

ANÁLISIS DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS POR LOS TRABAJADORES SOCIALES EN SU FORMACIÓN Y EN EL MERCADO LABORAL

ANALYSIS OF SKILL ACQUISITION BY SOCIAL WORKERS DURING THEIR TRAINING AND IN THE JOB MARKET

Daniel de Armas Bravo, Carmen Sabater Fernández y Pablo Cabezas Medina (1)

(1) Universidad de La Rioja

Resumen: Este artículo es una aproximación a la valoración por parte de los trabajadores sociales de las competencias óptimas necesarias, tanto en su formación como en el mercado laboral. El trabajo se basa en un estudio de tipo comparativo, realizado a partir de dos fuentes principales de información: por un lado, se utiliza el estudio de la competencias realizado en una muestra de 15 865 titulados/as en el año 2004 por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte (MECD) en *El Libro Blanco de la ANECA* y, por otro lado, se analizan los datos de una encuesta de Inserción laboral realizada en el año 2013 por el Colegio Oficial de Trabajadores Sociales de La Rioja, basada en una muestra de 197 colegiados/as en activo, sobre su valoración de la importancia de las competencias adquiridas durante su formación y en el transcurso de su ejercicio profesional. En el análisis de la comparación entre los resultados de ambos estudios, se analiza cuál es el grado de valoración que hacen los estudiantes y los profesionales del trabajo social sobre competencias de tres tipos: transversales, personales y sistemáticas, contrastando la opinión de los estudiantes del Grado de Trabajo Social con la de los profesionales del sector.

Palabras Clave: Competencias, Competencias sistémicas, Formación, Desempeño laboral, Cualificaciones.

Abstract: This paper is about social worker's assessment of the skills necessary for the profession, both during training and in professional practice. The paper does a comparative study using two main sources of information: i) the skills study conducted by the Ministry of Education, Culture and Sports (MECD) with a sample of 15 865 persons who were completing a bachelor's degree in social work, which was published in the White Paper by the National Agency for the Evaluation of Accreditation and Quality (ANECA) in 2004 and ii) the data obtained by a job insertion survey conducted in 2013 by the Professional Association of Social Workers of La Rioja, involving 197 active social workers, on their opinion of the importance of the skills acquired during their training and over the course of their professional activity. In its comparison of the results of the two studies, the paper analyses the assessment, by students and professionals, of skills of three types: transversal, personal and systemic, comparing the opinions of the social work students to those of the professionals in the sector.

Key Words: Skills, Systemic skills, Training, Job performance, Qualification.

| Recibido 09/10/2014 | Revisado 25/11/2014 | Aceptado 02/12/2014 | Publicado 31/05/2015 |

Correspondencia: Carmen Sabater Fernández. Universidad de La Rioja. Correo electrónico carmen.sabater@unirioja.es. Página web <http://www.unirioja.es>.

Referencia normalizada: De Armas, D., Sabater, C., y Cabezas, P. (2015). Análisis y adquisición de competencias por los trabajadores sociales en su formación y en el mercado laboral. *Trabajo Social Hoy*, 75, 69-88. doi 10.12960/TSH.2015.00010.

1. INTRODUCCIÓN

La asunción del enfoque de *las competencias* es un parámetro que se ha introducido paulatinamente y que comienza en la década de los 70 y 80 del siglo pasado desde la disciplina de la psicología social, principalmente proveniente de los ámbitos de las organizaciones y gestión de las empresas y la búsqueda del desempeño exitoso en el trabajo para, posteriormente, trasladarlo como una herramienta útil a otros escenarios, tales como la formación o la capacitación profesional.

El marco teórico del que se parte está enfocado a analizar las competencias desde el ámbito específico de la educación, vinculándola con el desempeño óptimo en la profesión de los actuales trabajadores sociales; desde tres tipos de competencias: las transversales, las personales y las sistémicas. Se estima que este análisis es una herramienta útil para mejorar las condiciones de eficiencia y calidad, tanto en la formación como en el ejercicio profesional. Todo ello, a su vez, partiendo de un conjunto de definiciones procedentes del estudio realizado por el Libro Blanco de la ANECA realizadas desde la perspectiva del *Enfoque de las Competencias*.

2. METODOLOGÍA

Este trabajo de investigación se basa en la aplicación de la metodología cuantitativa con la implementación de la técnica de la encuesta estadística. Para ello, se realizó -en el período del segundo semestre del 2013- un cuestionario multivariable dirigido al colectivo de profesionales trabajadores sociales adscritos al Colegio Profesional de Asistentes Sociales y Diplomados en Trabajo Social de La Rioja. Dicho trabajo fue realizado por la Vocalía Colegial denominada “Relaciones y Atención a los/as Colegiados/as”, perteneciente a dicho Colegio Profesional, mediante los recursos y medios propios de la entidad.

El universo de población seleccionado estaba constituido por un total de 466 colegiados/as (profesionales que se encontraban dados de alta en el Colegio Profesional de La Rioja en el año 2013). El medio de recogida de la información fue el correo electrónico, mediante el envío de un e-mail en el que se solicitaba la colaboración para cumplimentar un cuestionario online, disponible en Google Drive.

La tabulación y análisis de los datos se ha realizado por un equipo de tres profesionales (dos trabajadores sociales y un sociólogo) en el período comprendido entre enero y marzo del 2014; basado en la respuesta de 197 personas profesionales en activo de la población total de colegiado/as (que representa el 45 % de la muestra del colectivo profesional).

