



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA

Análisis de Pertinencia de Competencias Profesionales en
estudiantes de Trabajo Social, último semestre en una Universidad de
Ecuador en 2021.

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN DOCENCIA UNIVERSITARIA**

AUTORA:

Alvarez Realpe, Susana Mireya (ORCID:[0000-0002-1741-7342](https://orcid.org/0000-0002-1741-7342))

ASESOR:

Mg. Colquepisco Paucar, Nilo Teodorico (ORCID:[0000-0002-2984-6633](https://orcid.org/0000-0002-2984-6633))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Diseño y Desarrollo curricular

Lima – Perú

2021

Dedicatoria

La vida está hecha de varios momentos, los que nos traen enorme felicidad, los que nos llenan de dolor, los que caminamos solos, los que transitamos acompañados, si de algo estoy segura, es que las lecciones de vida siempre llegan en el momento exacto, y como dijo Heráclito hace mucho tiempo atrás “Lo único constante en la vida es el cambio” dedico esta investigación a aquellos que han caminado conmigo, a mi compañero de vida, al que admiro y amo por igual, Luis Mancero Viteri, por construir juntos nuestros sueños luchando a diario por conseguirlos y con el que quiero seguir caminando hasta el final de mis días, a mi hijo Luis Alejandro por ser un ejemplo latente de muchas virtudes en un solo ser humano, a mi hijo Martín Sebastián por darme luz, fuerza y una enorme alegría cuando siento que todo es gris, solo con una mirada o un abrazo que electrifica, a mis hermanas Adri, Tere y Wen, por su resiliencia y sentimientos en común que nadie asimilará jamás, a mis maestros de vida, los que con sus acciones por hundirme o por levantarme, han cimentado en mí andar, las más valiosas lecciones y por último a la mujer que aunque ya no está físicamente en este mundo, se vivifica en cada una de las lecciones enseñadas, siendo un testimonio de amor y solidaridad para con los demás, mi madre Teresa Realpe, estés donde estés, gracias por enseñarme que la belleza real se encuentra en la luz del alma, que queda para siempre en la memoria y se siente en la eternidad.

Agradecimiento

“La enseñanza puede ser la más grande de las artes, ya que el medio es la mente y espíritu humanos” - John Steinbeck, por ello agradezco a mi tutor el Mg. Nilo Teodorico Colquepisco Paucar, por el arte de guiar con sus conocimientos y paciencia en este duro proceso, gratitud inmensa a cada uno de mis maestros de la Universidad César Vallejo, que en esta experiencia curricular no solo supieron transmitir sus conocimientos sino que los vivificaron aplicando las bases andragógicas necesarias, siendo un apoyo en medio de esta dura pandemia que nos llevó a vivir momentos de dolor jamás imaginados, a todos, quedaré por siempre agradecida.

Índice de contenidos

Dedicatoria	2
Agradecimiento	3
Índice de contenidos	4
Índice de tablas	5
Índice de figuras	7
Resumen	8
Abstract	10
I. INTRODUCCIÓN	11
II. MARCO TEÓRICO	13
III. METODOLOGÍA	27
3.1. Tipo y diseño de investigación	27
3.2. Categorías y subcategorías.	28
3.3. Escenario de estudio:.....	28
3.4. Participantes:	29
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	29
3.6. Procedimientos	31
3.7. Rigor científico	35
3.8 Método de análisis de datos	36
3.8 Aspectos éticos	36
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	36
V. CONCLUSIONES	50
VI. RECOMENDACIONES	53
REFERENCIAS	54
ANEXOS	58
Anexo 1: Matriz de Consistencia.....	58
Anexos 2: Matriz de Categorización.....	59
Anexo 3: Ficha de validación de expertos.....	1
Anexo 4: Tabulación de respuestas con gráficos estadísticos.....	12
Anexo 5: Consentimientos informados.....	18

Índice de tablas

Tabla 1: Criterios de confiabilidad, aceptabilidad y estabilidad del instrumento ...	35
Tabla 2 Importancia de las habilidades cognitivas. Fuente: Bitácora de investigación.....	38
Tabla 3: ¿Está de acuerdo en que las actitudes y valores son importantes en el desempeño de su profesión?	38
Tabla 4: ¿Qué tan importante considera que es tener o desarrollar habilidades sociales o de inteligencia emocional en el desempeño de su profesión?	39
Tabla 5 : ¿Conoce o ha escuchado que en las instituciones o empresas se requiere profesionales que manejen comunicación efectiva y asertiva?	39
Tabla 6 ¿Considera que el mercado laboral busca profesionales en Trabajo Social con visión de Liderazgo?.....	40
Tabla 7 :¿El actual mercado laboral busca profesionales que manejen adaptación al cambio y trabajo bajo presión?.....	40
Tabla 8: ¿Conoce sobre temas de gestión de beneficios organizacionales a nivel intermedio, dentro de una empresa?.....	42
Tabla 9: Maneja usted el tema de jubilación y el proceso de envejecimiento activo positivo y saludable para dicho grupo humano?	43
Tabla 10: ¿Conoce sobre temas de manejo de pólizas de seguro de vida para personal operativo y administrativo de una empresa?	43
Tabla 11: ¿En su desarrollo estudiantil ha aprendido sobre la realización de informes sociales, informes por paternidad, calamidad doméstica o casos de violencia?	44
Tabla 12: ¿Ha aprendido en sus clases a realizar programas o proyectos de mejora social para contribuir con el bienestar social y la calidad de vida?.....	44
TABLA 13: ¿Está de acuerdo con que el/la Trabajador/a Social, oriente a pacientes y familiares en casas de salud, sobre la situación que presentan con los debidos trámites a realizar en cada caso?	46
Tabla 14: ¿Le parece bien que el/la profesional de Trabajo Social conozca y participe en actividades de Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Social, tales como; simulacros, riesgo psicosocial, seguimiento de accidentes y enfermedades ocupacionales, ¿¿capacitaciones??.....	46
Tabla 15 ¿El trabajo social, en el área de educación, deberá promover el desarrollo del estudiante y su grupo familiar, con un abordaje integral?.....	47
Tabla 16: ¿¿El/la trabajador social con personas en condición de movilidad humana, implementará procesos de intervención que motiven al cambio de la realidad del grupo a intervenir?	47

