medio de los fenómenos de "globalización" y "glocalización" definitorios de la era digital.
- *Intensa búsqueda de mayor y de más amplia competencia socioprofesional*, dentro de un mundo donde la movilidad se impone como cultura.

De este marco, se desprenden tres grandes transformaciones que se encuentran en pleno proceso de generación de crisis y cambios, y que comprenden²:

¹ Caspar, P. (1994) citado en Echeverría, B. "Macrotendencias de la Formación Profesional en la Unión Europea" Apunte de Docencia. Programa Doctorado "Calidad Educativa en un Mundo Plural". Universidad de Barcelona. Temuco, Chile 2000, p. 4.

² Echeverría, B., op. cit. p. 4 y siguientes.

a) *Transformaciones Tecnológicas*: Las transformaciones tecnológicas –principales impulsoras de las modificaciones que la sociedad humana vive hoy en día– pueden organizarse de acuerdo a dos grandes vertientes:

- Revolución Biológica, que abarca los campos de la biotecnología y la ingeniería genética.
 - Tecnologías de la Información y la Comunicación.
- Ambas, en su desarrollo e implementación, están generando efectos insospechados, modificando los sentidos y trascendencias del conocimiento y sus efectos en la vida humana.

b) *Transformaciones Económicas*: En un mundo estrechamente comunicado e interdependiente, emergen dos fenómenos económicos:

- Globalización de las economías nacionales con la constitución de mercados que permiten intercambios comerciales a niveles regionales o continentales.
- Glocalización: Valorización y rescate de la situación local en el contexto global. Ambos fenómenos coexisten, dando cuenta de las paradojas y tensiones entre un sistema económico globalizante y economías locales con dinámica productiva propia y diferenciada.

c) *Transformaciones Sociales*: Resultantes de las transformaciones económicas y tecnológicas, se manifiestan en fenómenos emergentes, que complejizan y modifican la realidad social de las últimas décadas, entre los que destacan:

- Pobreza y Exclusión Social en niveles que tensionan y colapsan los sistemas de bienestar público imperantes tradicionalmente.
- Cambios Demográficos asociados al Descenso de las Tasas de Natalidad y Aumento de las Esperanza de Vida de la Edad Adulta.

- Desempleo Estructural.
- Movimientos Migratorios.

Estos fenómenos tienden a manifestarse de manera interdependiente y presentan alta complejidad en su comprensión y en sus propuestas de intervención.

La configuración cada vez más amplia, intensa y sistemática del conocimiento científico y sus aplicaciones a las esferas de la vida humana; la multiplicación exponencial de la información y su acceso y disponibilidad; y, la globalización de los procesos económicos, culturales y políticos, se traducen en innovación permanente, aceleración de los procesos de cambio y rápida obsolescencia de los

conocimientos. En un mundo sin certezas, las instituciones sociales y las prácticas de reproducción cultural se encuentran en procesos de profundas revisiones y en la búsqueda de resignificaciones, enfrentando una disyuntiva central: adaptación al cambio o desaparición definitiva.

“En un mundo sin certezas, las instituciones sociales y las prácticas de reproducción cultural se encuentran en procesos de profundas revisiones y en la búsqueda de resignificaciones”

Sin duda, es en el ámbito de la formación de profesionales donde se encuentra uno de los núcleos de mayor tensión en el contexto de las transformaciones ya descritas. Esto, producto de las dificultades para responder a demandas emergentes con competencias que devienen –hasta ahora en forma exclusiva– de la tradición profesional. Reconociendo estas tensiones, el Informe Delors³ propone resolverlas a través del desarrollo de cuatro pilares en la Educación, que en el transcurso de la vida “serán para cada persona, en cierto sentido, los pilares del conocimiento”:

- *aprender a conocer*, es decir, adquirir los instrumentos de la comprensión;
- *aprender a hacer*, para poder influir sobre el propio entorno;
- *aprender a vivir juntos*, para participar y cooperar con los demás en todas las actividades humanas, y por último
- *aprender a ser*, un proceso fundamental que recoge elementos de los tres anteriores”⁴

³ Delors, J., y otros “La Educación encierra un Tesoro” Correo de la UNESCO, México 1997.

⁴ Delors, J., op. cit., p. 91 y siguientes.

Estos cuatro pilares han resignificado los actuales procesos educativos, que se desarrollan en un mundo de constantes cambios. En forma especial, destaca su contribución al ámbito de la formación profesional, en que se ha enriquecido el análisis de la realidad educacional y profesional, permitiendo la superación del concepto de *calificación profesional* –ligado a dominios cognitivos e informativos en permanente renovación y cambios ejecutados, principalmente, a nivel individual en ciclos de trabajo fragmentado– por el concepto de *competencia profesional*, en que junto a la calificación propiamente tal, adquirida mediante la formación técnica y profesional, se requieren un conjunto de competencias específicas en cada persona, junto a la aptitud para trabajar en equipo, y las capacidades de iniciativa y de asumir riesgos, dentro de un contexto de organización colectiva del trabajo.⁵

2. Competencias de Acción Profesional y Formación Profesional

“...y desde ese tiempo ¿Cambió la consigna?”

El desarrollo conceptual en el ámbito de las competencias profesionales, refleja la evolución de los significados y requerimientos de los contextos socio-productivos, las características del mercado laboral y las demandas de profesionales vigentes en una época histórica y social determinada. Así, entonces, el concepto ha sido precedido por términos que, desde su revisión crítica, han aportado a la búsqueda de nuevas interpretaciones que precisen las implicancias del tema.

En los decenios de 1960 y 1970, el concepto central corresponde a *capacidades*, asociado a la noción de una tarea específica, segmentada y aditiva, que se incorpora en una función integrada del sistema empresa⁶. En la década de 1980, el concepto central es *cualificaciones profesionales*, el que involucra conocimientos y destrezas para ejercer una amplia gama de actividades laborales⁷. Su principal aporte, es la valoración del

“El desarrollo conceptual en el ámbito de las competencias profesionales, refleja la evolución de los significados y requerimientos de los contextos socio productivos”

ámbito individual y sus relaciones con el entorno estructural donde se desarrolla y con las instituciones de formación.

Desde la década de 1990, la tríada: ámbito individual –entorno laboral– centros de formación, impulsa el replanteamiento de los perfiles profesionales, emergiendo el concepto de competencia⁸. Se establece que posee competencia profesional, “quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa y está capacitado para colaborar en su entorno laboral y en la organización del trabajo”⁹.

Para Echeverría, B.¹⁰ la competencia de acción profesional es el resultado de la suma de cuatro competencias básicas:

- Técnica: Poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral.
- Metodológica: Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.
- Participativa: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo.
- Personal: Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones.

