



Tabula Rasa

ISSN: 1794-2489

info@revistatabularasa.org

Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Colombia

López Luna, Emilia; Chaparro Maldonado, Melba Yesmit
Competencias laborales del trabajador vistas desde el mercado laboral (parte A)
Tabula Rasa, núm. 5, julio-diciembre, 2006, pp. 261-275
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=39600514>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica
Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto

COMPETENCIAS LABORALES DEL TRABAJADOR SOCIAL VISTAS DESDE EL MERCADO LABORAL

(Social Worker Skills as Observed from the Employment Market)

EMILIA LÓPEZ LUNA y MELBA YESMIT CHAPARRO MALDONADO
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca (Colombia)
elopezl@unicolmayor.edu.co y melbayes@hotmail.com

Artículo de reflexión Recibido: 01 de abril de 2006 Aceptado: 08 de septiembre de 2006

Resumen

El presente artículo es producto de la investigación titulada Competencias laborales del Trabajador Social desde el mercado laboral, realizada en el año 2004. El marco conceptual que se presenta, como soporte, esta enfocado a las competencias laborales concebidas por la Organización Internacional del Trabajo OIT; tipo de estudio descriptivo, se utilizó como técnica la encuesta, a partir de la entrevista estructurada a los jefes inmediatos del Trabajador social; la muestra estuvo conformada por 134 instituciones de las áreas de intervención en salud, laboral, desarrollo comunitario, familia y menor, rehabilitación y educación. Los resultados que se presentan, están fundamentados en conocer la estructura general de cada una de las áreas describiendo el perfil del cargo, las competencias básicas, genéricas y específicas. Lo anterior se constituye en una fuente para adecuar la formación profesional a las necesidades del mercado de trabajo; orientar la oferta educativa hacia el logro de las expectativas y resultados que las empresas desean tener de la educación.

Palabras clave: Competencias laborales, trabajo social, áreas de intervención, perfil del cargo del profesional, competencias básicas, genéricas y específicas.

Abstract

The present article is a result of the investigation "Skills of social workers as observed from the employment market" conducted in the year 2004. The conceptual framework is also supported by the skills identified by the International Labour Organization (ILO); for this type of descriptive study, the technique used was a survey, conducted as structured interviews of direct supervisors of the Social Worker. The sample was conformed of 134 institutions with areas of intervention in health, labor, community development, family and minors, rehabilitation and education. The results presented here are aimed at providing knowledge of the general structure of each of these areas and describing the profile of the position, the basic competencies/skills, generic as well as specific. This work aspires to become a source of information needed to adapt professional training to the necessities of the employment market; to orient educative supply towards the fulfillment of expectations and results that companies are expecting from education.

Key words: work competencies/skills, social work, areas of intervention, professional/job profile, basic skills, generic skills, specific skills.



CARTAGENA, 2005
Fotografía de Marta Cabrera

Introducción

La universidad Colegio Mayor de Cundinamarca trabaja desde 1997 en la línea de investigación de seguimiento a egresados como consecuencia de un primer proyecto de investigación que permitió diseñar el Modelo de Seguimiento a egresados, publicado en 2004, posteriormente se desarrolló un segundo proyecto relacionado con las Competencias Laborales del Trabajador Social desde el mercado laboral del cual nos ocuparemos en el presente escrito. Este artículo apunta a dar a conocer los hallazgos de la investigación de tipo descriptivo, llevada a cabo en Bogotá, en el año 2004, la cual permitió identificar las competencias básicas, genéricas y específicas que requiere el mercado laboral de los profesionales en Trabajo Social en las áreas de intervención en salud, laboral, comunidad, familia y menor, rehabilitación y educación.