Tabla 17: ¿En el campo laboral con personas con discapacidad el/la profesional de trabajo social deberá realizar un abordaje integral del caso y su núcleo familiar, en función de su inclusión y participación social?	48
Tabla 18. ¿El/la trabajador/a social deberá en el ámbito laboral realizar visitas domiciliarias y hospitalarias a los colaboradores para diagnosticar y abordar su realidad?.....	48
Tabla 19 Puntos críticos identificados. Fuente: Bitácora de investigación	52

Índice de figuras

Figura 1: Triangulación.....	32
Figura 2: Cuadro de categorización de Tipos de Competencias profesionales....	38
Figura 3: Cuadro de categorización Desempeño Laboral.	41
Figura 4: Gráfico en forma pastel de la pregunta Subsistemas de Talento Humano.....	42
Figura 5: Cuadro de categorización de Áreas de Intervención del Trabajo Social.	45

Resumen

El presente trabajo, analiza las competencias profesionales en estudiantes de último semestre en la carrera de Trabajo Social en una Universidad de Ecuador, tiene como objetivo evaluar los conocimientos y percepciones de los estudiantes al respecto de las competencias adquiridas en la formación estudiantil, si son acordes a las exigencias del actual mercado laboral. Para el presente estudio se realizó una encuesta de 18 preguntas con escala de Likert, planteando tres subcategorías, Tipo de Competencias Profesionales, Desempeño Laboral, Áreas de Intervención del Trabajo Social.

Es un investigación con enfoque cualitativo, de tipo básica, su nivel es descriptivo, su alcance es correlacional causal, con diseño etnográfico.

Para analizar la información se realizó una revisión de literatura, la aplicación de un cuestionario mediante la entrevista y el análisis de los datos obtenidos a través de la triangulación.

Los resultados obtenidos muestran que los estudiantes perciben a las “Competencias Profesionales” como necesarias en su vida laboral, evidencian que son competencias clave el liderazgo, la comunicación asertiva, y el poder de trabajar bajo presión, los entrevistados están conscientes de que el trabajo social es fundamental en varias “Áreas de Intervención” y que la presencia de estos en instituciones laborales es de gran importancia. Se evidencia que, en el “Desempeño Laboral” más de la mitad de los estudiantes desconocen de temas específicos tales como manejo de pólizas de seguro de vida, subsistemas de talento humano, gestión de beneficios organizacionales, manejo de jubilación, la realización de informes de calamidad, paternidad o violencia, mostrándose este como un punto crítico a mejorar.

Con las conclusiones y recomendaciones se exhorta a los actores de la vida estudiantil, tanto al estudiantes como docentes, a promover espacios nuevos de aprendizaje que generen el compartir de saberes enfocados en la práctica profesional actual.

Palabras claves: Competencias profesionales, estudiantes, trabajo social, mercado laboral, áreas de intervención.

Abstract

The present work analyzes the professional competences in students of the last semester in the Social Work career at a University of Ecuador, its objective is to evaluate the knowledge and perceptions of the students regarding the competences acquired in the student training, if they are consistent to the demands of the current labor market. For the present study, a survey of 18 questions with a Likert scale was carried out, proposing three subcategories, Type of Professional Competences, Work Performance, Areas of Social Work Intervention.

It is a research with a qualitative approach, of a basic type, its level is descriptive, its scope is causal correlational, with an ethnographic design.

To analyze the information, a literature review was carried out, the application of a questionnaire through the interview and the analysis of the data obtained through triangulation.

The results obtained show that the students perceive the "Professional Competences" as necessary in their working life, they show that leadership, assertive communication, and the power to work under pressure are key competences. The interviewees are aware that social work it is fundamental in several "Areas of Intervention" and that their presence in labor institutions is of great importance. It is evidenced that, in the "Labor Performance" more than half of the students are unaware of specific topics such as life insurance policy management, human talent subsystems, organizational benefits management, retirement management, reporting of calamity, parenthood or violence, showing this as a critical point to improve.

With the conclusions and recommendations, the actors of student life, both students and teachers, are encouraged to promote new learning spaces that generate the sharing of knowledge focused on current professional practice.

Keywords: Professional Competences, social work, labor performance, knowledge.

I. INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social, es una profesión que tiene sus fundamentos en la disciplina y la práctica social, que tiene como objetivo promover el cambio social, está enfocado en diagnosticar e indagar las diferentes problemáticas de los grupos, con la finalidad de ejecutar acciones concretas que permitan elevar el nivel de bienestar del usuario, interviene en situaciones complejas que atraviesa el individuo, en el ámbito laboral, familiar, de salud, de educación, organizacional, grupos y comunidades.

Nace en el siglo XIX, como ayuda o asistencia a los desamparados con principios de filantropía y caridad, mediante el uso de doctrinas morales y religiosas que incursionaron en la asistencia social, posteriormente se sientan bases teórico-metodológicas, con su precursora Mary Richmond, que empieza a profesionalizar estas acciones altruistas, en los años 60 y 70 surgen cambios significativos reconceptualizando el accionar de Trabajo Social, deslindándolo del asistencialismo. A partir de este movimiento la profesión amplía su accionar, no se limita a ser filantrópico y asistencialista, sino que esta renovación profesional se basa ya en derechos humanos y políticas de Bienestar Social, lastimosamente pese a las nuevas tecnologías, conocimientos y cambios que a lo largo de la historia ha tenido la profesión, aún sigue siendo visualizada como un modelo de intervención asistencialista, sin bases metodológicas, incluso siendo sus labores totalmente desconocidas por muchos otros profesionales.