El Libro Blanco de la Comisión Europea¹¹, define las competencias como una capacidad individual para realizar un conjunto de ta-

⁵ Delors, J., op. cit., p. 95.

⁶ Echeverría, B. op.cit., p. 10.

⁷ Alex, L. citado en Echeverría B., op. cit. p. 10.

⁸ Green, A., 1998, citado en Echeverría, B. op. cit., p. 10.

⁹ Bunk G.P., 1994, citado en Echeverría, B. op.cit. p.11.

¹⁰ Echeverría, B. Hoja Formativa/Informativa. Proyecto Piloto de Competencias de Acción Profesional ALECOPI, N°1, febrero, 2000, p. 2.

¹¹ Libro Blanco de la Comisión Europea “Enseñar y Aprender hacia la sociedad cognitiva” citado en “Las Nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus implicancias para la Docencia Universitaria” CINDA, Ministerio de Educación, Santiago de Chile, 2000.p. 103.

reas o de operaciones y el principio de la regulación por normas o estándares de calidad. Al mismo tiempo, observa que la referencia a la noción de profesión u oficio tiende a desaparecer y en su lugar se habla, más bien, del dominio de un conjunto de competencias, sin referencia a un contexto profesional particular.

Todas las competencias son fruto de la experiencia, pero se adquieren a condición de que las aptitudes y rasgos de personalidad concuerden con los requerimientos de la función a desempeñar en el ejercicio del puesto de trabajo. Las competencias están ancladas en una serie de comportamientos a adoptar y demostrar, para llevar a término las funciones y tareas asignadas.

En otras palabras, las competencias constituyen el vínculo entre las funciones a ejercer, los comportamientos puestos en práctica, por una parte y las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria, por la otra.¹²

Tomando como referencias el Informe Delors, Echeverría, B y Perrenoud, P. puede construirse la siguiente equivalencia:

Dadas las definiciones revisadas, se constata la polisemia del concepto competencias y, por tanto, es interesante remitirse a los dos contextos teóricos en que se inscriben:

“La referencia a la noción de profesión u oficio tiende a desaparecer y en su lugar se habla, más bien, del dominio de un conjunto de competencias”

- La concepción de competencia de Chomsky¹³, formulada desde la lingüística, como un sistema fijo de principios generativos, que permite a cada individuo producir una infinidad de frases provistas de sentido en el idioma de su dominio. Por extensión, la competencia es concebida como una potencialidad invisible, interior y personal con incontables posibilidades de expresión pública, que permite al ser humano producir enunciados y actos adecuados a una situación, sin que sean efectos mecánicos de estímulos inherentes a ellas. En ese sentido, puede concebirse como poder de creación y adaptación de acciones. Es la competencia como poder de discernimiento de oportunidad.

Esta perspectiva teórica, es coherente con los planteamientos de Perrenoud¹⁴ para quien “una competencia organiza un conjunto de esquemas. El esquema es una totalidad constituida, que sirve de base a una acción o a una operación singular, mientras que una competencia de cierta complejidad pone en práctica varios esquemas de percepción, de pensamiento, de evaluación y de acción, que sirven de base a inferencias, anticipaciones, transposiciones analógicas, generalizaciones, al cálculo de posibilidades, al establecimiento del diagnóstico a partir de un con-

PILARES DEL CONOCIMIENTO (INFORME DELORS)	COMPETENCIAS BÁSICAS (ECHEVERRÍA, B.)	COMPETENCIAS (PERRENOUD)
Aprender a Conocer	Competencia Técnica	Aptitud para Conocer
Aprender a Hacer	Competencia Metodológica	Aptitud para Hacer
Aprender a Vivir Juntos	Competencia Participativa	Actitud para Estar
Aprender a Ser	Competencia Personal	Actitud para Ser

¹² Echeverría, B. 2000, Apuntes de Apoyo a la Docencia, Programa citado, p. 2

¹³ Chomsky, N., citado en Rey, B. “De las competencias transversales a una pedagogía de la intención” Dolmen Ediciones, Santiago de Chile, 1999, p. 27.

¹⁴ Perrenoud, P.; “Construir competencias desde la Escuela” Dolmen Ediciones, Santiago de Chile, 1999, p. 30

junto de indicios, a la investigación de informaciones pertinentes, a la formación de una decisión, etc.” Para este autor, la competencia se crea en la multiplicación de situaciones de interacción que unen con éxito y aleatoriamente, repetición y variación, con una fuerte ansia de comprender y de hacerse comprender, a favor de un compromiso personal en los intercambios seguidos, lo que permite desarrollar modelos que serán eficientes en diversos contextos.

Esta primera orientación teórica, resulta coincidente con las demandas del actual mercado laboral, caracterizado por permanentes transformaciones tecnológicas, económicas y sociales, en donde la competencia es entendida como esquemas interpretativos en situaciones profesionales¹⁵.

En Chile, se identifica la influencia de dicha orientación teórica en los actuales lineamientos de su sistema educativo, para el cual se plantea como desafíos centrales¹⁶ “ Junto con traspasar un cúmulo de saberes (cuya selección es cada vez más difícil por la sobreabundancia de información y conocimiento, así como por la velocidad de su cambio) cobra central importancia formar en:

- criterios y esquemas de comprensión;
 - manejo de métodos y de capacidades para seleccionar y discernir;
 - competencias que permitan crecer y adaptarse a estas realidades de conocimientos y sociedad cambiantes”.
- La concepción de competencia como una serie de actos observables. Comprende dos variantes¹⁷:
 - comportamientos específicos, observables, exteriores e impersonales;
 - comportamientos especializados vinculados a su finalidad técnico-social, lo que permite definirla desde la función.

En esta segunda concepción, puede adscribirse al Instituto Italiano ISFOL¹⁸, para quien la ad-

quisición de competencias es un proceso largo, que no se evidencia en la acumulación de credenciales ni títulos, sino en la demostración de una capacidad de desarrollarlas en situaciones específicas. Son transferibles a nuevas situaciones laborales y tienen que ser definidas para cada lugar de trabajo y valoradas en los individuos capaces de ocuparlos.

Congruente con este enfoque, en Chile, el Equipo del Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA¹⁹, considera las competencias profesionales –en el contexto de los objetivos educativos de la adquisición de conocimientos; el cultivo de habilidades; el cultivo de actitudes y valores; y, el desarrollo de destrezas que persigue la educación universitaria– como objetivos pedagógicos, en tanto que describe un logro deseable de formación en un programa, en términos de resultados de aprendizaje. De esta forma, se distinguen objetivos generales y específicos, porque se asume que la competencia se manifiesta no en términos de la aptitud para demostrar conocimientos o talentos, sino más bien como la capacidad de una persona de actuar eficazmente en un conjunto de situaciones dadas. Así entonces, una competencia se formula en términos de la capacidad de actuar y se caracteriza por los siguientes elementos:

- Un conjunto durable de conocimientos declarativos, procedimentales, contextuales. Es la estructura de los conocimientos;
- Los conocimientos involucrados se adaptan a la ejecución de las tareas y se expresan de manera bastante automatizada;
- Los conocimientos involucrados son necesarios para la resolución de problemas, que a su vez están relacionados a situaciones de vida de los estudiantes.