Marco contextual de las competencias laborales

En un mundo de acelerados cambios y profundas transformaciones económicas, políticas y sociales, caracterizado por la globalización de la economía, la competitividad internacional y el desarrollo, basado cada vez más en el conocimiento y las innovaciones tecnológicas, han cuestionado y vuelto obsoletos los instrumentos, técnicas de análisis y sistematización del trabajo. Ello tiene consecuencias en la gestión organizacional tanto a nivel productivo como de recursos humanos, así como en la implementación de políticas de empleo, en las relaciones y negociaciones entre trabajadores y empresarios y entre instituciones educativas y empresas. Si bien el sector productivo desarrolló por su cuenta fórmulas que le permitieron por un tiempo resolver las insuficiencias en la preparación de recursos humanos para el trabajo, lo que en buena parte motivó su alejamiento de las instituciones educativas, es cierto que éstas tampoco se preocuparon por establecer y desarrollar la relación con el sector de la producción. Este distanciamiento provocó que el mundo del trabajo y el de la educación actuaran cada uno por su lado, lo que evidentemente trajo, además de falta de complementariedad en esfuerzos y recursos, diversidad de planes y programas con distintos grados de calidad y pertinencia respecto a los requerimientos, y la ausencia de un marco que permitiera articular y reconocer los aprendizajes logrados en uno y otro sector, afectando las posibilidades de superación y desarrollo de las personas (Soto Sánchez, 2000:9).

Por lo anterior, crece la convicción que instituciones educativas y empresas se necesitan recíprocamente, por ello la formación profesional debe estar focalizada en familias específicas de ocupaciones, integrando las competencias como comportamientos efectivos con habilidades necesarias para el desempeño de las tareas ocupacionales. De esta forma, las relaciones entre 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 (Gallart y Jacinto, 1995). De acuerdo con lo anterior, las competencias laborales se perciben como el punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto muestran qué se debe formar en los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. «El surgimiento de la gestión por competencia laboral en la empresa, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo».

Desde el contexto histórico 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 empresas y la sociedad en general. 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. En otros países como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los Ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos.

En Colombia el SENA ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano. Dadas las ventajas del enfoque en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de las personas, actualmente las instituciones de educación media están volcando su atención sobre las competencias para definir la formación laboral que ofrecen a sus estudiantes (Mineducación, 2002:16). Salvo contadas excepciones, la descripción de las competencias para el desempeño laboral en Colombia, no aparecen en el currículo o en los programas académicos, y solo es posible alcanzarlas cuando el sujeto, luego de ingresar a una empresa logra adquirir experiencia y dominio teórico – práctico para ejercer una profesión.

Como lo plantea Maldonado, «En una de las orillas, distante de su complemento productivo, se encuentra de la mano de la educación el grupo de la expectativa y el desarraigo, los desempleados, el desencuentro afecta, a técnicos, tecnólogos, pero especialmente los profesionales egresados de la educación superior. En la otra orilla, el empresario grande, mediano, pequeño, afligido ante la guerra de mercados, la violencia

y las transformaciones tecnológicas que deben seguir navegando con los profesionales que el país le ofrece, su dilema es zarpar con empuje franco o con el academicismo improductivo. Una opción es seleccionar un grupo de trabajadores empíricos, diestros en operaciones manuales, pero con serias restricciones para analizar, interpretar y crear, la otra opción es contratar egresados de los institutos de educación, saturados de información pero ajenos al mundo trabajo» (Maldonado, 2002).

Desde el contexto de Trabajo Social las competencias laborales se vislumbran en los siguientes momentos:

- Desde la década de los 80 las escuelas de trabajo social son caracterizadas por procesos de fuerte confrontación en torno al ser y deber ser de la formación académica así como el apremio de superar el divorcio con el campo ocupacional. Esta década se caracterizó por la búsqueda de equilibrios y superación de desajustes por asumir en la tarea universitaria las relaciones con el mundo del trabajo.
- En la década de los 90 el proceso de modernización del estado, el cambio en las relaciones de poder, las políticas de ajuste genera incertidumbre en el gremio profesional. En esta década ya se vislumbraban las principales competencias en las que se articulan la función del Trabajador Social a partir de la aprehensión de la problemática social entre las que se destacan la promoción social con papeles de animador, la intervención terapéutica, la mediación de conflictos familiares y vecinales, la formulación de proyectos y programas sociales. Lo anterior llevo a la revisión de los programas académicos a una estructuración del currículo, por núcleos temáticos o ejes temáticos, los énfasis conservando un currículo básico y la formación general ofreciendo al estudiante profundizar un área específica de su interés, la integralidad enfocada a formar ciudadanos y ciudadanas con capacidad de incorporarse y aportar en la dinámica de los procesos sociales un profesional líder.
- En los comienzos del milenio el tema de las competencias para trabajo social son introducidas a partir del proceso de los Exámenes de Calidad de la Educación Superior –ECAES, propuesta por el Ministerio de Educación Superior –MEN- y acogida por el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social –CONETS- quien a través de las facultades y programas asumieron el proceso de construcción de las pruebas de estado por competencias para el país. Esta experiencia se constituyó en una oportunidad de encuentro académico para que cada escuela revisara sus propios procesos formativos lo cual posibilitó una aproximación al estado actual de desarrollo de la formación profesional en el país. De este análisis surgió la siguiente pregunta, ¿Cómo pensar la formación de Trabajo Social para el mundo del trabajo? Es claro que la educación y la formación profesional deben estar de cara la realidad social, global y local; por lo tanto a la relación formación profesional desempeño laboral; condición necesaria e ineludible que permita implementar un modelo educativo que atienda desde lo epistémico, teórico y metodológico, la formación del Trabajador Social.