En este contexto, es fundamental entender el actual mercado laboral y las competencias que este exige a los futuros profesionales del Trabajo Social, analizar a conciencia, que tan congruentes son las competencias profesionales básicas con las que cuentan los egresados, para desarrollarse de una manera eficiente en el mundo laboral, cuales son este conjunto de habilidades, conocimientos o destrezas tanto técnicas, como de aptitud, más requeridas.

Cabe insistir en que un estudiante de esta carrera en particular, deberá reunir además de los conocimientos epistemológicos, las habilidades blandas necesarias para esta profesión 100 % social, estando totalmente calificados, pues pese a las nuevas TICS, avances tecnológicos, nuevos saberes, siempre el ser humano será

el corazón de cualquier proceso, y será siempre la educación permanente, la herramienta que permita mantener una actualización constante, tendiente a la adaptación en una sinergia, que permita la mejora de manera continua en los procesos.

En Ecuador la Carrera de Trabajo Social surge como resultado de una lucha de reconocimiento y visibilización de los temas sociales y de la necesidad de una profesión técnica en la materia deslindada de la filantropía, pese a que su malla y contenidos curriculares han cambiado en varias ocasiones, aún existen vacíos evidentes en el momento de desempeñarse en el ámbito laboral en empresas, en las que un profesional del Trabajo Social, realiza actividades que le son ajenas, esta carrera tampoco cuenta con maestrías o especializaciones que refuercen en los estudiantes, profesionales y egresados, conocimientos faltantes o escuetos, en temas clave que se requieren, es por ello que el análisis de pertinencia de las competencias profesionales, de los conocimientos impartidos a los estudiantes enfrentado al análisis de las actividades o competencias que exigen las empresas a los mismos, permitirá un aporte sustancial, al mejoramiento de la calidad educativa.

El presente trabajo investigativo se centrará en el análisis de competencias profesionales, de estudiantes del último semestre de una Universidad en la Escuela de Trabajo Social, durante el año 2020.

El objetivo principal es el de evaluar los conocimientos y percepciones de los estudiantes al respecto de las competencias adquiridas en la formación estudiantil en el último semestre de la Carrera de Trabajo Social, su pertinencia y demás componentes, con el fin de establecer si los mismos responden a las actuales exigencias del mercado laboral, analizando las principales actividades que se desarrollan en el campo ocupacional empresarial de los profesionales, sus actividades, atribuciones y competencias.

Como objetivo específico, se pretende determinar si las competencias adquiridas se encuentran de acorde al actual mercado laboral ecuatoriano, para ello será necesario, evaluar las competencias que poseen los estudiantes del último semestre y si las mismas son acordes a las requeridas en el ámbito laboral, si son

conocidas por los mismos, si manejan temas puntuales en los campos de intervención del Trabajador Social a desarrollarse en el ámbito laboral.

La presente investigación permitirá establecer si las competencias adquiridas son útiles y si los conocimientos adquiridos se aplican en la vida laboral de los futuros profesionales que se desempeñarán en el ámbito empresarial o laboral uno de los campos con más presencia, es importante entender que un profesional de Trabajo Social se desempeña en diversas áreas, como, salud, educación, protección, peritaje social, organizaciones sociales y comunitarias, organizaciones no gubernamentales, asistencia social, entre los principales, no solo se limita al área laboral pero su presencia en las empresas en Ecuador es de carácter obligatorio según el Código de Trabajo, esta exigencia ha incrementado la demanda de profesionales en las empresas, de tal manera que la presente investigación permitirá evaluar si los saberes transmitidos a los estudiantes coadyuvan a su formación.

Mediante el estudio de los resultados se logrará determinar que tan pertinentes son las competencias que adquieren los estudiantes en su carrera con el fin de reforzar los contenidos y por ende, dotarlos de herramientas que en su futura vida laboral les sean de gran utilidad.

II. MARCO TEÓRICO

Bravo y Suarez (2015), en su investigación sobre la Intervención del Trabajador Social, enfocados en campo laboral específicamente en sector público en Portoviejo, en la que se plantean como objetivo general conocer que tan importante es el actuar del Trabajador Social en las instituciones públicas en Portoviejo, la misma que permitió conocer y valorar la complicada labor de estos profesionales en el área señalada. Se aplicó como metodología la investigación – diagnóstica – propositiva, que permitió mostrar la validez de los expertos sociales, se utilizaron como métodos el investigativo, bibliográfico, analítico y estadístico, obteniendo como conclusiones que el accionar de las y los Trabajadores Sociales es necesario, que muchas veces su forma de actuar está influenciada directamente de acuerdo a sus actividades asignadas, sin embargo si actúa de manera eficiente logrará afianzar su intervención dentro del contexto donde se desarrolle.

Carrión et al. (2020) en la publicación de la revista Europea de Trabajo Social, plantea las competencias propias al área educativa superior, abarcando el tema desde la óptica de los futuros trabajadores sociales en España se busca determinar si futuros profesionales están conscientes de las habilidades específicas que se les enseñan como estudiantes y pondrán en práctica en su ejercicio. Se aplicó como metodología un estudio descriptivo y se empleó el método de encuesta, con una muestra que incluye a 220 estudiantes de pregrado, obteniendo como conclusión que los mismos saben y valoran la importancia de estas habilidades pero aún existe resistencia a las particularidades de ciertos rasgos que sin duda los hacen diferentes, se obtienen variables del tipo sociodemográficas que influyen en que los estudiantes las adquieran de por sí en el desenvolvimiento natural de su desarrollo y por ende adquieren ciertas competencias perse.

Espinoza y Ramón (2019), en su estudio descriptivo de revisión bibliográfica sobre las habilidades de los egresado de la Universidad Técnica De Machala, realizado para el boletín pedagógico de la Universidad de Cienfuegos en Cuba, que busca asignar características al estado laboral y las competencias que ganan en su praxis diaria los trabajadores sociales egresados, utilizando como metodología, un estudio cuantitativo – cualitativo, transversal, descriptivo, con base a encuestas y el respectivo análisis del currículo, obteniendo como resultados la participación notoria de las mujeres de las cuales la mayoría se dedican a los quehaceres del hogar. De la población de estudio los profesionales que ejercen se encuentran asociados al sector público al mando de programas de corte social, educativo y de salud.