La realidad demuestra que ambas posturas teóricas están presentes de manera complementaria en la práctica educativa. Se distingue como aporte de la orientación teórica propuesta por Chomsky la noción de esquema, que proporciona una mirada comprensiva de los procesos de formación de competencias; y se destaca de la segunda orientación, la

¹⁵ Borja, 1990, citado en Figueras, P.; “La Inserción del Universitario en el Mercado de Trabajo”, Barcelona, España, 1996. p. 238

¹⁶ Cox, Cristián “Nuevo Currículum: Respuesta a requerimientos del Futuro. Pivote de la Reforma”, Unidad de Currículum y Evaluación, Ministerio de Educación Pública, Chile, 1999. Pág. 8.

¹⁷ Rey, B. 1999 op. cit., p. 53

¹⁸ Mazarlegos y otros “Competencias Transversales” Barcelona, España; 1999..p. 43.

¹⁹ Centro Interuniversitario de Desarrollo CINDA, Ministerio de Educación Pública “Las Nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria” Santiago de Chile 2000, p. 96.

construcción operativa del concepto competencia en un situación profesional particular, como un comportamiento específico y observable, por tanto, factible de definir y evaluar.

Nuevos aportes se pueden sumar al desarrollo conceptual del tema, con la clasificación de competencias, propuesto por De Los Ríos y otros²⁰, que comprende dos categorías principales:

- **Competencias Especializadas:** Competencias propias de cada profesión, en que los aspectos técnicos suelen ser predominantes. En esta categoría las competencias son contextos dependientes, en cuanto a que el lugar específico en que opera un profesional determina lo que es apropiado, válido y eficaz. Son adquiridas, principalmente, durante la formación universitaria, constituyendo una base científica y técnica, que no sólo busca potenciar las capacidades instrumentales de cada carrera, sino que –además– tendrán gran influencia en la forma de pensar e interpretar de los profesionales. Las competencias especializadas son necesarias, pero la experiencia muestra que no son suficientes para conseguir una carrera laboral destacada.

- **Competencias Generales:** Esta categoría integra competencias referidas principalmente a la interacción humana. Se asocian a las capacidades de integrar y/o dirigir eficazmente grupos interdisciplinarios de trabajo, de comunicar proyectos o decisiones en el ámbito institucional y la de mantener un continuo proceso de actualización de conocimientos relevantes a su actuación profesional. Las competencias generales, si bien operan en contextos específicos, son aplicables a muchos campos profesionales. Permiten la adaptación a nuevas condiciones de trabajo, mantenerse actualizado y superar problemas laborales, lograr una carrera profesional acorde a las motivaciones y en especial, ser exitoso.

“Las competencias generales, si bien operan en contextos específicos, son aplicables a muchos campos profesionales”

Las competencias generales indican que hay competencias que han dejado de ser propiedad exclusiva de un área o profesión en particular y que son requeridas en el desempeño profesional, independientemente, de la especialidad que se estudie.

De acuerdo a las definiciones de competencias, a las orientaciones teóricas revisadas y a la clasificación aportada, un profesional competente es aquel que maneja el saber (competencia técnica), saber hacer (competencia metodológica), saber estar (competencia participativa) y saber ser (competencia de personalidad). Ahora bien, el desafío de los sistemas educativos es la formación de profesionales competentes.

Para Flores²¹ el aprendizaje de una competencia requiere de tiempo y práctica. Al aprender, el aprendiz se desplaza en diferentes niveles de competencia en un ámbito. Estos niveles de competencia son juicios de competencia, fundados en los estándares de competencia reconocidos por aquellos que ya son competentes en el dominio. Un principiante es aquel aprendiz que entra en la tradición para adquirir, que reconoce no poder realizar acciones efectivas en un dominio y quiere ser entrenado por alguien a quien acepta como autoridad en ese dominio. Reconoce que existe una tradición histórica de juicios sobre cómo actuar en ese ámbito y en el interior de esa tradición histórica

quiere ser un principiante.

De este modo es factible establecer una jerarquía de competencia, toda vez que los ámbitos de acciones son históricos y en la historia de un dominio existe una tradición de juicios de competencias:

- Una persona mínimamente competente es aquella que ha comenzado a actuar en un dominio bajo la supervisión de alguien, siguiendo, habitualmente, procedimientos que le han dado. No se siente seguro de actuar independientemente. Se apoya en la dirección y supervisión de alguien competente en ese dominio.

²⁰ De los Ríos, D., y otros "Paradigmas y Competencias Profesionales" en: "Las Nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus Implicancias para la Docencia Universitaria", pp. 96 y 97.

²¹ Flores, F. 2000. Citado en CINDA, op. cit., p. 34.

- Una persona competente, es aquella persona que puede realizar acciones en un ámbito en forma independiente y puede anticipar y manejar quiebres. Actúa sin mayor deliberación acerca de lo que hace y no necesita instrucciones ni reglas para desarrollar prácticas estándares del dominio. De acuerdo con los juicios de aquellos que representan la tradición histórica del dominio *actúa bien*.
- Una persona virtuosa es excelente en un ámbito de acciones y maneja completamente el dominio. Desarrolla cualquier acción que se necesite, en el momento en que se necesite, para prevenir quiebres o responder con éxito a los quiebres que se han producido. Otros que tienen experiencia en el dominio admiran su desempeño. El hace más que producir buenos resultados: eleva los estándares que han sido aceptados históricamente en el dominio.
- Una persona con excelencia histórica o maestra participa verdaderamente en la invención del dominio en el que actúa. Puede producir invenciones radicales en las prácticas estándares del dominio; en las acciones que realizan habitualmente los que actúan en el dominio, en la forma de desarrollarlas y en los resultados que producen. No sólo es capaz de actuar en el dominio, sino que es capaz de llegar a producir una revolución en la historia de ese ámbito de acciones.