Entorno del trabajo social en las áreas de intervención

Los acelerados cambios que la sociedad moderna enfrenta de una manera vertiginosa influenciada por las transformaciones políticas, económicas y sociales han sido el escenario en los que han ido construyendo los núcleos problemáticos de intervención profesional y en los que convergen todas las áreas en las que trabajamos y es hacia estas donde debe apuntar la intervención de profesional en trabajo social. En este sentido «La dinámica actual del Trabajo Social aparece como fruto de una eclosión profesional; hoy perviven, intrincadamente, múltiples formas de ser, de conocer y de hacer en Trabajo Social, alimentadas por enfoques teóricos y epistemológicos también diversos y se han gestado desarrollos por áreas específicas de intervención que han dado lugar a avances en torno a espacios particulares de la praxis profesional» (CONETS, 2004:24). Así el trabajo social se ha venido desempeñando tradicionalmente en las áreas en las que han caracterizado su actuar profesional como son: salud, desarrollo comunitario, familia, laboral, educación y en las cuales se concentra un gran número de profesionales; sin embargo no ha sido ajeno frente a los nuevos conflictos que emergen por las coyunturas políticas o sociales convirtiéndose en problemas prioritarios de su intervención profesional, entre esta cabe señalar derechos humanos, atención en situación de desastres, educación y promoción para la conservación del ambiente. Es indudable que el trabajo social ante la dinámica social ha determinado una pluralización cada vez más creciente de sus áreas de actuación.

En esta perspectiva es necesario que el trabajador social posea un amplia gama de conocimientos teóricos, conceptuales y metodológicos, esto significa el conocer prácticas establecidas y normas, el poder identificar y reproducir secuencias de proceso indispensables para poder hacer su trabajo; además debe traducir ese conocimiento en acción con el fin de dar respuesta a los diversos contextos, otro aspecto a tener en cuenta es el que refiere a la actitud que proyecta el profesional cuando hace su trabajo, lo anterior no es otra cosa más que los elementos constitutivos de las competencias laborales. Bajo estas consideraciones el Trabajo social no puede ser ajeno a las exigencias del mundo laboral cada vez más competitivo, con unas altas exigencias cualitativas en el mundo de la producción y de los servicios.

Estudio de las competencias laborales del trabajador social desde el mercado laboral

Son muchas las organizaciones, grupos y personas que han realizado y debatido sobre el tema de competencias laborales, en los últimos años. Entre las que se destacan propuestas de: CONOCER (México), INEM(España), POLFORM/OIT, la Organización Internacional del Trabajo-OIT, Provincia de Québec,

Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina), entre otros. Para fines de la investigación se tomo como base conceptual la teoría propuesta por INTECAP (Instituto Técnico de Capacitación y Productividad) quien define por un lado las competencias laborales como el conjunto de actitudes, destrezas, habilidades y conocimientos y actitudes requeridos para ejecutar con calidad determinadas funciones productivas en un contexto laboral. Las capacidades y funciones son definidas por el sector productivo y deben ser medidas por el desempeño laboral del trabajador. De otro lado INTECAP reconoce tres tipos de competencias: las *Básicas* las cuales las define como aquellas de índole formativo que requiere la persona para desempeñarse en cualquier actividad productiva, tales como la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse y saber escuchar; las *Genéricas* como aquellos conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales y *las* competencias específicas las cuales refieren a aquellas competencias asociadas a conocimientos y habilidades en ocupaciones específicas que son necesarias para la ejecución de una función productiva. Generalmente se refieren a un lenguaje específico y están destinadas a funciones o tareas específicas (INTECAP, 2004:12).