Respecto al diseño del cuestionario consistía en una *encuesta de Satisfacción Laboral y Colegial* dirigido a los profesionales colegiados, que constaba de un total de 25 preguntas repartidas en torno a 64 variables de carácter socio-laboral y socio-demográfica del colectivo y de la valoración de los actuales servicios colegiales dispensados. El cuestionario analizaba y recogía una amplia batería de aspectos, tales como: carrera profesional; nivel de formación y currículum; expectativas laborales; área o sector profesional donde desarrolla sus tareas en el mercado laboral; asunción de responsabilidades, adecuación y utilidad de distintas herramientas; actividad profesional desempeñada en el actual mercado de trabajo y modalidad de contrato; nivel y grado de competencias adquiridas durante la formación, conocimientos, aptitudes y destrezas valoradas dentro del ejercicio profesional; importancia de diferentes tipos de competencias en la práctica profesional; clima laboral y grado de satisfacción con los servicios colegiales.

De todas las variables incluidas en el cuestionario, se analizarán las relacionadas con el objetivo general del estudio, relativas al grado de valoración de la importancia de las competencias adquiridas tanto en su período de formación como, posteriormente, en el desempeño laboral de los trabajadores sociales en activo en La Rioja comparándolos, finalmente, con datos equivalentes obtenidos del estudio realizado por la ANECA (2004) entre los estudiantes de trabajo social en el ámbito nacional, basado en la metodología de encuesta, con la finalidad de situar la evolución y características del colectivo en torno a estas cuestiones.

Se señala que las encuestas han sido realizadas en períodos de tiempo distanciados -con una diferencia de realización de 9 años- por lo que los resultados deben ser analizados como tendencias de valoración de competencias, más que de forma cuantitativa concreta.

3. OBJETIVOS

El objetivo general del estudio es conocer de forma objetiva el nivel de adecuación y preferencias personales, en torno a las diversas competencias adquiridas entre los trabajadores sociales colegiados en activo de La Rioja comparándolas con las de los estudiantes de trabajo social del Estado español tanto durante el período de su formación como, posteriormente, en el transcurso del ejercicio profesional.

Esta comparación se basa en la clasificación procedente de los diferentes tipos de competencias definidas en el proyecto Tuning (2006).

Los objetivos específicos del presente estudio se basan en:

- Explicar los motivos de las diferencias de valoración de los distintos tipos de competencias (transversales, personales y sistémicas) entre los egresados y los profesionales del trabajo social.
- Ampliar la comparación en torno a la valoración de las competencias en la muestra de los profesionales de La Rioja en función del sector de la organización donde desarrollan su actividad laboral (público o privado) y de diferentes variables independientes, como son: área de intervención, ocupación y tipo de contrato.

4. HIPÓTESIS DE TRABAJO

Hipótesis 1: La hipótesis de partida del estudio es que, en la comparación de las *competencias genéricas*, los profesionales de trabajo social presentan resultados similares a los de los egresados en *las competencias instrumentales e interpersonales*; sin embargo, conceden mayor importancia a las *competencias sistémicas o integradoras* debido a:

- Su adquisición previa (durante el período de formación) de las competencias instrumentales e interpersonales que representan el paso previo para la adquisición de las competencias sistémicas.
- Su mayor comprensión del contexto de la organización donde se desenvuelven y desarrollan su actividad profesional, entendido como un sistema global vinculado a su práctica profesional.

Hipótesis 2: En ámbitos laborales de la empresa privada y en el ejercicio libre de la profesión, la adquisición y el conocimiento de *las competencias sistémicas* dentro del campo profesional de los trabajadores sociales presentan un alto nivel de importancia.

La adquisición de competencias -tanto básicas o instrumentales, así como genéricas y sistémicas- entre las diversas ramas profesionales se impone gradualmente como un requisito necesario e imprescindible para el desempeño profesional exitoso. Este criterio se adecua a las exigencias y necesidades del mercado laboral y del mundo de la empresa.

Sin embargo, se produce una segmentación por una valoración diferenciada de las competencias: se parte de que determinadas *competencias como el liderazgo o la iniciativa* presentan una mayor demanda en el mercado laboral principalmente dentro del sector privado, mientras que los temas medioambientales y de calidad son competencias con menor nivel de aplicación e interés en el desempeño profesional de los trabajadores sociales de La Rioja.

Hipótesis 3: La elección de las diferentes competencias sistémicas se relaciona con el área de intervención, el tipo de contrato y la ocupación. Entre los profesionales del trabajo social, las competencias de carácter sistémico son las más valoradas por aquellos trabajadores sociales con contratos de trabajo laborales indefinidos, interinos y autónomos, y en los puestos de dirección y gestión ya que, por su propia naturaleza, permiten conseguir una meta muy valorada en las organizaciones laborales, consistente en la posibilidad por parte de los técnicos de gestionar y comprender las diversas actuaciones en términos de conjunto. Además, también son una eficiente herramienta para potenciar dentro del mundo del trabajo y de la organización determinados criterios en términos de eficiencia y eficacia empresarial, basados en el liderazgo, la motivación por la calidad, la adaptación y habilidad para adaptarse a nuevas situaciones y planificar los cambios, la orientación al logro, la creatividad, etc.

Se constata que, desde los inicios, desarrollo y expansión de los Servicios Sociales en España así como también de las organizaciones del Tercer Sector, hay un evidente desfase en términos de competencias necesarias exigibles y valoradas entre los profesionales del trabajo social dependiendo de la naturaleza o titularidad de dichas organizaciones.

Los profesionales que trabajan en la empresa privada valoran en mayor proporción dichas competencias en ámbitos como liderazgo, iniciativa, creatividad, interés por la calidad, por su mayor polivalencia/versatilidad y por la diversificación de sus funciones, frente a otros profesionales de lo público (funcionarios o contratados públicos) que suelen realizar tareas más rutinarias y repetitivas.