Se evidencia que aparentemente existe una formación adecuada en habilidades cognitivas adquiridas en sus estudios se presenta un fenómeno que es la incoherencia laboral con la que conviven los egresados, necesitando este fenómeno una especial revisión a todos los niveles que involucre a la casa de estudios es decir, analizar si existe pertinencia al revisar el currículo del gobierno creando políticas públicas, leyes, normativas sobre todo en los sectores productivos, con el fin de coadyuvar al mejoramiento de la realidad laboral a veces

ignorada en los trabajadores sociales que se desenvuelven en una dinámica cambiante y más aún en la sociedad actual.

Gómez Francisco (2010), en la investigación de las competencias en las actividades de los trabajadores sociales, en la revista científica Portuaria de la Universidad de Huelva España, estudia mediante varias perspectivas que debe hacer el profesional de trabajo social y que estudios se deben hacer para lograr mejorar estas habilidades identificadas es un estudio con metodología cualitativa y metodología cuantitativa, es decir es de tipo mixto, presenta varias tabulaciones, mediciones y análisis de tablas de datos de las competencias del trabajador social, concluyendo que si hay una activa participación del estudiante en su proceso de aprender se crearán nuevas maneras de aprender, se involucrará más, usando el principio de incertidumbre para ser una base que impulse a modificar y mejorar competencias necesarias para su desarrollo.

Muñoz (2019), en la investigación, Cualificaciones en Profesionales de Trabajo Social enfocado al profesional de Ecuador, se realiza una comparación con otras regiones y países con características comunes, plantea como objetivo principal, analizar las competencias de la profesión de Trabajo Social en el nombrado país, en las mallas curriculares de las instituciones de estudio que ofertan esta disciplina y como los procesos se articulan para poder implementar el Sistema Nacional de Cualificaciones, logrando ser referencia para otros países hermanos como, usando como metodología, un enfoque de tipo lógico histórico descriptivo, con el compendio y estudio documentos acumulados de 1994 a 2014, analizando la formación de estudios que ofertan las Escuelas de Trabajo Social ecuatorianas, en el período antes mencionado. Además una comparación teórica e histórica de la educación en Chile, Argentina, Costa Rica, Colombia y Ecuador.

Obtiniendo como conclusiones, que es fundamental la participación de todos los actores sociales, pues sin duda nuestra sociedad necesita inmediatamente profesionales competentes, que cumplan su rol a cabalidad, que se desenvuelvan en situaciones críticas y conflictivas que presentan los grupos en situación de vulnerabilidad para asumir de manera profesional y con criterio específico a cada

caso presentado, además debe centrarse primordialmente, en la gestión eficiente de la colectividad, de igual forma plantear de manera correcta la eficaz administración de los servicios sociales en un trabajo que se interviene con personas y su entorno familiar, asesorándoles, mediando en conflictos de índole social y los demás temas pertinentes.

Según los autores Ramón et al (2019), en su investigación descriptiva de revisión bibliográfica, con título Competencias específicas del Trabajador Social, centrado en el ámbito educativo del Ecuador, realizado para la revista pedagógica de la Universidad Cienfuegos en Cuba, en la que se pretende analizar las competencias desde perspectivas actuales, para fomentar la importancia que merece el ser competitivos en el campo laboral pero con especial énfasis en el área de educación, usando como metodología aplicada una sistematización de experiencias a través de la revisión documental la hermenéutica y el análisis sintético, además de la técnica de estudio del contenido documental y obteniendo como conclusiones que el Trabajo Social como disciplina necesita de competencias específicas para poder tener una accionar eficaz en los distintos espacios que debe desarrollarse.

Un punto fundamental a considerar es que pese a que el estado ecuatoriano ha conferido al trabajador social un rol necesario e importante en las instituciones aún existe una marcada desigualdad entre la realidad existente relegándolo a realizar aún actividades asistencialistas, enmarcadas en un sistema de prestaciones cuando el rol debería ser de mediador, activista de derechos humanos, siendo un profesional proactivo para ello tener amplios conocimientos en temas de políticas públicas socioculturales y legislativas, economía, análisis psicosocial entre los principales, así al tener consolidadas estas competencias tendrá un desempeño exitoso en sus labores.

Escobar, (2018), en su investigación sobre la intervención del Trabajador Social en una Compañía Minera llevada a cabo con el objetivo de conocer la dinámica de la trabajo diaria que realiza el Trabajador Social en este importante sector de empleabilidad para los y las trabajadores sociales actuales, para ello se aplicó como metodología el análisis e interpretación de las opiniones de profesionales expertas que laboran en la compañía citada, principalmente en las zonas de Cerro de Pasco, Chungar, Andaychagua, Islay y Alpamarca; a quienes se realizó la

entrevista para obtener datos sobre sus labores diarias en bienestar social, que tiene como principales funciones la atención de casos sociales y seguimiento de los mismos, la ejecución de inspecciones, siempre acordes a las normas vigentes, manejo de pólizas de seguros como parte de la unidad de salud ocupacional, promover alianzas y convenios con instituciones públicas y privadas.

Teniendo como conclusión adicionalmente en que el trabajador social es un agente de cambio y soporte que coadyuva al desarrollo personal y social del trabajador, en el afán de generar procesos que mejoren las condiciones de vida, promoviendo una mejora sustancial e integral pues esto incidiría en trabajadores más comprometidos y acordes a los intereses de la empresa.