Así mismo, para la construcción de los indicadores de las competencias se tomó como base el Modelo de Competencias de Empleabilidad construido en el proyecto Corpoeducación /Universidad de Antioquia (Purg y Hartz, 2002:5). Para identificar las competencias básicas se definieron indicadores que permitieran precisar aspectos como: lectura y comprensión de materiales corporativos corrientes, como circulares, boletines y materiales necesarios para la ejecución de las tareas; comprensión de distintos materiales escritos relacionados con procedimientos, normas y temas afines a su cargo; comprensión e interpretación de informes gráficos y diagramas de flujo; diligenciamiento de formatos (impresos o en pantalla) con descripciones resumidas; redacción de proyectos o propuestas para la solución de problemas, entre otros. En relación con las competencia genéricas se diseñaron indicadores relacionados con la toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, procesamiento de información, saber aprender, gestión personal, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad honestidad, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información y comprensión tecnológica. Por último para las competencias específicas se tomo como referencia las funciones y los requerimientos teóricos, metodológicos, de investigación, política social y marco legal de las diferentes áreas.

Sobre la metodología de la investigación

A partir de los objetivos de la investigación se adoptó un estudio de tipo descriptivo de enfoque cuantitativo. Para el proceso de recolección de la información se utilizó como técnica la entrevista estructurada con un formato de preguntas prediseñado teniendo en cuenta las variables del estudio. La unidad de análisis estuvo conformada por los jefes inmediatos del Trabajador Social en las diferentes instituciones seleccionadas, a partir de un directorio de empleadores construido por el equipo investigador y que tuvo como base la información suministrada por las escuelas de Trabajo Social en Bogotá y por el directorio del Consejo Nacional de Trabajo Social (194 instituciones), de las cuales se obtuvo una muestra representativa de 135, instituciones distribuidas por áreas de intervención de la siguiente forma: Salud 29, Laboral 30, Desarrollo Comunitario 29, Familia y Menor 20, Rehabilitación 15 y Educación 12. Para el procesamiento de la información se aplicaron estadísticos de tipo descriptivo como la frecuencia modal, tablas de distribución de frecuencias, gráficos simples y compuestos y categorización de respuestas elaboradas a través de matrices.

Acerca de los resultados

La presentación de los resultados inicia con la variable perfil del cargo del trabajador social donde se reconocen los requerimientos solicitados por las instituciones, seguido por las competencias básicas, donde se registra a través de cuadros los indicadores más relevantes en cada una de las áreas y el orden de prioridad. La variable competencias genéricas se presentan bajo el mismo esquema de las anteriores y por último las competencias específicas para lo cual se categorizaron las funciones por áreas de intervención anexando los conocimientos requeridos para el desempeño de dichas funciones.

Perfil del cargo del trabajador social en las diferentes áreas de intervención

Con la intención de establecer una referencia que nos permitiera identificar los requerimientos del cargo del profesional en trabajo social, los cuales hacen referencia a algunos aspectos del perfil ocupacional requerido por el mercado laboral en el contexto de las áreas de intervención se tuvo en cuenta categorías como: denominación del cargo, experiencia, profesionales que pueden desempeñar el cargo, número de profesionales que desempeñan el cargo y estudios de posgrado, como se puede observar en el cuadro la denominación que prevalece es la de trabajador social, no obstante se puede visualizar otras denominaciones que aluden a las nuevas exigencias laborales como son la de coordinador de área lo

que permite inferir el posicionamiento en nuevos espacios profesionales dentro de las estructuras organizacionales. En relación con la experiencia la tendencia en general es de uno a dos años lo que significa que este requisito no es de una alta exigencia como determinante en el perfil para el desempeño del cargo situación que permite facilidades de acceso de los profesionales al mercado laboral.

En lo relacionado con los profesionales que pueden desempeñar el cargo este requerimiento se ve influenciado por el contexto específico de cada una de las áreas, no obstante por tradición se ha visto que el psicólogo es el profesional que entra a competir dentro de las exigencias de los perfiles ocupacionales, seguido del administrador de empresas y el ingeniero industrial. Otro aspecto que se considero pertinente fue el relacionado con la cualificación profesional en educación posgradual que exigen las instituciones para el desempeño del cargo, aunque no muy significativo dentro de los requisitos, si se pudo evidenciar tendencia hacia el área administrativa con énfasis en gerencia social, gestión social y diseño de proyectos.