Esta propuesta conceptual permite reflexionar sobre la noción de progresividad en la adquisición de competencias. Simultáneamente, revela la presencia de tres mundos: el mundo de la formación (aprendiz), el mundo laboral y el mundo académico (competentes, virtuosos y excelentes) y la exigencia de una necesaria confluencia entre ellos para asumir el desafío de formar profesionales competentes. Los antecedentes teórico-conceptuales referidos a las competencias profesionales, aportan los elementos centrales para desarrollar dos análisis cuyos resultados permiten, en forma complementaria, definir los atributos de un profesional competente en un mundo en transformación. El primer análisis, está referido a las competencias demandadas a una profesión desde un escenario en permanente cambio.

“Una persona competente, es aquella persona que puede realizar acciones en un ámbito en forma independiente y puede anticipar y manejar quiebres”

**

“Una persona con excelencia histórica o maestra participa verdaderamente en la invención del dominio en el que actúa”

MATRIZ N° 1

Transformaciones Competencias	Transformaciones Tecnológicas	Transformaciones Económicas	Transformaciones Sociales
Técnicas			
Metodológicas			
Participativas			
Personales			

El segundo análisis, permite contrastar la clasificación de competencias propuesta por De los Ríos y otros, con los niveles de competencia propuestos por Flores, en la búsqueda de precisiones de tipos y niveles de competencias para los profesionales. De ello resulta la siguiente matriz:

MATRIZ N° 2

Clasificación de Competencias/Nivel de Competencias	Generales	Especializadas
Aprendiz		
Competente		
Virtuosa		
Excelente o Maestra		

Ambas matrices permiten dar cuenta de las competencias requeridas a un profesional. La primera con énfasis en las demandas y requerimientos del contexto del ejercicio profesional; y la segunda, con acento en el proceso progresivo de definición y adquisición de competencias al interior de una profesión.

3. Síntesis Histórica de la Formación en Trabajo Social en Chile

“Desempeño un oficio terrible. En otro tiempo era sensato...”

Como consecuencia del actual contexto de transformaciones estructurales, la formación de profe-

sionales del ámbito social se enfrenta a tres desafíos centrales:

- La tecnología y la economía lideran los procesos de transformaciones estructurales que afectan hoy al mundo y sus dinámicas sobrepasan sus propios ámbitos de influencia. Las transformaciones sociales se manifiestan dependientes de dichas transformaciones, asumiendo por tanto, consecuencias y efectos asociados, caracterizados por una creciente complejidad e incierto desarrollo y para los cuales no siempre se cuenta con referentes válidos que aporten en su comprensión e intervención.
- El sistema social se ha complejizado y las respuestas institucionalizadas –que hasta ahora habían demostrado ser válidas y eficientes– comienzan a enfrentar una rápida obsolescencia al emerger nuevas demandas desde las prácticas sociales.
- La presencia de una crisis de sentido, propia de las épocas de transición, donde los antiguos límites del orden social, están cuestionados, dejan de ser creíbles o simplemente, ya no existen. Y los nuevos, aún no surgen, están en transición, otorgan explicaciones parciales o son demasiados difusos.

Es así como la sociedad contemporánea demanda nuevas exigencias a los profesionales del ámbito social, cuestionando los contenidos de su formación y los desempeños laborales que les han sido tradicionales. Trabajo Social no es la excepción. La revisión histórica de su desarrollo profesional en el país²², que puede ser caracterizada en cuatro etapas, evidencia que su naturaleza social le otorga una particular sensibilidad al contexto en que se inserta y denota una fuerte influencia de los procesos económicos, políticos e histórico sociales en la conformación de su profesionalidad.

²² Castañeda, P. y Salamé, A.M. " Le système éducatif et la formation des travailleurs sociaux au Chili" Centro de Formación Superior en Trabajo Social ANDES; París, Francia, octubre de 1996, p. 2 y siguientes.

Primera Etapa: Del Voluntariado a la Profesionalización

Comprende el periodo entre 1925 a 1960. Su principal referente lo constituyen principios filosóficos y cristianos de ayuda al necesitado. La formación profesional en este periodo recoge, en un inicio, la tradición europea y, posteriormente, los aportes de las escuelas norteamericanas. Dado su carácter paramédico y parajurídico, su currículum tiende a

preparar profesionales que actúen en el campo médico-social y en organismos públicos de asistencia y seguridad social. Las modalidades de intervención de Trabajo Social de esa época se centran en la persona y su familia, con un carácter eminentemente asistencialista.

Posteriormente, en 1945, se incorpora el nivel de intervención en Grupos, con la misma impronta asistencialista que caracteriza el periodo. Las tradiciones de competencias que emergen de estos años son:

- Competencias técnicas en salud pública y legislación social vigentes en esa época;
- Competencias metodológicas en intervención profesional dimensiones Caso Social y Familia y Grupos;
- Competencias participativas desarrolladas en complementariedad y subordinación a las prácticas médicas y jurídicas en las que se inserta y,
- Competencias personales de caridad y ayuda al necesitado, fundadas en los principios cristianos de ayuda al prójimo.

Segunda Etapa: Del Asistencialismo a la Promoción

Abarca el periodo comprendido entre 1960 a 1973. Los referentes profesionales se trasladan al contexto de los movimientos sociales que, inspirados en principios filosóficos del materialismo dialéctico y materialismo histórico, buscaban provocar profundos cambios en las estructuras vigentes en la época. En este periodo, a nivel latinoamericano, la profesión se vuelca en una profunda autocrítica, en un proceso denominado Reconceptualización, en el que

“El sistema social se ha complejizado y las respuestas institucionalizadas –que hasta ahora habían demostrado ser válidas y eficientes– comienzan a enfrentar una rápida obsolescencia”

se cuestiona el rol profesional y, como consecuencia de ello, las metodologías y los niveles de intervención; el carácter asistencialista de las prácticas sociales y, asimismo, las teorías, conceptos y marcos valóricos que sustentan el quehacer profesional. Debido a lo anterior, la formación profesional se ve transformada por la incorporación de asignaturas profesionales, fundamentalmente, de la línea de las Ciencias Sociales e Investigación Social. Los niveles de intervención de Caso Social y Familia y Grupos son cuestionados en su dimensión asistencial y se incorpora como nivel de intervención la Organización y Desarrollo Comunitario, reforzando, complementariamente, con asignaturas profesionales destinadas a fortalecer los campos de acción profesional: vivienda, previsión social, menores en situación irregular, entre otras. Durante este periodo hay un importante crecimiento de los campos laborales vinculados a áreas municipales, sindicales, poblacionales y rurales. Las tradiciones de competencias que se heredan de este periodo son:

- Competencias técnicas en Ciencias Sociales, Investigación Social y Planificación Social, Políticas y Programas Sociales de Promoción Social;
- Competencias metodológicas en intervención profesional dimensiones Caso Social y Familia y Grupos, resignificadas en su operativa metodológica para la realidad latinoamericana agregándose el nivel de Organización y Desarrollo de la Comunidad;
- Competencias participativas destacando las tareas de Promoción y Educación Social que relacionan de un modo distinto al profesional con los usuarios ("con el pueblo y para el pueblo"²³) y adscripción política explícita y,

- Competencias personales de crítica social y compromiso con el pueblo fundadas en los principios filosóficos del materialismo histórico y materialismo dialéctico.