5. MARCO TEÓRICO

Enfoque de competencias

Siguiendo el Libro Blanco de Trabajo Social en torno a las competencias necesarias que deben adquirir los profesionales de esta disciplina para un desempeño óptimo, el proceso de convergencia europea parte de un diseño basado en enfatizar la importancia de las *competencias profesionales* necesarias en el contexto europeo para todos los profesionales, adaptadas a las transformaciones tecnológicas, económicas y sociales que están generando cambios profundos en los contenidos, medios, métodos y formas sociales del trabajo. Las competencias se orientan a la formación profesional que debe poseer el trabajador social, tanto para ser polivalente como para tener una especialización en su desempeño profesional (ANECA, 2004: 107-108).

El enfoque por competencias surge a partir de los trabajos y planteamientos del psicólogo social David McClelland que, en 1973, cuestionó el uso de los tradicionales tests

de aptitudes académicas y de conocimiento como predictores del desempeño laboral y del éxito en la vida. En su lugar, McClelland propuso las ‘*competencias*’ (en tanto pensamientos y conductas identificados como causalmente relacionados con desempeños exitosos) como un mejor predictor de desempeño (Molina, 2007: 1).

A partir de sus investigaciones, se orientó hacia la identificación de las variables que permitieran explicar el desempeño exitoso en el trabajo mediante la elaboración de un marco de características que partían de la persona-en-el-trabajo a partir de observaciones y entrevistas.

En las décadas de los años 70 y 80, la formación del profesorado y la formación profesional basadas en competencias suscitaron un gran interés. Entre los enfoques sobre los contenidos que debería tener esta formación, destacan los defensores del sistema basado en comportamientos, como los de Skinner (1968) y Mager (1984). Este enfoque permitió desarrollar perfiles más elaborados destinados a este grupo profesional (Turner, 1973, Joyce y Weil, 1980).

El papel de los servicios de formación adquirió una importante función para realizar un análisis preciso de las tareas para identificar las competencias requeridas por las mismas. Así apareció el concepto de “referencial de competencias” (De Ketele, 2008: 6). Estas iniciativas desembocaron rápidamente en la constatación de que “los referenciales de competencias”, de los oficios exigían, sobre todo para los de alto nivel, de competencias transversales o genéricas, es decir, de aquellas que se ejercen en situaciones muy diversas. Esta posición derivó en presiones ante las autoridades educativas para actuar sobre los programas de estudio de la enseñanza general e introducir un aprendizaje basado en tales competencias.

En los años 80, países precursores en la aplicación del enfoque de competencia, como Inglaterra, vieron el enfoque por competencias como una útil herramienta para mejorar las condiciones de eficiencia, pertinencia y calidad de la formación. Varios países europeos constataron que existía una falta de adecuación en la relación entre los programas de formación y la realidad de las empresas. Bajo este diagnóstico se consideró que el sistema académico valoraba en mayor medida la adquisición de conocimientos que su aplicación en el trabajo (Whitear, 1997). Se requería -y se requiere todavía en la actualidad- un sistema que reconociera la capacidad de adquirir un desempeño efectivo en el trabajo, no solamente basado en los conocimientos adquiridos (ANECA, 2004: 108).

Al respecto, Argudín (2006: 13) señala que “la educación basada en competencias se origina en las necesidades laborales y por tanto, demanda que la escuela se acerque más al mundo del trabajo; esto es, la importancia del vínculo entre las instituciones educativas y el sector laboral”.

De este modo, 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 a la mejora 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.

Paralelamente, los grandes organismos internacionales (no sólo el Banco Mundial y la OCDE, sino también la UNESCO, UNICEF, PNUD y muchos otros) muestran mediante sus trabajos que la única preocupación por el rendimiento cuantitativo por parte de los sistemas educativos era claramente insuficiente y que iba a ser necesario apuntar hacia un rendimiento cualitativo. Es así como surgió la idea de desarrollar un “currículo general”, (en términos anglosajones) basado en el aprendizaje de competencias básicas, vinculadas con la vida, con la finalidad de permitir a cada persona vivir en una sociedad caracterizada por un “desarrollo sostenible” (De Ketele, 2008: 7).

Conceptualización de las competencias

Conforme avanzan los diferentes acercamientos y nuevas explicaciones de la compleja realidad del desempeño actual en el mundo del trabajo y de las organizaciones, se diversifican los conceptos sobre *competencia laboral*.

Nos centramos en la conceptualización de Bunk (1994) que define *la competencia* como “el conjunto de conocimientos, procedimientos, actitudes y capacidades que una persona posee y son necesarias para:

- Afrontar de forma efectiva las tareas que requieren una profesión en un determinado puesto de trabajo, con el nivel y calidad de desarrollo requeridos.
- Resolver los problemas emergentes con iniciativa, autonomía y creatividad.
- Adaptarse al entorno sociolaboral y colaborar en la organización del trabajo.

Del análisis de estas definiciones puede concluirse que *las competencias* (Vargas, 2014: 2):

1. Son características permanentes de la persona.
2. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.

3. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
5. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Las competencias son complejas ya que combinan entre sí lo cognoscitivo (conocimientos y habilidades), lo afectivo (motivaciones, actitudes, rasgos de personalidad), lo conductual (hábitos, destrezas) y lo psicofísico. Además, deben estar claramente contextualizadas, es decir, que, para ser observadas, es necesario que la persona esté en el contexto de la acción de un trabajo específico (Vargas, 2014: 2).

En el *Libro Blanco* (ANECA, 2004), se opta por un *enfoque integrado* (holista) de *competencia* que sintetiza el concepto de forma más amplia. Este enfoque considera la complejidad en la combinación de conocimientos, habilidades y destrezas necesarios para el desempeño profesional. Su ventaja es que relaciona los atributos del individuo con las tareas desempeñadas, considera el contexto en el cual se lleva a cabo el trabajo y permite integrar la ética y los valores como parte del concepto de competencia laboral.