Competencias básicas del trabajador social desde el mercado laboral

Las competencias básicas se refieren a los comportamientos que deben demostrar los trabajadores, asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad de leer, interpretar textos, aplicar sistemas numéricos, y comunicación verbal y escrita. Estas competencias se adquieren gradualmente a lo largo de la vida, así como por la educación formal. En éste tipo de competencia la que más se destaca es la comunicación verbal y escrita en razón a que al establecer la relación con cada una de las tareas ocupacionales se vislumbran que muchas de las funciones que se ejercen giran en torno al desarrollo de esta competencia, especialmente con énfasis en la elaboración de proyectos, presentación de propuestas ante diferentes auditorios, elaboración de materiales, capacidad de escucha, al Transmitir con claridad sus ideas y conocimientos, y retroalimentar las ideas de los demás compañeros entre otros.

Competencias genéricas del trabajador social desde el mercado laboral en las diferentes áreas de intervención estudiadas

Corresponden a los conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva; es decir son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo, (sectores y ramas económicas), entre las que se destacan toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, procesamiento de información,

saber aprender, gestión personal, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad y honestidad, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información, comprensión tecnológica. Aunque todas son relevantes para el desempeño del cargo a continuación se hace una descripción de las competencias genéricas mas destacadas a partir de las expresiones de los empleadores:

- Autoestima tiene que ver con la característica de la personalidad del profesional en el puesto del trabajo; dentro del ámbito profesional de trabajo social una autoestima positiva facilita una mejor percepción de la realidad y posibilita una comunicación interpersonal asertiva, proyecta una imagen positiva de si misma y le permite seguridad en sus actividades y decisiones, de ahí la relevancia en la participación porcentual (84.2%) en todas las áreas.
- Responsabilidad, hace referencia al compromiso y a un alto sentido del deber y al cumplimiento de las obligaciones en el puesto del trabajo. En este contexto el empleador refiere la importancia de la organización en el trabajo, la capacidad de realizar las funciones del cargo sin necesidad de supervisión, que evidencie la cultura del orden, del trabajo bien hecho y de calidad.
- Sociabilidad es quizás una de las competencias más relevantes o indispensables en el desempeño profesional del trabajador social en términos de saber acoplarse a cualquier equipo de trabajo, poseer capacidad de empatía, estar seguro de su propio valor y dar créditos a los aportes de los demás.
- Creatividad es una habilidad cada día mas necesaria en la vida de las organizaciones lo fundamental es generar ideas, desarrollarlas y enriquecerlas, aquí el trabajador social debe tratar de descubrir soluciones imaginativas a los problemas, ser recursivo, innovador y practico y ante todo buscar nuevas alternativas de solución, tratando de romper esquemas tradicionales.
- Saber aprender: la clave de esta competencia estriba en la capacidad que tiene el profesional de adquirir y asumir nuevos conocimientos y aplicarlos en la vida laboral, por ello debe tener una actitud positiva a nuevas situaciones y retos en la asimilación de nuevos conocimientos.
- Relaciones interpersonales: al igual que la sociabilidad esta es otra de las competencias que se podrían considerar como inherentes al desempeño profesional. Es una constante que el trabajador social posea la capacidad para efectuar intercambio con otras personas que resulten beneficiosas en una perspectiva integrativa, identificando los intereses del otro y reconociendo su legitimidad, de tal forma que se puedan mantener buenas relaciones personales.

Competencias específicas del trabajador social desde el mercado laboral en las diferentes áreas de intervención estudiadas

Las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas con las funciones laborales, se tuvo como referente la descripción de las funciones en cada una de las áreas con sus respectivas acciones a alcanzar; con el ánimo de complementar esta información se presenta una relación de los conocimientos teóricos que deben poseer los profesionales, los saberes metodológicos, la política social y el marco legal requeridos en cada una de las áreas del estudio.

a. Área de intervención en salud

El trabajador social en el área de salud encuentra un importante campo de acción, en este sentido el profesional debe poseer una amplia formación que le permita asesorar, gestionar, identificar, promover, educar, entre otras acciones en pro del usuario y de la institución, por lo que su quehacer se orienta a funciones investigativas, educativas y de participación social, gestión y administración de servicios.