Tercera Etapa: Trabajo Social y Gobierno Militar

Este periodo se inicia con el Golpe de Estado y se extiende desde septiembre de 1973 a marzo de 1990. Se detienen abruptamente los procesos iniciados en la etapa anterior, con el cierre de escuelas, expulsión de profesionales y alumnado y limitaciones en el número de vacantes. Se rediseñan los currículos, incluyendo redefiniciones de los objetivos, objeto y metodologías profesionales, planteando una formación tecnológica, cuya característica central es la desideologización de la práctica social, rescatando como valor la neutralidad en los procesos de intervención. En el ejercicio profesional, se asigna un énfasis paternalista y asistencialista, priorizando la atención individual en desmedro de la atención grupal y comunitaria. Dado el contexto socio-político represivo, el campo profesional sufre una fuerte contracción, disminuyendo el número de cargos y desestimándose nuevas contrataciones. Paralelamente, en el contexto no oficial, se consolida un grupo de profesionales que comienzan a construir un trabajo social ligado al respeto a los derechos humanos, a la promoción de la participación de las personas y al desarrollo de formas democráticas de convivencia, principalmente, a través del fortalecimiento de las organizaciones y de la educación social. Las tradiciones de competencias que se heredan de este periodo pueden desagregarse en ámbitos oficial y alternativo, según el siguiente detalle:

TRADICIONES/ ÁMBITOS	TRABAJO SOCIAL OFICIAL	TRABAJO SOCIAL ALTERNATIVO
Competencias Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Ciencias Sociales en la tradición positivista. • Investigación Social en la tradición positivista. • Estadísticas. • Políticas y Programas Sociales sectoriales y subsidiarios. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciencias Sociales en la tradición naturalista. • Investigación Social Cualitativa. • Sistematización. • Programas Sociales Cooperación Internacional.

²³ Consigna estudiantil del Movimiento de Reconceptualización de Trabajo Social durante la década de 1960.

Competencias Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Énfasis en Nivel de Intervención Caso Social y Familia en la tradición asistencialista. • Desarrollo y Aplicación de instrumentos y estándares de medición y focalización de pobreza. 	<ul style="list-style-type: none"> • Niveles de Intervención Caso Social y Familia; Grupos y Comunidad en la tradición de Promoción y Educación, a la que se integra Promoción de los Derechos Humanos y Educación Cívica, en el contexto de recuperación de la democracia.
Competencias Participativas	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de Políticas Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconstitución del tejido social y fortalecimiento de la organización.
Competencias Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Neutralidad valórica en la intervención 	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la Subjetividad y los valores en la intervención.

Cuarta Etapa: Continuidad, Cambios y Desafíos

Periodo que se inicia con el retorno de la Democracia y que se extiende a nuestros días. La profesión focaliza sus esfuerzos en construir saberes que integren las experiencias de las etapas anteriores, que permitan generar nuevo conocimiento profesional y la resignificación de las metodologías de intervención. Los temas centrales en este periodo están enfocados a la Superación de la Pobreza y el aporte profesional en el Desarrollo Económico con Justicia Social que se impulsa desde círculos oficiales. Todo ello plantea la necesidad de revisión de las mallas curriculares. El número de profesionales aumenta significativamente, en atención a la apertura de nuevas escuelas en Universidades Privadas. La inserción laboral se mantiene en las áreas tradicionales y se integran los escenarios generados por los proyectos sociales de Fondos Públicos y Privados, orientados a la Promoción Social.

Las tradiciones de competencias que se construyen en este periodo son:

- Competencias técnicas: Ciencias Sociales positivista y naturalista e Investigación Social cualitativa y cuantitativa. Políticas y Programas Sociales intersectoriales, focalizados, por medio de fondos públicos concursables y con participación de la sociedad civil;
- Competencias metodológicas: Diseño, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales; Niveles de Intervención de Caso Social y Familia; Grupo y Comunidad consolidados y

con opciones de modelos de intervención que buscan adecuarse a las nuevos requerimientos sociales;

- Competencias participativas: Trabajo en Equipos disciplinarios y multidisciplinarios, administración de recursos humanos, capacidad de comunicación y de liderazgo, y
- Competencias personales : Manejo de incertidumbre y toma de decisiones, manejo de la frustración y autocuidado, autoactualización.

La revisión del desarrollo histórico de la profesión, a través de los cuatro periodos precedentes, demuestra su alta permeabilidad a los procesos sociales y políticos en curso; a las corrientes de pensamiento en las Ciencias Sociales y a las demandas sociales. Se aprecia que su núcleo de identidad se centra en dos tradiciones de competencias:

- Las competencias técnicas, fundamentalmente, en el conocimiento de Políticas y Programas Sociales;
- Las competencias metodológicas, traducidas en un saber hacer en la intervención con personas, familias, grupos y comunidades.

4. Las competencias profesionales de Trabajo Social desde la Tradición

“¿ Pero por qué lo enciendes de nuevo?”

Los análisis precedentes, en torno a las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales que afectan hoy al mundo y que demandan una formación de profesionales competentes; y, las competencias

profesionales identificadas en el devenir histórico de Trabajo Social, permiten configurar la situación actual de la profesión, desde sus juicios de tradiciones de competencias. A continuación, se presen-

ta la matriz de síntesis, en que se revisan las competencias técnicas, metodológicas, participativas y personales históricas, con que la profesión enfrenta las actuales transformaciones.

MATRIZ TRADICIONES DE COMPETENCIAS EN TRABAJO SOCIAL

<i>TRANSFORMACIONES COMPETENCIAS</i>	<i>TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS</i>	<i>TRANSFORMACIONES ECONÓMICAS</i>	<i>TRANSFORMACIONES SOCIALES</i>
Técnicas		<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Recursos Financieros derivados de Proyectos Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciencias Sociales Positivistas y naturalistas. • Investigación Social Cualitativa y Cuantitativa. • Políticas y Programas Sociales Asistenciales, Subsidiados y Promocionales.
Metodológicas		<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención Social en Caso Social y Familia Grupos y Comunidades • Planificación Social.
Participativas		<ul style="list-style-type: none"> • Administración de Recursos Humanos 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencialidad y Promoción Social como formas de establecer relación profesional con los usuarios. • Trabajo en Equipos disciplinarios. • Capacidades comunicacionales • Liderazgo • Crítica Social
Personales			<ul style="list-style-type: none"> • Vocación de Servicio • Sensibilidad Social • Ayuda al Necesitado • Compromiso con los oprimidos • Autoactualización

Al analizar la matriz precedente, es posible observar que los juicios de tradiciones de competencias, se concentran en el ámbito de las transformaciones sociales, con una participación restringida en las transformaciones económicas y completamente marginadas de las transformaciones tecnológicas.