De cara a elaborar el perfil profesional del trabajador social y poder desarrollar el conjunto de competencias que permiten a este profesional acceder a un determinado puesto de trabajo, se consensúa la siguiente definición de *competencia laboral* que valora la capacidad del trabajador social para poner en juego su saber adquirido con la experiencia. De esta forma, se entiende como una interacción dinámica entre distintos acervos de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes movilizados según las características del contexto y desempeño en que se encuentre el profesional del trabajo social y de la conceptualización diaria que el trabajador social lleva a cabo en su trabajo, sumando y combinando permanentemente nuevas experiencias y aprendizajes, basados en los principios éticos del trabajo social (ANECA, 2004: 110).

Tipos de competencias

Antes de analizar las diferencias, conviene realizar una conceptualización de estos *tres tipos de competencias* y, en concreto, profundizar en las *sistémicas* para situar estos resultados en el contexto laboral y profesional del trabajo social.

La ANECA incluye las *competencias sistémicas* como *competencias transversales genéricas* definidas por el *Proyecto Tuning* junto a las *transversales* (asimilables a las *instrumentales*) y las *personales* (equivalentes a las *interpersonales*).

Las llamadas *competencias transversales* aparecen como una tipología de las *competencias generales* que hacen referencia a aquellas que deben ser trabajadas en todas las áreas formativas del currículum de una determinada profesión, es decir, que recorren el currículum de forma horizontal.

Tomando como referencia la clasificación anterior, estas se encontrarían más próximas a las competencias genéricas que recoge el *Proyecto Tuning*; sin embargo, no existe, aquí tampoco, un consenso en la utilización de la terminología. Así, nos encontramos a autores como Hernández (2005) que no establece ningún tipo de distinción, y se refiere a las *competencias genéricas* como competencias académico-transversales definidas como el cúmulo de aptitudes y actitudes requeridas en diferentes entornos y en contextos diversos, y que, por ello, son ampliamente generalizables y transferibles (Rodríguez, 2007: 149).

Siguiendo con las diferentes clasificaciones y diferenciaciones, el *Proyecto Tuning* (2006: 17) diferencia *tres tipos de competencias genéricas*:

- *Instrumentales*: Capacidades cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas.
- *Interpersonales*: Capacidades individuales tales como habilidades sociales (interacción y cooperación sociales).
- *Sistémicas*: Capacidades y habilidades relacionadas con sistemas globales (combinación de comprensión, sensibilidad y conocimientos; para ello, es preciso adquirir previamente competencias instrumentales y competencias interpersonales).

Si se analizan con más detenimiento las *competencias sistémicas*, observamos que son las destrezas y habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten a los individuos ver cómo las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Estas capacidades incluyen la habilidad de planificar los cambios de manera que puedan hacerse mejoras en los sistemas como un todo y diseñar nuevos sistemas. Las competencias sistémicas o integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales (Tuning, 2006: 30). Permiten aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados. Conciernen a los sistemas como totalidad. Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten a la persona ver cómo las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Entre ellas, se incluyen la habilidad de planificar los cambios de manera que se puedan hacer mejoras en los sistemas. Es importante destacar que las competencias sistémicas o integradoras requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales (Rodríguez, 2007: 147).

El perfil del trabajador social

El *perfil profesional* es la descripción de competencias y capacidades requeridas para el desempeño de una ocupación, así como sus condiciones de desarrollo profesional. Para el desarrollo del *perfil profesional* del *trabajador social* se ha tomado como referencia la metodología utilizada por el MECD para la elaboración del *Catálogo de Títulos Profesionales*. Esta metodología se basa en el análisis de las cualificaciones requeridas para cada perfil, utilizando métodos cualitativos de recogida y procesamiento de la información proporcionada por los agentes sociales, especialistas y técnicos (ANECA, 2004: 110).

Desde ANECA (2004: 11-113), se describe un conjunto de seis competencias generales directamente relacionadas con el desempeño profesional del trabajador social:

- 1) Capacidad para trabajar y valorar de manera conjunta con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades sus necesidades y circunstancias.
- 2) Planificar, implementar, revisar y evaluar la práctica del trabajo social con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades, y con otros profesionales.
- 3) Apoyar a las personas para que sean capaces de manifestar las necesidades, puntos de vista y circunstancias.
- 4) Actuar para la resolución de las situaciones de riesgo con los sistemas cliente así como para las propias y las de los colegas de profesión.
- 5) Administrar y ser responsable, con supervisión y apoyo, de la propia práctica dentro de la organización.
- 6) Demostrar competencia profesional en el ejercicio del trabajo social.

La ANECA presenta un único perfil profesional pese a los diferentes ámbitos de intervención en los que pueden desempeñar su puesto un profesional en la medida en que la formación de grado de los trabajadores sociales debe tener una clara orientación profesionalizante para un desempeño óptimo y correcto del ejercicio profesional. Es decir, se orienta a que los trabajadores sociales deben recibir una formación adecuada que les facilite el ejercicio de su actividad profesional en todos los ámbitos donde puedan intervenir, desde una doble finalidad: incrementar sus posibilidades de empleabilidad y garantizar un entrenamiento adecuado en las competencias básicas que caracterizan a la profesión. La formación especializada en cada ámbito se realizaría mediante titulaciones de postgrado que proporcionarían competencias específicas para el puesto.