Flores y Cruzado, (2018), en su estudio sobre las Funciones que ejecuta el Trabajador Social laboral, realizado para la revista “Sciendo, Ciencia para el Desarrollo”, se argumenta sobre los factores profesionales que no permiten cumplir las funciones del trabajador social en una empresa, pretende identificar estos factores tanto a nivel personal y profesional, aplicando la metodología inductiva deductiva, con una población, constituida por 100 profesionales del área de empresa, se obtuvo como resultados que los profesionales del sector poseen condiciones propicias para desarrollar un trabajo adecuado, pero se ven limitados por no conocer las nuevas tecnologías, las nuevas formas o métodos de comunicación, así como de la programación de proyectos enfocados en un nivel centralista. Se evidenció otra limitación en relación al accionar del profesional social el cuál es fundamentalmente considerado en la mayoría de los casos un personal solamente asistencial.

Mendez y Sipan, (2019), en la investigación, Inteligencia Emocional en estudiantes de Trabajo Social, planteada con la intención de fijar los niveles de la inteligencia de las emociones, que poseen los estudiantes en la Universidad Faustino Sánchez Carrión. Se usó un diseño investigativo básico no experimental, posee un enfoque cuantitativo, se aplicó a una población de 179 estudiantes usando el análisis, posteriormente con los resultados del cuestionario que se ejecutó, se obtuvo como conclusiones que los estudiantes de la escuela de Trabajo Social de Huacho, presentaron una Inteligencia emocional media.

Ponce, (2018), en su investigación sobre la Intervención en la Corte de Junín de los trabajadores sociales se traza el objetivo de encontrar que funciones o actividades realizan los profesionales, que instrumentos aplican, que técnicas usan en su intervención, misma que tiene mucha importancia porque se aborda directamente al usuario que ha sido víctima de violencia, además que este entrega información importante en cada uno de los casos sobre todo en los juzgados de Familia donde esta información tiene valor probatorio, en la misma se usó como metodología un estudio descriptivo, con enfoque cualitativo, con diseño no experimental. Se aplica la técnica a 5 trabajadoras sociales, mismas que son el 100% en el Juzgado de Familia en Junín. Se usó la guía de entrevista para recolectar los datos, logrando como conclusiones que en la intervención se dan funciones específicas, para las técnicas del abordaje del trabajo social la principal y más representativa es la visita domiciliaria, siendo otra técnica determinante la observación, el uso de la entrevista, aplicación de la ficha Social y el Informe Social.

Raya y Caparrós (2013), en el estudio del trabajo social en el desenvolvimiento laboral y la empresa, realizado como una apoyo estudiantil entre la Universidad Nacional de Piura y la Universidad de la Rioja, en busca de vías para el emprendimiento, expone el autor las opciones que puede tener el profesional del trabajo social para emprender en el ámbito laboral de acuerdo a sus competencias, es realizado con una metodología cualitativa, haciendo un análisis de las funciones, competencias, habilidades en las relaciones del trabajador social en el espacio laboral en el que muchas veces se lo puede vincular con el emprendimiento que es sin duda un campo no muy explotado por la profesión.

Romero y Solorzano, (2019), en la investigación para entender las aptitudes en lo laboral en Trabajo Social en Lima de la Dirección Regional de Salud, se busca identificar de qué forma se optimizan las competencias en relación al sector de la salud, usando como metodología un cuestionario que se aplicó para medir las competencias laborales aprobado y elaborado por Cahuana Mendoza Josep Enrique (2018) el cual fue adaptado a las dimensiones, competencias laborales básicas, genéricas y específicas, logrando como conclusiones que las trabajadoras

sociales presentan competencias sociales que aplican regularmente en sus labores diarias, es así que si bien es cierto las trabajadoras sociales aplican de manera efectiva sus habilidades laborales en sus abordajes, no se logra obtener un nivel máximo de eficiencia, donde se concluye que el desempeño de las profesionales es evaluado de forma habitual a una forma óptima.

Con respecto a las Competencias Profesionales, existen varias definiciones, como plantea Del Pozo, el autor señala que, en un principio el concepto de competencia profesional, lo usó Mc Cleland en el año 1973, al abordar en su investigación pretende encontrar y explicar la calidad en las labores profesionales.

El autor adicionalmente enfatiza en que al desarrollar competencias profesionales se conseguirá un desempeño laboral mejor sin importar el campo en el que se desarrolle en su vida laboral” (2013, p.33).

Fernández, se centra en la gestión de competencias, visualizándolas como un grupo de talentos, habilidades, aptitudes, destrezas, talento, entre las principales, que marcan el éxito que puede presentar un profesional al usarlas, más aún cuando el mismo debe ejecutar diversas tareas (2007, p.45)

El autor también indica que estas son concebidas como capacidades que se adquieren para poder obtener, potenciar talentos y adicionalmente para buscar la idea de perfeccionamiento en temas puntuales.

Al respecto de las competencias profesionales vistas como tareas o como funciones Gómez, afirma que:

Las habilidades profesionales son incumbencias o atribuciones, que se juntan a la figura o perfil del profesional, en las funciones o tareas que hace a diario, las mismas que engloban un conjunto de realizaciones, consecuencias, actividades determinadas, que se exigen o requieren de los profesional para su desempeño en las actividades asignadas, alude directamente a las habilidades que tiene una persona, estas son necesarias, deben además ser desarrolladas, fomentadas a través de la capacitación. Por lo tanto la competencia se puede concebir como el

resultado de un proceso de la persona para mejorar su cualificación y que esto le ayude a mejorar sus capacidades. (2015, p. 49)

Gómez y Rojas, señalan que una competencia profesional es aquella que une varios conocimientos, que los integra con aptitudes, actitudes y los combina integrándolos de forma armoniosa con el sentido de «saber hacer» y «saber estar» estos pueden ser utilizados en cada una de las actividades que realiza en su vida laboral, estos son coordinados, si el sujeto los domina el ser «capaz de» actuar, en su campo con niveles altos de eficacia en situaciones de su desempeño profesional. (2015, p. 26)

Maura y Tirados, las vinculan al éxito profesional, no solo como cualidades ajenas al desarrollo del profesional, afirmando:

Es necesario entender las competencias profesionales, analizándolas desde una perspectiva compleja pues al hacerlo esto significaría trascender del simple enfoque cognitivo de asumirlas en virtud de solamente asumir las competencias como simples cualidades aisladas, que conocimientos obtienes, que datos se procesan, es decir eminentemente cognitivas, estas predeterminan el éxito del profesional en contextos o escenarios laborales determinados, con un enfoque individual, personal, no estático sino dinámico, que merece atención centrada no simplemente en unas sencillas cualidades aisladas, sino que integra la participación del profesional lo percibe como persona, como un ente que construye, un facilitador que moviliza e integra sus habilidades de motivación anexando las de carácter cognitivo, así se realiza también una regulación de su forma de comportarse y asumir los diferentes y diversos escenarios de actuación. (2008, p. 35)

El autor Lasnier, al igual que otros autores coincide en que, las competencias pueden ser definidas como una unión dinámica de predisposiciones, conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes, motivaciones y disposiciones que presenta también la personalidad del trabajador y le conduce a una actuar de

forma eficiente cuando este enfrenta ciertas situaciones conflicto o tareas desafiantes, en ellas será evaluado y constatado su accionar. (2000, p. 27)

Siendo fundamental abordar además los tipos de competencias profesionales que los diferentes autores han logrado definir:

Tendrá competencia profesional aquel que dispusiera de los saberes, conocimientos, destrezas, talentos, aptitudes, necesarias para ejercer eficazmente una profesión; así se logrará resolver los inconvenientes o problemas de índole profesional de una forma autónoma y con carácter flexible para que estas permitan a la persona estar capacitada para colaborar en el mejoramiento de su entorno profesional, promoviendo y mejorando la organización de sus actividades y trabajo. (p.56). Asimismo, el mencionado autor, realizó el estudio de las competencias clasificándolas en cuatro categorías:

Las competencias de carácter técnico

Las competencias de carácter metodológico

Las competencias con carácter social

Las competencias de carácter participativo (Bunk, 1994, p.56)

Para los autores, Bisquerra y Pérez, la mayoría de las clasificaciones, presentan diversos tipos de competencias, entre estas salen a la luz fundamentalmente competencias de dos tipos, ubicadas en dimensiones: la primera se refiere a competencias que presentan carácter técnico-profesional y en segundo lugar competencias de carácter socio personal. (2007, p.52)

Enfocándonos ya en el ámbito profesional, las competencias que se denominan de carácter técnico-profesional sobre conocimientos y procedimientos en relación a un determinado ámbito de especialización profesional se incluyen en armonía el saber y el saber hacer, siendo estos indispensables para el correcto desempeño en una actividad laboral. Entre tanto, menciona que las competencias de carácter socio-personales, también llamadas competencias emocionales, guardan estrecha relación con procedimientos y procedimientos. (Cejudo, 2018, p. 352)

En el Instituto Técnico en el que se capacita y tiene como objetivo velar por la productividad, situado en Colombia INTECAP, reconoce tres tipos de competencias:

Competencias básicas, identificadas como aquellas de carácter formativo que necesita la persona para desempeñarse en actividades productivas, por ejemplo la capacidad de leer, la capacidad de interpretar textos, aplicar sistemas con base numérica, saber expresarse en público, saber escuchar; las competencias genéricas, que son las consideradas como habilidades y conocimientos asociados al impulso de diversas áreas ocupacionales, tomando en cuenta que las competencias específicas las cuales se refieren a aquellas que se asocian a saberes y habilidades de carácter específico y que son necesarias para llevar a cabo cualquier función productiva. Generalmente hacen referencia al uso de un lenguaje específico y van destinadas a funciones específicas. (INTECAP, 2004:12)

El autor Gómez Rojas, profundiza el abordaje de los tipos de competencias, generalizando a las mismas incluso con una visión social, a través de las competencias técnicas que desarrolle o posea, planteando tres tipos:

Competencia técnica: Es la que posee un experto, es decir el que domina ciertas tareas o contenidos pertenecientes a su ámbito de trabajo y los conocimientos y habilidades necesarias para ejecutarlos a cabalidad.

Competencia metodológica: Posee competencia metodológica todo aquel que logra reaccionar aplicando un conjunto de pasos de forma adecuada a las tareas asignadas tomando en cuenta las irregularidades que se pudiesen presentar, así encuentra de forma independiente posibles soluciones, buscando soluciones efectivas y transfiriendo correctamente experiencias adquiridas a otros escenarios laborales.

Competencia social: Posee competencia social todo aquel que logra colaborar con otras personas siendo asertivo, de forma comunicativa y que

construye lazos, además de que muestra un comportamiento orientado al bienestar del grupo entendiendo al grupo.

Competencia participativa: Posee competencia participativa todo aquel que puede participar dentro de una organización, es decir en su puesto y en su entorno de trabajo, muestra gran capacidad de adaptación, organiza, dirige toma decisiones e incluso se muestra está dispuesto a asumir responsabilidades. (2015, p. 38)

Una temática que debe ser abordada en la presente investigación es el desempeño laboral, al respecto, Robbins, et al, la definen como un proceso que sirve para determinar qué tan exitosa puede llegar a ser una organización o incluso un individuo, para obtener éxito en sus actividades y en el logro de sus objetivos laborales. Generalmente a nivel organizacional se realiza una medición del desempeño laboral para poder determinar si con esta evaluación se obtiene una mirada de cómo se están ejecutando y cumpliendo las metas estratégicas que se plantearon a nivel individual. (2013, p. 26)

Al abordar este tema, Salas Perea, desde su punto de vista en el ámbito de profesionales de la salud, manifiesta que, el desempeño laboral muestra un comportamiento que se evidencia en la conducta de los trabajadores, esto se muestra tanto en el orden profesional como en el orden técnico, como también en las relaciones interpersonales del trabajador que se pudiesen desarrollar en el proceso salud - enfermedad en una población, en el mismo se evidencia la influencia también del componente ambiental. (2012, p.13)