Por otra parte, el segundo análisis propuesto, busca avanzar en la precisión de los tipos y niveles de competencias identificadas desde la tradición de Trabajo Social, basándose en la clasificación de competencias desarrollada por De los Ríos y otros, y los niveles de competencia propuestos por Flores. De ello resulta la siguiente matriz .

**MATRIZ TIPOS Y NIVELES DE COMPETENCIAS DE TRABAJO SOCIAL
DESDE LA TRADICIÓN**

CLASIFICACIÓN NIVEL	GENERALES	ESPECIALIZADAS
Aprendiz	<ul style="list-style-type: none"> • Recurso humano bajo supervisión • Entendimiento de la profesión en sus tradiciones de asistencialidad y promoción social. • Participa pasivamente de equipos disciplinarios y multidisciplinarios. • Entendimiento del rol profesional y su consiguiente responsabilidad social hacia los usuarios, gremios y empleadores. • Se inicia en la tradición profesional y su autoactualización está vinculada a su formación profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Implementación de Proyectos Sociales • Administración de Presupuesto bajo supervisión. • Desarrolla procesos de intervención social en Caso Social y Familia, Grupo o Comunidad, que replican la práctica de un profesional competente, bajo dirección y supervisión constante. • Conocimiento y manejo parcial de Programas Sociales. • Desarrolla procesos parciales y descriptivos de Investigación Social bajo supervisión. • Manejo conceptual y teórico básico en Ciencias Sociales.
Componente	<ul style="list-style-type: none"> • Administra pequeños equipos de trabajo con presencia de personal técnico y profesional. • Ejerce la profesión con referentes definidos de asistencialidad y promoción social aplicándolos con certezas. • Participa activamente de equipos disciplinarios y multidisciplinarios. • A través del ejercicio del rol profesional reactualiza la responsabilidad social de Trabajo Social, hacia los usuarios, gremios y empleadores. • Posee una línea de especialización temática ligada al ejercicio profesional. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, Implementación Evaluación de Proyectos Sociales a nivel local. • Administración autónoma de presupuestos asignados. • Es capaz de discernir el nivel de intervención Caso Social y Familia, Grupo y Comunidad, trabajándolos en forma simultánea y de acuerdo a la situación problema o necesidad de los usuarios. • Conocimiento y manejo eficiente de Programas Sociales. • Capacitados para diseñar y desarrollar de manera autónoma un proyecto de investigación social en temas de interés profesional. • Manejo conceptual y teórico especializado en Ciencias Sociales.
Virtuosa	<ul style="list-style-type: none"> • Administra equipos de trabajo, establecidos en su tamaño de acuerdo a la demanda de la empresa u organización, con presencia de personal técnico y profesional, señalando tareas y estándares de rendimiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales a nivel regional. • Genera y gestiona en forma autónoma presupuestos. • Es capaz de seleccionar fundamentalmente el nivel de

	<ul style="list-style-type: none"> • Ejerce la profesión elevando los estándares respecto de asistencialidad y promoción social. • Lidera equipos disciplinarios y multidisciplinarios. • A través del ejercicio del rol profesional reactualiza y resignifica la responsabilidad social de Trabajo Social, hacia los usuarios, gremios y empleadores. • Reconoce la necesidad de comprometer un aprendizaje a través de toda la vida. 	<p>intervención, proponiendo innovaciones a partir de su reflexiones sobre la acción o experiencia previa.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conocimiento y manejo eficiente, y propone adecuaciones de Programas Sociales. • Genera proyectos de Investigación en temas sociales con niveles de excelencia y calidad que complementan los referentes explicativos de la realidad social. • Manejo conceptual y teórico avanzado en Ciencias Sociales.
Excelente o Maestra	<ul style="list-style-type: none"> • Administra equipos de trabajo de gran tamaño y/o de alta complejidad señalando objetivos o metas a lograr, tiempos o plazos previstos, distribuyendo tareas, señalando estándares y evaluando al recurso humano. • Ejerce la profesión llegando a producir resignificaciones en las tradiciones de asistencialidad y de promoción social. • Convoca, define y lidera equipos disciplinarios y multidisciplinarios. • A través del ejercicio del rol profesional cuestiona y propone nuevas expresiones de la responsabilidad social de Trabajo Social, hacia los usuarios, gremios y empleadores. • Posee competencias de autoactualización de alto nivel y lidera los procesos de actualización del gremio. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, Implementación y Evaluación de Proyectos Sociales a nivel nacional. • Genera y gestiona en forma autónoma altos presupuestos. • Genera nuevos conocimientos e interpretaciones de la realidad social a partir de los niveles de intervención. • Diseña, conoce, maneja, evalúa y rediseña Programas Sociales. • Genera nuevos temas de investigación, con niveles de excelencia y calidad, en vistas a producir nuevos conocimientos sobre la realidad social que aporte a la profesión. • Manejo conceptual y teórico en niveles de excelencia en Ciencias Sociales.

Los análisis realizados en las dos matrices precedentes, permiten la formulación de las siguientes hipótesis:

a. Las tradiciones de competencias profesionales de Trabajo Social en Chile, evidencian su compatibilidad con las demandas y requerimientos derivados de las transformaciones sociales, permitiendo proyectar una continuidad coherente con su tradición y,

b. Las tradiciones de competencias profesionales marginan al Trabajo Social de los ámbitos tecnológico y económico, que son, sin lugar a dudas, en donde radican los ámbitos de poder, influencia y liderazgo de los procesos de transformación del mundo contemporáneo, situando su proyección de desarrollo como una profesión de segundo orden, que se hace cargo de los "silencios del modelo".

Siendo Trabajo Social en Chile, una profesión con 75 años de trayectoria, las competencias formuladas desde la tradición representan un proceso de profesionalización gradual de su práctica social. En sus inicios, difusa y benévola; posteriormente, politizada y explícitamente comprometida con la transformación y con las reformas estructurales de la sociedad; escindida entre las opciones de práctica profesional en un contexto oficialista aséptico u opción alternativa de acompañamiento a los procesos de resistencia bajo el Gobierno Militar; llega a la actualidad buscando en su síntesis la esencia que le permita configurar su profesionalidad y reconocer en las competencias profesionales que emergen de la tradición, el sentido y continuidad de su práctica social.