Para el caso de las competencias específicas se describe teniendo en cuenta la función y las acciones en la intervención del trabajador social. A continuación sus desarrollos:

FUNCIÓN	ACCIONES
Investigativas	<ul style="list-style-type: none"> • Participar con el equipo interdisciplinario en proyectos de investigación sobre la salud integral de la población y sobre los factores de riesgo del ambiente socio-económico. • Participar en estudios que aporten en la solución de problemas de salud de la comunidad. • Estudiar las características socio económicas de la población atendida. • Estudiar, analizar y actualizar la información sobre las necesidades, expectativas y percepciones de los usuarios y de la comunidad del sector donde se encuentre ubicada la institución como base para la programación. • Investigar analizar e interpretar las políticas sociales, enmarcadas en la dinámica del contexto socio-cultura, con el objetivo de desarrollar la capacidad crítica reflexiva frente a las decisiones y medidas de ley que se legitiman por parte del sector salud. • Evaluar el impacto de las medidas de ley y proponer alternativas de atención y prevención de individuo, la familia y la comunidad más acordes con su realidad (aborto, divorcio, menor trabajador, aparición y agudización de enfermedades crónicas, desprotección • Participar en el análisis de la información de oferta y demanda de servicios de salud del área de influencia que permita proponer alternativas de solución.

EMILIA LÓPEZ LUNA y MELBA YESMIT CHAPARRO MALDONADO

Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral

Educativas y de participación social	<ul style="list-style-type: none">• Implementar actividades de educación social en la promoción de la participación de las familias, en el conocimiento, de detección y manejo de factores de riesgo.• Promover la participación social y organizacional de la comunidad, por medio de procesos socio – educativos, a través de la metodología no formal de educación para adultos, en los que se divulguen y discutan los derechos y deberes de las personas y la familia frente a la prevención, promoción y mantenimiento de la salud, de tal manera que puedan intervenir en la planificación, ejecución y evaluación de los programas.• Promover procesos de sensibilización y de capacitación intra e interinstitucional, orientados a cualificar la atención al usuario dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud.
Gestión y administración de los servicios	<ul style="list-style-type: none">• Participar con el equipo de salud en la programación de actividades con base en el perfil epidemiológico y características socioeconómicas y culturales de la población beneficiaria del centro de atención.• Evaluar los programas diseñados y ejecutados por el trabajador social y los realizados conjuntamente con las demás unidades funcionales del centro de atención.• Elaborar el presupuesto para proveer los recursos del área de trabajo social• Diseñar y evaluar 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.• Realizar la referencia y contrarreferencia cuando se requiera, dentro de la estrategia de redes de servicios de salud.• Establecer coordinación a nivel interinstitucional e intersectorial para complementar la atención requerida por el usuario.• Realizar remisión a usuarios de acuerdo a la problemática social.• Promover y orientar los procesos de organización comunitaria que impulsen la participación de la comunidad de los servicios de salud.
Administración del talento humano	<ul style="list-style-type: none">• Mantener actualizado el registro y control de Talento Humano disponible en la institución.• Tramitar lo relacionado con comisiones, vacaciones, renunciaciones y licencias para su verificación y autorización.• Dirigir, planear, orientar y coordinar los programas de incentivos, bienestar social y capacitación de los funcionarios de la institución.
Preventivas y de atención al usuario	<ul style="list-style-type: none">• Elaborar planes de tratamiento conjuntamente con el usuario y el equipo interdisciplinario para resolver los problemas o deficiencias del individuo o la familia .• Informar a los usuarios sobre sus deberes y derechos.• Informar a los usuarios de los mecanismos para acceder al sistema General de Seguridad Social en Salud.• Realizar actividades encaminadas a eliminar o disminuir los riesgos de enfermedad, o las consecuencias que se pueden derivar de la enfermedad.

Como se puede observar la intervención de trabajo social se enmarca dentro de aspectos relacionados con los procesos de participación social, la educación, la administración y gestión de servicios, la investigación y el desarrollo del talento humano en las instituciones de salud, la atención al usuario, en este contexto para el desarrollo de dichas funciones y acciones es pertinente traer a colación y en el ámbito de las competencias los conocimientos conceptuales propios del área, de investigación, política social y el marco legal que debe poseer el profesional para el desempeño en esta área.