En la misma línea investigativa, García y Ruiz, sostienen que en el desempeño laboral es importante analizar las acciones que se observan en las conductas de los empleados, pues sobresalen algunas evidentemente y se requerirá que estas vayan acorde a los objetivos de la organización, y que adicionalmente las mismas puedan ser medidas de acuerdo a las capacidades individuales de cada persona y de acuerdo a su nivel de habilidades se determinará su contribución a la empresa. Adicionalmente en su análisis plantean que, el desempeño laboral puede ser medido a través de las capacidades individuales inherentes a la persona, así como

también el aporte que brinda su trabajo a la empresa u organización en la que se desempeña. (2002, p. 21, 22)

Aportando al tema Robbins y Judge, indican que, se trata de que las organizaciones se limitan a evaluar la forma en que los empleados hacen las tareas que se les asigna o incluye en la descripción del puesto de trabajo en el que se desarrollan, en la actualidad las compañías, más pequeñas con menos jerarquía se muestran orientadas al servicio, a mejorarlo, por ello requieren de más información. (2009, p.89).

Para el análisis pertinente de la temática es importante abordar las áreas de Intervención que tiene el Trabajo Social y sus profesionales. Los autores Guzmán, Tejada, Cano, indican que:

El Trabajo Social, como una disciplina del nivel técnico, presenta un carácter eminentemente práctico, fundamental para su labor. En el proceso que ha permitido el desarrollo de esta disciplina se ha logrado perfilar campos o áreas de intervención profesional, teniendo entre las principales la asistencia al niño y su familia, la salud, el área jurídica entre las pioneras con el tiempo se incorporan las áreas de bienestar social, educación, vivienda, desarrollo comunitario, salud mental, en América Latina, poco a poco se han ido perfeccionando y abordando políticas públicas haciendo que surja la política social, como un campo de intervención fundamental para el trabajo social, sobre todo en la etapa que integra al estado, convirtiéndose en el llamado “Tercer Sector” perfilado como un nicho de gran potencial para la intervención de los trabajadores sociales, logrando que tanto en las instituciones privadas como públicas sean reconocidos, así también en trabajos temporales, en los organismos de la sociedad civil, donde los trabajadores aplican sus conocimientos en las funciones de formación disciplinar. (2018, p. 92)

Al analizar los campos de intervención profesional, se plantean las intencionalidades de Trabajo Social, contempladas como áreas de intervención:

Las intencionalidades del Trabajo Social son credibilidad organizativa, conciencia crítica, autogestión y autonomía.

Educación en preparación de sujetos de desarrollo, para orientar a prácticas que promuevan el desarrollo intelectual, social, ético - moral de los individuos. En laboral, se toma en cuenta la calidad de buen vivir, el bienestar de los empleados y también de los empleadores, entendiéndolo como una relación productiva para estos dos grupos importantes. En el campo de medio ambiente, una formación de actitudes tendientes a mantener un manejo adecuado del medio ambiente, con conciencia ecológica.

Las concepciones e intencionalidades del Trabajo Social presentan variaciones de acuerdo al autor que aborde la temática, siendo complejo para la profesión no tomar en cuenta los impactos y efectos que pudiese generar un modelo en la aplicación en diversos ámbitos sociales, entre los que destacan, la producción social del conocimiento dentro del quehacer profesional con principios de ética, en las que es políticamente preferible que la disciplina de Trabajo Social busque un análisis crítico de las condiciones en las que se desenvuelve su profesión para poder continuar asumiendo retos que le impone y propone la actual situación frente a nuevos discursos y alternativas de desarrollo, siempre acordes con la realidad actual. (López L, Chaparro M, 2006, p. 261,262)

Con una visión global al identificar las áreas de intervención como un campo transformador, Díaz Herraiz, acertadamente indica:

El Trabajo Social como profesión, que tiene como finalidad promover la adaptación entre los individuos y su entorno social, le pertenece promover el desarrollo de las capacidades en las personas con la finalidad de que les permitan plantear posibles soluciones viables a sus necesidades sociales ya sean estas individuales o colectivas, con la promoción de su capacidad de adaptación, autodeterminación y desarrollo, para esto es importante entender que la intervención se enfoca en tres niveles, el grupal, el

individual y el comunitario, como también al mismo tiempo aborda diferentes colectivos con necesidades similares. Paralelamente, la intervención persigue promover actividades específicas para el establecimiento de políticas sociales y servicios equitativos que persigan la creación de los capitales sociales necesarios, así con una visión más amplia se promueven espacios profesionales que se sitúan en los campos del bienestar social y en sistemas de protección social. Ya sea, en organizaciones privadas o públicas, en espacios donde se ejerce el Trabajo Social, para que los trabajadores sociales realicen una acción del conocimiento con carácter transformador de la disciplina enfocado en su objeto de estudio, enfatizando en la relación con los usuarios directa o indirectamente. (2008, p. 518)

Al indagar los espacios ocupacionales de intervención, Zamanillo y Gaitán, advierten que:

Los servicios Sociales: básicos y especializados, ya sean gestionados de forma directa o indirecta.

Servicios educativos: de enseñanza especial y estándar.

Servicios de salud: atención específica y atención primaria.

Servicios que guardan relación con la administración de justicia: referente a las instituciones penitenciarias y judiciales.

Servicios en relación con el sector laboral: empresas, sindicatos, cooperativas.

Sector de vivienda: con soporte investigativo social.

Ejercicio libre: se ejerce de forma libre en supervisión, consultorías, etc.

Administración, gerenciar los servicios de bienestar social.

Docencia e investigación. (1991, p. 103-104)

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La presente investigación es de tipo básica, esta crea nuevos saberes y busca establecer pertinencia de conocimientos, según enuncia Grajales (2000) también se la denomina pura o fundamental, persigue fomentar el progreso científico, ampliando los conocimientos sin tomar en cuenta aplicaciones prácticas, es una investigación de carácter más formal, tiende a generalizaciones, con miras a desarrollar futuras teorías.