6. ANÁLISIS DE RESULTADOS

La encuesta realizada a los trabajadores sociales colegiados en La Rioja incluía un total de 40 competencias, valoradas mediante una *Escala de Likert* en una graduación de 1 (poco) a 4 (mucho). Con la finalidad de describir los resultados generales, vamos a exponer las competencias más valoradas, que superan el 3 (Bastante) y, a continuación, las menos valoradas situadas en una posición inferior.

La primera conclusión importante que podemos señalar de la evaluación es la alta puntuación que reciben todas las competencias para los trabajadores sociales ya que, de un total de 40, 30 superan la nota media de 3 (bastante). Entre las competencias más valoradas, destacan las relacionadas con *habilidades personales* (comunicación, comunicación efectiva, habilidades interpersonales, integración en equipos de trabajo, razonamiento crítico, negociación), las que suponen *la adaptación de la teoría a la práctica y a nuevos contextos y situaciones* (aplicación de conocimientos en la práctica, solución de problemas, adaptación a nuevas situaciones, soluciones a necesidades sociales, prácticas, iniciativa, innovación, planificación, organización y estrategia, creatividad) y las *capacidades éticas* (responsabilidad ética en el desempeño profesional). También con altas puntuaciones pero, un poco más alejadas de este primer conjunto, se encuentran las *competencias técnicas* (por ejemplo, desde la formación continua hasta la redacción e interpretación de documentación técnica, tecnologías específicas de la titulación basadas en diversos métodos de campo en investigación social, técnicas específicas de materias troncales como el derecho, psicología o conocimientos humanísticos, tratamientos y técnicas en intervenciones clínicas y terapéuticas, etc.), seguidas de las *competencias interculturales* (conocimientos sobre el contexto internacional y las costumbres de otras culturas). En último lugar, figuran *competencias* relacionadas con *la calidad*, con puntuaciones más bajas (mejora de procesos, compromiso con la excelencia).

Tabla 1: Competencias más valoradas por los profesionales en activo colegiados en La Rioja (2013)

1 COMUNICACIÓN	3,90
2 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3,85
3 HABILIDADES INTERPERSONALES	3,83
4 APLICACIÓN DE CONOCIMIENTOS EN LA PRÁCTICA	3,81
5 INTEGRACIÓN EN EQUIPOS	3,81
6 RESPONSABILIDAD ÉTICA	3,81
7 SOLUCIÓN DE PROBLEMAS	3,79
8 ADAPTACIÓN A NUEVAS SITUACIONES	3,77
9 SOLUCIONES A NECESIDADES SOCIALES	3,77
10 PRÁCTICAS	3,68
11 FORMACIÓN CONTINUA	3,65
12 RAZONAMIENTO CRÍTICO	3,62
13 INICIATIVA	3,61
14 PLANIFICACIÓN, ORGANIZACIÓN Y ESTRATEGIA	3,60
15 NEGOCIACIÓN	3,51
16 REDACCIÓN E INTERPRETACIÓN DE DOCUMENTACIÓN TÉCNICA	3,50
17 INNOVACIÓN	3,45
18 TECNOLOGÍAS ESPECÍFICAS TITULACIÓN	3,44
19 PSICOLOGÍA	3,43
20 CREATIVIDAD	3,41
21 MÉTODOS DE INVESTIGACIÓN	3,39
22 COSTUMBRES DE OTRAS CULTURAS	3,39
23 MEJORA DE PROCESOS	3,37
24 TECNOLOGÍAS BÁSICAS DE LA TITULACIÓN	3,32
25 LIDERAZGO	3,28
26 CONOCIMIENTOS HUMANÍSTICOS	3,26
27 COMPROMISO CON LA EXCELENCIA	3,16
28 CONOCIMIENTOS DE DERECHO	3,11
29 CONOCIMIENTOS DE INFORMÁTICA	3,09
30 CONOCIMIENTOS DEL CONTEXTO INTERNACIONAL	3,05

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral. Colegio Oficial de Trabajo Social de La Rioja (2014).

A continuación, se incluyen las competencias menos valoradas por los trabajadores sociales, entre las que destacan las *competencias técnicas* (medicina, estadística, gestión y prevención de riesgos laborales, política y pedagogía) así como habilidades relacionadas paradójicamente con competencias cada vez más demandadas en el mercado laboral, como los conocimientos de medio ambiente, calidad, administración y dirección de empresas e idiomas. Una posible explicación de esto último, se debe probablemente a que estos datos se correlacionan con el ámbito de las necesidades reales de desempeño de los trabajadores sociales que no requieren de estas competencias en sus puestos de trabajo.

Tabla 2: Competencias menos valoradas por los profesionales en activo colegiados en La Rioja (2013)

31	CONOCIMIENTOS DE PEDAGOGÍA	2,99
32	IDIOMAS	2,73
33	GESTIÓN Y CONTROL DE CALIDAD	2,67
34	GESTIÓN DE RIESGOS LABORALES	2,65
35	ADMINISTRACIÓN Y DIRECCIÓN DE EMPRESAS	2,64
36	CONOCIMIENTOS DE POLÍTICA	2,64
37	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	2,61
38	CONOCIMIENTOS DE ESTADÍSTICA	2,59
39	CONOCIMIENTOS DE MEDICINA	2,35
40	CONOCIMIENTOS DE MEDIO AMBIENTE	2,21

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral. Colegio Oficial de Trabajo Social de La Rioja (2014).

En relación a la comparación con las competencias seleccionadas por los estudiantes en el Libro Blanco de la ANECA (2004: 254-255), La Rioja presenta unos valores similares con las *competencias transversales* y *personales* con coeficientes de correlación según la r de Pearson de 81,50 % y 97,80 % respectivamente. Sin embargo, se producen diferencias reseñables en algunas competencias transversales, en concreto, en la comunicación oral y escrita en la lengua nativa, y en la resolución de problemas; y en una de las *competencias personales* como es el compromiso ético.