5. Las competencias profesionales de Trabajo Social requeridas para un mundo de transformaciones

“Sí, treinta minutos ¡treinta días!”

Los juicios de competencia de la tradición de Trabajo Social son actualmente confrontados con las

nuevas competencias demandadas desde un escenario profesional, impactado por las transformaciones estructurales. Lo anterior, se traduce en nuevas demandas del mercado laboral, donde los procesos de inserción de los profesionales en los puestos de trabajo implican requerimientos que superan las competencias técnicas y metodológicas, centrales en la tradición, desplazando la atención a las competencias participativas y personales, centrales para el enfrentamiento de un mundo en permanente cambio.

Así, entonces, los y las trabajadoras sociales desarrollan procesos de inserción en contextos laborales, que demandan crecientes requerimientos tecnológicos; orientados a entregar respuestas de calidad a problemáticas y necesidades sociales diversas y cambiantes; con estructuras de funcionamiento flexibles y dinámicas; y, con una tendencia creciente a trabajar en torno a proyectos y productos, más que por actividades estandarizadas predefinidas. Por lo tanto, para avanzar en la formación de profesionales competentes en Trabajo Social, se presenta la siguiente matriz de análisis, construida a partir de la reflexión crítica de los requerimientos de competencias profesionales que emergen desde los escenarios de transformación.

MATRIZ DE COMPETENCIAS PROFESIONALES DE TRABAJO SOCIAL PARA UN MUNDO EN TRANSFORMACIÓN

TRANSFORMACIONES COMPETENCIAS	TRANSFORMACIONES TECNOLÓGICAS	TRANSFORMACIONES ECONÓMICAS	TRANSFORMACIONES SOCIALES
Técnicas	<ul style="list-style-type: none"> • Sistemas Informatizados de Información Social y Territorial • Uso funcional de los sistemas informáticos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Gestión Económica de la Política Social. • Gestión Económica de Programas y Proyectos Sociales y productivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Ciencias Sociales Positivas y Naturalistas. • Investigación Social Cualitativa y Cuantitativa. • Políticas y Programas Sociales, Asistenciales, Subsidiados y Promocionales.
Metodológicas	<ul style="list-style-type: none"> • Construcción e Interpretación de bases de datos sociales. 	<ul style="list-style-type: none"> • Diseño, Implementación y Evaluación de Programas y Proyectos socioproductivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Intervención Social en Caso Social y Familia Grupos y Comunidades • Planificación Social.

Participativas	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo con especificidad profesional e integración transdisciplinaria. • Liderar el uso de la informatización en las propias tareas. 	<ul style="list-style-type: none"> • Trabajo en equipo con especificidad profesional e integración transdisciplinaria. • Adaptabilidad y transferibilidad de competencias para asumir cargos diversos en la estructura organizativa. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asistencialidad y Promoción Social como formas de establecer relación profesional con los usuarios. • Trabajo en Equipo disciplinarios y multidisciplinarios. • Capacidades comunicacionales • Crítica Social • Liderar a través del conocimiento motivando al equipo.
Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Adaptabilidad a los cambios permanentes. • Flexibilidad con conocimiento integral de la organización laboral • Iniciativa • Autonomía 	<ul style="list-style-type: none"> • Tolerancia a la incertidumbre del mundo económico. • Capacidad emprendedora. • Capacidad para desarrollar el capital intelectual de la organización laboral. • Creatividad • Habilidad para manejar y resolver conflictos • Tolerancia para trabajar en situaciones adversas. • Autonomía en la toma de decisiones. 	<ul style="list-style-type: none"> • Vocación de Servicio • Sensibilidad Social • Ayuda al necesitado. • Compromiso con los oprimidos • Autoactualización • Autoconfianza • Creatividad • Respeto a la diversidad • Poseer sueños realizables. • Saber responder con serenidad a situaciones estresantes que modifican el ritmo de trabajo.

El principal referente para establecer la pertinencia de la matriz precedente, lo constituye la demanda del mercado laboral de los y las trabajadores sociales, el que en los últimos años ha transitado, desde una convocatoria a cargos laborales claramente definibles –con un reconocimiento de las competencias técnicas y metodológicas asociadas a la posesión del título profesional– hacia una convocatoria centrada en el reconocimiento de las competencias participativas y personales como factores diferenciadores del colectivo de profesionales postulantes al empleo ofrecido.

Al centrar la convocatoria en las competencias participativas y personales, se resitúan las jerarquías de la competencia del dominio dadas desde la tradición, generando el siguiente escenario:

- Algunas de las competencias participativas y personales que son requeridas en la actualidad a los y las trabajadores sociales han sido consideradas como consecuencia lógica del ejercicio profesional y propias de profesionales expertos, poseedores de una amplia trayectoria en el campo social y no como producto de la formación inicial. Sin embargo, hoy en día aparecen exigidos tempranamente a los titulados.
- Dado que las competencias requeridas son emergentes, no es posible precisar con certeza los niveles de expertizaje en que se manifiestan. Por tanto, se comienzan a intencionar desde la formación, como respuesta a una demanda laboral –no siempre reconocida como coherentes a las demandas académicas– que al carecer de

referentes acabados, se desarrollan con la dinamicidad y la incertidumbre propias de un proceso en construcción.

- La tradición en la formación, denota una jerarquía de competencia en un dominio, y una ruta única que conduce al aprendiz a alcanzar los niveles de competencia del dominio, pudiendo llegar a convertirse en virtuoso o maestro, de acuerdo a sus méritos. Dado que las competencias profesionales actualmente demandadas son emergentes y, por tanto, se encuentran en proceso de definiciones ¿Cómo se define la jerarquía?, ¿Quién posee la competencia en niveles de excelencia para poder enseñarla a los aprendices?

- En síntesis, por la naturaleza participativa y personal de las competencias exigidas, en donde se releva la atención en lo que se sabe y se comienza a valorar lo que se es, es posible que el experto pueda –en algunas situaciones profesionales– dejar de serlo y el aprendiz pueda tornarse un maestro.

Es por lo anterior, que se reformula el análisis de la segunda matriz, centrándolo exclusivamente en la clasificación propuesta por De los Ríos, dado que las jerarquías de las competencias en Trabajo Social, en el escenario de las transformaciones, es una historia que está por escribirse.