En relación con los conocimientos conceptuales el siguiente cuadro presenta de una manera general los aspectos fundamentales

CONOCIMIENTOS TEÓRICOS	TEMÁTICA
Conceptos de seguridad social en salud	<ul style="list-style-type: none"> • POS/Plan obligatorio de salud • Funciones de EPS y ARS • Concepto y funciones de una ESE • Referencia y contrareferencia • Régimen subsidiado • Salud pública y salud privada • Sistema general de seguridad social en salud • Tipos de contratación con EPS • SISBEN
Conceptos de salud	<ul style="list-style-type: none"> • Conceptos de salud y enfermedad • Características de población vulnerable • Morbilidad social • Atención domiciliaria • Nivel de atención y prevención (primaria, secundaria y terciaria) • Características de población en alto riesgo • Factores de riesgo generadores de maltrato • Salud familiar y social • Promoción de la salud y prevención de la enfermedad • Historia clínica • Consulta social • Indicadores de gestión • Ficha social • Visita domiciliaria • Redes primaria, secundaria y social.

EMILIA LÓPEZ LUNA y MELBA YESMIT CHAPARRO MALDONADO

Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral

Administración	<ul style="list-style-type: none">• Administración de personal• Planeación, contratación, evaluación y seguimiento de proyectos• Evaluación de programas• Planeación estratégica• Presupuestos• Componentes de los programas de prevención y promoción
Intervención con familia	<ul style="list-style-type: none">• Familia en alto riesgo• Proceso de intervención familia• Técnicas de intervención con familia• Terapia breve• Terapia de familia• Características de la violencia intra familiar• Usos del genograma en estudio de antecedentes e intervención terapéutica• Enfoque sistémico
Atención al usuario	<ul style="list-style-type: none">• Calidad en la atención• Deberes y derechos del usuario• Derechos en seguridad social en salud• Derechos del ciudadano• SLAU sistema de atención al usuario
Trabajo social comunitario	<ul style="list-style-type: none">• Mecanismos de participación en salud• Modelos de participación• Trabajo social comunitario• Veeduría comunitaria
Salud mental	<ul style="list-style-type: none">• Características de pacientes con trastorno mental• DSM4 manual de psiquiatría• Trastorno afectivo bipolar• Esquizofrenia/paranoide• Psicopatología
Diagnóstico	<ul style="list-style-type: none">• Diagnóstico social• Estudio socio familiar• Estudio socio/ económico

En lo que respecta a los conocimientos en investigación, aunque no tienen mucha aplicabilidad en esta área, se vale de la investigación de corte cuantitativo específicamente en la presentación de resultados de gestión. En relación con los métodos de intervención más utilizados por el trabajador social en el área de salud prevalece la aplicación de los métodos de caso, grupo y comunidad, sin embargo es

importante resaltar estrategias de intervención aplicadas para esta área como son: intervención familiar, redes sociales, enfoque psicosocial, metodología participativa y intervención multifamiliar. Ahora bien, otro de los aspectos a tener en cuenta es el que refiere a la política social ya que el trabajador social esta inmerso en la dinámica de dichas políticas ya sea a nivel estatal o institucional, por ello el abordaje de este aspecto en el contexto del área cobra gran relevancia pues debe poseer un conocimiento actual en lo que refiere a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Distrital, las políticas sociales en salud y las políticas de participación en salud. Por último y como otro de los aspectos importantes para el ejercicio del cargo en esta área es el referido al marco legal que hoy se exige para la realización de muchas de las funciones en el cargo, es por ello que un trabajador social que se quiera desempeñar en esta área es determinante conocer los componentes básicos de la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios; así mismo debe tener claro la legislación referida al derecho de petición y acción de tutela y la reglamentación de los regímenes contributivo y subsidiado.

b. Área de intervención en laboral

En este aparte se explicará lo relacionado con las competencias laborales del trabajador social en las empresas, en este ámbito el profesional centra su intervención en los diversos hechos que se van construyendo en la estructura empresarial teniendo en cuenta aspectos económicos, sociales, de relaciones productivas y de relaciones humanas, apuntando hacia el aumento de la productividad dentro de un clima organizacional propicio y satisfactorio. La acción del trabajador social en las empresas parte de los niveles organizativos de las mismas, es importante que el profesional conozca el contexto para que su intervención sea de impacto y sus decisiones sean tomadas en cuenta por la alta dirección. A continuación se hace una descripción de las competencias específicas requeridas para el ejercicio profesional.