No obstante, las distancias más elevadas se producen en las *competencias sistémicas* con una correlación muy baja de 35,0 %. Siguiendo la Tabla 3, las diferencias se producen en dos grupos de *competencias sistémicas*:

1. En las que los profesionales de La Rioja superan en puntuación a los resultados recogidos por la ANECA (egresados de trabajo social) como son: la adaptación a nuevas situaciones, la creatividad, el liderazgo, y la iniciativa y espíritu emprendedor. Esta diferencia se debe a que son características propias de la ocupación y el desempeño profesional adquirido entre los profesionales en activo.
2. En las que los resultados de la ANECA, con una muestra centrada mayoritariamente en estudiantes, superan a las puntuaciones de los/as profesionales de La Rioja, como son la motivación por la calidad y la sensibilidad hacia temas medioambientales.

Tabla 3: Comparación de competencias transversales, personales y sistémicas La Rioja 2013 y ANECA, 2005

	LA RIOJA, 2014	ANECA, 2005
Competencias Transversales		
Capacidad de análisis y síntesis	3,5	3,47
Capacidad de organización y planificación	3,6	3,58
Comunicación oral y escrita en la lengua nativa	3,9	3,44
Conocimiento de la lengua extranjera	2,73	2,77
Conocimientos de informática relativos al ámbito de estudio	3,09	2,86
Capacidad de gestión de la información	-	3,35
Resolución de problemas	3,79	3,21
Toma de decisiones	-	3,64
Valoración media competencias transversales	3,44	3,29
Competencias personales		
Trabajo en equipo	3,81	3,73
Trabajo en equipo de carácter interdisciplinar	-	3,66
Trabajo en un contexto internacional	3,05	2,85
Habilidades en las relaciones interpersonales	3,83	3,7
Reconocimiento a la diversidad y la multiculturalidad	-	3,64
Razonamiento crítico	3,62	3,46
Compromiso ético	3,81	3,53
Valoración media competencias personales	3,62	3,51
Competencias sistémicas		
Aprendizaje autónomo	-	3,12
Adaptación a nuevas situaciones	3,77	3,47
Creatividad	3,41	3,21
Liderazgo	3,28	2,37
Conocimiento de otras culturas y costumbre	3,39	3,37
Iniciativa y espíritu emprendedor	3,61	3,36
Motivación por la calidad	2,67	3,35
Sensibilidad hacia temas medio ambientales	2,21	2,84
Valoración media competencias sistémicas	3,19	3,13

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral. Colegio Oficial de Trabajo Social de La Rioja (2014). ANECA (2005: 255).

Es importante relacionar estos resultados con la ocupación y el tipo de contrato. Dichos resultados se han obtenido mediante el test estadístico de la *chi-cuadrado* por lo que solo se recogen las diferencias estadísticamente significativas. La finalidad del análisis comparativo es describir los perfiles asociados a las diferentes competencias sistémicas:

- De esta forma, *la adaptación a nuevas situaciones* se relaciona con el área de intervención, superior en mediación, empleo, tercera edad y dependencia, mujer, maltrato o emergencia social, y vivienda.
- En relación al *liderazgo*, se considera muy importante en los puestos de dirección y gestión, y alcanza puntuaciones superiores entre los profesionales que ejercen como trabajadores sociales. También, se presenta como una variable relacionada con el tipo de contrato, con unos valores superiores entre los autónomos y los contratados laborales indefinidos, por lo que se considera más importante en la empresa privada que en la pública.
- Respecto a la importancia del *conocimiento del contexto internacional*, sus valores son más altos entre los que ocupan contratos temporales (interinos y temporales laborales).
- Por último, cabe reseñar dos competencias sistémicas con bajos valores entre los profesionales de La Rioja que, sin embargo, son especialmente valoradas por los trabajadores que ocupan puestos de dirección y gestión y entre los que trabajan por cuenta propia como autónomos, como son *la gestión y el control de calidad y los conocimientos sobre medio ambiente*.
- Asimismo, *la gestión y el control de calidad* obtiene puntuaciones más altas entre los laborales indefinidos mientras que *los conocimientos sobre medio ambiente* son más valorados por los profesionales que ocupan puestos que no están relacionados con el trabajo social.

7. DISCUSIÓN

Hipótesis 1: Los profesionales de trabajo social presentan resultados similares a los de los estudiantes en las competencias instrumentales e interpersonales; sin embargo, conceden mayor importancia a las competencias sistémicas o integradoras.

En general, en el estudio realizado a los/as profesionales colegiados/as en activo de Trabajo Social de La Rioja en comparación con los obtenidos por los estudiantes en el Libro Blanco de la ANECA se presentan unos valores similares con las competencias transversales y personales con coeficientes de correlación de 81,50 % y del 97,80 %, datos esperados en relación a la tendencia y la evolución de la profesión y su vinculación a los puestos desempeñados en la administración pública. Sin embargo, se producen diferencias importantes en dos competencias transversales que son más valoradas por los profesionales: la comunicación oral y escrita en la lengua nativa y la resolución de problemas; y en la competencia personal de compromiso ético. Estas competencias se relacionan directamente con el desempeño exitoso por actividades tales como la redacción de informes, las presentaciones y exposiciones públicas, la toma de decisión para resolver situaciones problemáticas, y la motivación y vocación por las tareas realizadas.