COMPETENCIAS GENERALES	COMPETENCIAS ESPECIALIZADAS
<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de Trabajo en Equipos disciplinario y multidisciplinarios. • Creatividad en la resolución de problemas. • Habilidad para movilizar recursos humanos • Asertividad • Flexibilidad y tolerancia a los cambios y a la incertidumbre • Promoción de la calidad de vida de la población • Capacidad para entender el impacto de las transformaciones tecnológicas y económicas en el mundo social • Capacidad para articular el uso de las tecnologías de información y comunicación con su labor profesional cotidiana • Desempeño crítico y creativo de las competencias profesionales. • Compromiso con el aprendizaje permanente. • Capacidad para reflexionar y aprender de su propia práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad para utilizar estrategias integrativas teórico-prácticas en las intervenciones sociales de caso social, familias, grupos y comunidades. • Capacidad para discernir en un repertorio de intervenciones la más pertinente de acuerdo a los referentes intereses, necesidades y problemas abordados. • Involucrar a los usuarios en los procesos de intervención • Capacidad para diseñar, implementar y evaluar programas y proyectos sociales con participación activa de los usuarios.

Las competencias generales pueden resultar comunes a diversas profesiones. Sin embargo, se particularizan para Trabajo Social, en la medida que se cultivan en contextos de conocimiento, organizacionales y de expertos propios de la profesión. Asimismo, levantan la necesidad de un diálogo

permanente entre las apreciaciones de los empleadores, los profesionales y los académicos, en búsqueda de los consensos básicos que aseguren avances consistentes y pertinentes para este tipo de competencias.

Por su parte, las competencias especializadas validan la formación de profesionales competentes en Trabajo Social en ciertas áreas disciplinarias y de intervención social, estableciendo la particularidad y la diferenciación de los y las trabajadores sociales dentro del espectro de los profesionales del área social.

6. Conclusiones

"...Y encendió el farol"

• Nuevas Preguntas... Viejas Respuestas: El aporte de la Tradición.

Los juicios de competencia de la tradición del Trabajo Social chileno –“*Desempeño un oficio terrible. En otro tiempo, era sensato...*”– dan cuenta de la validación de experiencias y aprendizajes profesionales que, en su consolidación histórica, han generado, a partir de conocimientos técnicos y conceptos de base, las competencias especializadas, que han pasado a formar parte del núcleo central de la especificidad profesional. Los contextos en que fueron generados –“*El principito no lograba comprender para que podrían servir, perdidos en el cielo, sobre un planeta sin casas y sin gente un farol y un farolero...*”– se caracterizaban por un orden social con jerarquías más definidas, una economía más simple y una relativa estabilidad derivada de ritmos y dinámicas de cambio estructurales mucho más lentos que los actuales. A pesar de que el debate contemporáneo indica que está dejando de ser adecuado o aceptable basar el desarrollo profesional en la transmisión de conocimientos existentes y tender a la repetición de competencias predefinidas por el acervo profesional –“*¿ Pero por qué lo enciendes de nuevo?*”– no es menos cierto que es desde este núcleo central constituyente de donde deviene la especificidad profesional y, por tanto, en su permanente resignificación, están comprometidos, no sólo los referentes básicos comunes de un campo disciplinario, sino que, además, la legitimidad y el reco-

nocimiento social en que se respalda la oferta de empleabilidad para el ejercicio profesional.

• Viejas Preguntas...Nuevas Respuestas: El aporte de la Transformación.

Al estar inmersos en un mundo en transformación –“*cada año el planeta gira más y más rápido*”– no siempre es posible comprender con plenitud el sentido y trascendencia de los cambios que afectan actualmente a la sociedad contemporánea. De esta forma, junto con reconocer que las competencias profesionales de Trabajo Social encuentran su génesis en la herencia de las generaciones profesionales precedentes, que contribuyeron a la construcción de una tradición especializada, se constata la necesidad de incorporar al repertorio profesional las competencias que se demandan desde una transformación permanente –“*Si. Treinta minutos ¡ Treinta Días!*”– ligada a la globalización, la revolución en las comunicaciones y a la aplicación sistemática de la ciencia y sus implicancias tecnológicas en todas las esferas de la existencia humana. Las competencias profesionales –“...y desde ese tiempo ¿cambió la consigna?”– como nueva categoría conceptual aportan al desarrollo profesional, contribuyendo a superar la comprensión de profesionalidad centrada en una visión complejizada de la totalidad de los conocimientos validados por la tradición profesional, dando paso a una visión sobre lo fundamental, basada en criterios y juicios destinados a desarrollar competencias generales, que permitan acceder al conocimiento profesional acumulado, interpretar su totalidad, seguir aprendiendo y aportar en la creación del Trabajo Social que un mundo en transformación demanda.

• El Desafío Central entre Tradición y Transformación.

¿Cómo conservar lo esencial de la tradición y, al mismo tiempo, generar procesos de adaptación que permitan obtener lo óptimo de las nuevas oportunidades que brinda la transformación?

El quinto y más pequeño de los planetas necesita

FAROLERO

*Con experiencia en otros planetas y asteroides.
Con capacidad de trabajo en equipo con
el Farolero Titular.*

*Innovador en la aplicación de la consigna
resignificando la tradición.*

*Gran disposición de adaptación al
cambio permanente.*

*Deseable conocimientos del ciberespacio.
Con capacidad para innovar tecnológicamente.
en el arte de encender y apagar el farol.*

"... y encendió el farol"

BIBLIOGRAFÍA

- CASTAÑEDA, P. Y SALAMÉ A.M. "Le système éducatif et la formation des travailleurs sociaux au Chili" Centro de Formación Superior en Trabajo Social ANDESI. París, Francia; Octubre de 1996.
- CINDA. "Las Nuevas Demandas del Desempeño Profesional y sus implicancias para la Docencia Universitaria". Ministerio de Educación Pública, Santiago de Chile, 2000.
- COX, CRISTIÁN. "Nuevo Currículum: Respuesta a requerimientos del Futuro. Pivote de la Reforma" Unidad de Currículum y Evaluación; Ministerio de Educación Pública, Chile 1999.
- DELORS, JAUQUES. "La Educación encierra un tesoro" Correo de la UNESCO, México 1997.
- DE SAINT- EXUPÉRY, ANTOINE. "El Principito" Colección Juvenil, Editorial Zigzag; Santiago de Chile, 1985
- ECHEVERRÍA, BENITO. "Macrotendencias de la Formación Profesional en la Unión Europea" Apunte de Docencia. Programa Doctorado "Calidad Educativa en un Mundo Plural" Universidad de Barcelona, Temuco, Chile 2000.
- FIGUERAS, PILAR. "La Inserción del Universitario en el mercado de trabajo" EUB; Barcelona, España 1996.
- MAZARIEGOS Y OTROS. "Competencias Transversales" Barcelona, España 1999.
- PERRENUOD, PHILIPPE. "Construir competencias desde la escuela". DOLMEN Ediciones; Santiago de Chile 1999.
- REY, BERNARD. "De las competencias transversales a una pedagogía de la intención" DOLMEN Ediciones, Santiago de Chile 1999.