Si atendemos a la trayectoria histórica de la profesión del trabajo social en España, podemos observar dos hitos que han marcado la profesión:

En la década de los ochenta del siglo pasado, cuando los trabajadores sociales, ayudaron en nuestro país a configurar e implantar el cuarto pilar del Estado de Bienestar traduciéndose en hacer extensivo y universal un modelo de servicios sociales descentralizado y municipal -a través de la Ley de Bases de Servicios Sociales Municipales- una consecuencia de entre muchas fue que, con ello también se asumió un determinado modelo de intervención y desempeño en el ejercicio profesional. El resultado de esta situación fue que la profesión y sus profesionales, desde determinados sectores, pasaron a ser identificados y asociados al ámbito de determinadas funciones y competencias relacionadas con las habilidades de gestión y burocratización en la información, gestión de las ayudas y prestaciones a las que los usuarios y ciudadanos pueden optar. Adquiriendo tal protagonismo dicho desempeño, que los profesionales de forma paulatina acaban abandonando y relegando a un segundo plano algunas otras competencias y habilidades que les habían sido propios. El resultado de ese modelo, por ejemplo, se traduce en este estudio, al comparar los valores de las competencias transversales y personales, observando que trasladándolo al ámbito académico -relacionado con los diversos planes de estudio en España para formar a los futuros egresados en la profesión- queda algo patente, a nivel curricular, cierta asimetría y descompensación respecto al peso que tienen en la adquisición de determinadas competencias específicas y generales, aquellas habilidades y destrezas más propias de intervenciones en el campo de lo público, la administración; en detrimento de otros nichos de empleo con la consabida adquisición de nuevas y diferentes competencias.

Tabla 4: Distribución de los trabajadores sociales en activo por tipo de contrato (La Rioja, 2014)

TIPO DE PUESTO						
LABORAL INDEFINIDO	FUNCIONARIO	INTERINO	TEMPORAL	AUTÓNOMO	SUSTITUCIÓN	TOTAL
122	34	7	52	5	5	225

Fuente: Encuesta de Inserción Laboral. Colegio Oficial de Trabajo Social de La Rioja (2014).

Se presentan dos perfiles diferenciados: un perfil profesional presente en el estudio de La Rioja, que valora en mayor medida la iniciativa, la capacidad de adaptación, el liderazgo y la interculturalidad frente a un perfil presente en el estudio de la ANECA, con mayor representatividad de estudiantes, que evalúa de forma más favorable la orientación por la calidad y los temas medioambientales.

Los profesionales eligen en mayor proporción la adaptación a nuevas situaciones, el liderazgo, la creatividad y la iniciativa y el espíritu emprendedor por su mayor vinculación con la práctica laboral.

En esta línea, se presentan las diferencias con la comunicación, la resolución de problemas y el compromiso ético. La sociedad contemporánea exige la adaptación a un entorno cambiante con nuevas problemáticas y con cambios laborales constantes por lo que tanto la polivalencia como la iniciativa son factores cada vez más valorados en el mundo laboral. En la misma línea, tanto el trabajo en asociaciones de inmigrantes o de cooperación para el desarrollo como el desempeño diario en organizaciones requieren del contacto con personas de diferentes culturas.

Hipótesis 2: En ámbitos laborales de la empresa privada y en el ejercicio libre de la profesión, la adquisición de competencias sistémicas dentro del campo profesional de los trabajadores sociales son más valoradas que en el sector público.

En el panorama de las competencias adquiridas por los trabajadores sociales tanto en su formación como en su posterior desempeño profesional, se observa que los requerimientos y demandas exigidas por parte de las distintas entidades de servicios sociales y del Tercer Sector muestran un desarrollo asimétrico en cuanto a exigencias en dichas competencias en función de la titularidad de la organización (pública o privada).

El trabajo social de empresa privada constituye hoy en día una alternativa al trabajo social en las administraciones públicas y ONG's, debido a la situación actual de recorte en los servicios sociales por parte del Gobierno por la situación de crisis económica que tiene el Estado Español.

Como ya sucedió en la década de los 70, periodo caracterizado por un despegue económico sin precedentes al tiempo y en contraposición, una inexistente política de servicios sociales que no fuera de carácter subsidiaria y de caridad provocó que las empresas se vieran obligadas a contratar a trabajadores sociales para satisfacer las demandas y necesidades psicosociales de sus trabajadores. Cuando se establece y consolida el Sistema Público de los Servicios Sociales, las empresas dejan de prestar este servicio.

La iniciativa privada de los trabajadores sociales en la actualidad es muy distinta, por varias razones:

- Responde a otras necesidades de la empresa privada, mientras que, anteriormente, estaba vinculado al bienestar del trabajador y de su familia.
- El trabajador social tiene otras funciones.

- Gestión del rendimiento operativo.
- Planificación de necesidades.
- Formación.
- Adaptación de estructuras productivas.
- Mediar entre trabajadores y empresa.

Debido a este cambio de necesidades, las competencias sistémicas son más demandadas en el sector privado que en el público, en especial la creciente adaptación a las nuevas necesidades, la creatividad, el liderazgo, la interculturalidad, y la iniciativa y el espíritu emprendedor.

El factor determinante de la diferencia entre trabajadores y estudiantes en la motivación por la calidad y la gestión medioambiental es el bajo porcentaje de profesionales del trabajo social que trabajan en puestos de gestión y dirección y como autónomos que serían los que más precisan de la aplicación de la gestión de la calidad y del conocimiento de temas medioambientales por necesidades asociadas a su desempeño profesional.

Hipótesis 3: La elección de las diferentes competencias sistémicas se relaciona con el área de intervención, el tipo de contrato y la ocupación.

Las asociaciones generales con estas variables son bajas (excepto en la competencia de liderazgo) y solo existe alguna relación significativa en las competencias que se indican a continuación:

Las principales diferencias por áreas de intervención se producen en sectores que han tenido una evolución más desfavorable por la crisis (mediación, empleo, tercera edad y dependencia, mujer, maltrato o emergencia social, y vivienda) en las que se valora más *la adaptación a nuevas situaciones* ya que se requieren mayores capacidades para afrontar los cambios, por ejemplo, en el caso del incremento del desempleo o las nuevas necesidades de las personas mayores.

Por ocupación, en los puestos de dirección y gestión y en los relacionados con el trabajo social, se valora más la capacidad de *liderazgo*, por la necesidad de tener mayor carisma para la organización de equipos de trabajo. También, se presentan valores altos en las competencias relacionadas con la calidad y el medio ambiente en los puestos de dirección y gestión, y entre los autónomos por la mayor importancia de cumplir con los requisitos exigidos a las organizaciones en estos ámbitos.

Según el tipo de contrato, el *liderazgo* presenta valores superiores entre los autónomos y los contratados laborales indefinidos, por lo que se considera más importante en la empresa privada que en la pública. Respecto a la importancia del *conocimiento*

del contexto internacional, sus valores son más altos entre los que ocupan contratos temporales (interinos y temporales laborales). Por último, *la gestión y el control de calidad* obtiene puntuaciones más altas entre los laborales indefinidos debido a su mayor participación en la regularización de este tema en su organización mientras que *los conocimientos sobre medio ambiente* son más valorados por los profesionales que ocupan puestos que no están relacionados con el trabajo social lo que presupone una mayor implicación por esta temática en sectores externos a los servicios sociales.

8. CONCLUSIONES

Las *competencias* son una herramienta útil para mejorar las condiciones de *eficiencia, eficacia, calidad y óptimo desempeño* en la formación y en la práctica laboral de los trabajadores sociales, tanto entre los futuros profesionales que se encuentran en fase de formación dentro de la enseñanza superior como entre los graduados y diplomados en activo.

Este trabajo tiene la vocación de valorar qué aspectos de la formación, siguiendo los estándares de la educación superior, en el ámbito de las competencias entre los profesionales del trabajo social se adecuan mejor al logro de las expectativas y resultados del mercado de trabajo que las empresas demandan de la enseñanza superior. En esta dirección, existen competencias transversales, como la comunicación oral y escrita y la resolución de problemas; la competencia personal del compromiso ético; y las competencias sistémicas de adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo e iniciativa y espíritu emprendedor que son más demandadas por las empresas ya que son menos valoradas por los estudiantes durante su período de formación. Sin embargo, los egresados denotan una mayor concienciación por la orientación por la calidad y la gestión de temas medioambientales en los que, probablemente, los profesionales no se puedan implicar por la carga de trabajo de la gestión diaria.

La hipótesis sobre las diferencias entre el sector público y el privado solo se cumple de forma parcial ya que solo se produce en las competencias de liderazgo y de motivación por la calidad, lo que hace suponer que el contexto de crisis ha acercado las exigencias de los trabajadores a niveles similares, tanto en las competencias generales (transversales y personales) como en las competencias que requieren una visión de conjunto como son las sistémicas.

En este sentido, la formación de profesionales exige a las instituciones formativas orientar no solo la oferta educativa sino también el cumplimiento de las expectativas y los resultados de los futuros profesionales a parámetros basados en la adquisición de diversos tipos de competencias que las empresas desean tener de los nuevos graduados para su adaptación al desempeño exitoso.

9. BIBLIOGRAFÍA

- ANECA (2004). *Libro blanco del trabajo social*. Madrid: Ministerio de Educación y Ciencia.
- Argudín, Y. (2006). *Perspectiva de la UNESCO. Educación Basada en Competencias*. México D.F.: Trillas.
- Bunk, G.P. (1994). *La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento de profesionales en la RFA*. *Revista CEDEFOP* N° 1.
- De Ketele, J. M. (2008). Enfoque socio-histórico de las competencias en la enseñanza. Profesorado. *Revista de currículum y formación del profesorado* n° 12 (3), 1-12.
- Hernández, A. (2005). *Introducción al ejercicio libre y profesional de los trabajadores sociales*. Zaragoza: Certeza.
- Joyce, B. R. y Weil, M. (1980). *Model of teaching*. Englewood Cliffs. New Jersey: Prentice Hall.
- Lawshe, C. H. y Balma, M. J. (1966). *Principles of Personnel Testing*. New York, McGraw-Hill.
- Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Ediciones Gestión.
- López, E. y Chaparro, M. Y. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa* N° 5, 261-293.
- Mager, R. F. (1984). *Goal Analysis*. Belmont CA: Pitman.
- Molina, V. (2007). Algunos aspectos definitorios de la noción de competencia. *Curso Procesos Psicológicos Implicados en el Aprendizaje*. Sesiones del 26 de mayo y del 2 de junio de 2007. Universidad de Chile: Facultad de Ciencias Sociales.
- Rodríguez, A. (2007). Las Competencias en el EEES. Tipologías. *Humanismo y Trabajo Social* Vol. 6, 139-153.
- Skinner, B.F. (1968). *The technology of teaching*. Englewoods Cliffs, New Jersey: Prentice Hall.
- Turner, R. L. (ed.) (1973). *Performance Education. A general catalog of teaching skills*. Syracuse: Multistate Consortium on Performance- Based Teacher Education.
- Vargas, J. G. (2014). *Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización*. Centro Universitario del Sur. Universidad de Guadalajara.
- Whitear, G. (1997). Calificaciones profesionales nacionales. *Competencia Laboral. Antología de Lecturas. Conocer*. México.
- Tuning Educational Structures in Europe (2006). *La Contribución de las Universidades al Proceso de Bolonia*. Deusto: Universidad de Deusto.