Su enfoque es cualitativo, puesto que la misma observa, recaba información, analiza e interpreta los datos obtenidos en la investigación, no utiliza datos de índole numérica, según Grimaldo (2010), manifiesta que la investigación cualitativa que se muestra como una opción al paradigma racionalista, esto porque en temas sociales el abordaje a las problemáticas no siempre se puede interpretar y explicar desde el ámbito cuantitativo.

El presente trabajo es de diseño correlacional causal, según Cauas (2017), indica que esta investigación busca en un momento determinado de la misma encontrar relaciones entre dos o más variables, se usa en procesos de investigación social y analiza a fondo las mismas. Con un diseño etnográfico, que tiene como objetivo analizar los conocimientos que ha adquirido el grupo de estudio meta, según lo indica Denis & Gutiérrez (2003) el rigor que se presenta en los estudios etnográficos se manifiesta por las restauraciones teóricas en la búsqueda de coherencia entre la realidad estudiada y las interpretaciones. (Citado por Bernal, 2006).

Su método es interpretativo pues con su abordaje, los resultados obtenidos permiten interpretar las competencias específicas desde la perspectiva vivencial de los estudiantes de último semestre.

3.2. Categorías y subcategorías.

La presente investigación plantea como categoría a las competencias profesionales y como subcategorías tenemos a los Tipos de Competencias Profesionales, el desempeño laboral y las áreas de intervención del Trabajo Social.

Según Straus y Corbin (2002) La categorización sirve para asignar ideas teóricas a un nivel más abstracto, estas categorías por lo tanto presentan un poder conceptual al tener la capacidad de unir conjuntos de subcategorías y conceptos. En el instante en el que el investigador une conceptos, también logra iniciar el proceso de entablar relaciones entre los actores del mismo fenómeno. Estos autores afirman que las categorías son preceptos derivados de datos que muestran fenómenos, los mismos que a su vez se convierten en ideas analíticas creadas a raíz de los datos obtenidos.

Una competencia, según Perrenoud (2004), afirma que es la capacidad de mover varios recursos del conocimiento para así enfrentar diversas situaciones. Los recursos cognitivos tienen como característica un tipo de pensamiento complejo, lo que puede guiar al estudiante a aplicar lo aprendido de una manera eficiente usándolas en un campo de aplicación acorde a circunstancias similares. Por ello una competencia a nivel laboral serían los conocimientos que se han adquirido y se ponen en práctica en la vida profesional diaria.

3.3. Escenario de estudio:

El presente estudio, se llevó cabo en una universidad de Ecuador con sede en la ciudad de Quito, específicamente en estudiantes de último semestre de su carrera. Es fundamental tomar en cuenta que por la actual coyuntura de la pandemia Covid-19, el abordaje a los estudiantes se dió de manera virtual, mediante encuestas, con

el uso de la plataforma Google Forms, la información obtenida fué de primera mano con la aplicación del cuestionario.

3.4. Participantes:

Para el desarrollo de las actividades planificadas se abordó a 60 estudiantes pertenecientes a todo el universo del último semestre de la carrera, puesto que los mismos se encuentran al tanto de los últimos conocimientos y aptitudes proporcionadas en su vida estudiantil con finalidad de determinar cuáles son las competencias que se consideran útiles, necesarias, las que les son desconocidas para ejercer su profesión, desde su preparación universitaria.

Para Hernández, et al (2014) La población viene a ser el grupo total de individuos con las mismas características y especificaciones.

Para Hernández y Mendoza (2018) en la elección de las unidades no se hace uso de la probabilidad, sino que ese relaciona con las características y el contexto que se desarrollará la investigación, no se hace uso de las fórmulas de probabilidad sino depende de la decisión del investigador; pero la muestra obedece a otros criterios., muestra y muestreo recolección de casos.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Para la recolección de datos se usó la entrevista y se aplicó un cuestionario de 18 preguntas, en base a las categorías mencionadas, este cuestionario se aplicó a 60 estudiantes de último semestre. Para recabar datos eficientes en esta etapa se analizó el actual escenario presentado por la coyuntura mundial de la pandemia ocasionada por el Sars Cov -19, para poder obtener la información, optando por instrumentos viables como la entrevista, mediante el uso del cuestionario, enviado a los estudiantes a través de sus docentes por los chats estudiantiles y socializados

en clases, para evitar la influencia del investigador y mantener la confidencialidad de los datos de cada uno de los estudiantes y maestros participantes en el levantamiento de la información.

Se usó el cuestionario, al ser de las técnicas de recolección de datos la más empleada para la obtención de información y permitir un contacto directo con los sujetos conocedores del tema, obteniendo información de forma más espontánea y directa.

Según Fernández (2007) refiere que el cuestionario es un instrumento, que se usa para recolectar información importante que apoye a la investigación, pues al tener claro de qué tipo es la misma se podrá determinar el tipo de preguntas útiles a aplicar, su contenido debe ser muy pragmático.

Según Hurtado (2008) indica que una revisión documental es una técnica que permite obtener información acerca de un tema, que tiene como finalidad lograr variables que guarden relación ya sea indirecta o directamente con la temática de estudio, vinculando estos nuevos conocimientos a los actuales obtenidos como producto de la investigación.

Para seleccionar la muestra de estudio se utilizó un muestreo no probabilístico por conveniencia, al incluir a 60 estudiantes del último semestre, que representan el total del universo poblacional, no se tomarán en cuenta a estudiantes de otros semestres inferiores puesto que los mismos aún no alcanzan las mismas competencias cognitivas que el grupo identificado así con los resultados se logró realizar el análisis requerido.

Según Bavaresco (2006): La investigación no guarda significado sin las técnicas usadas para recolección de datos, puesto que estas técnicas llevan a la verificación del problema que se ha planteado la investigación. Cada tipo de investigación traza y determina las técnicas que se usarán junto a las herramientas, medios e instrumentos usadas.

Para que la presente investigación cumpla con el criterio de validez y confiabilidad, el cuestionario ha sido sometido a la aprobación del juicio de expertos en la materia.

3.6. Procedimientos

Para tener acceso a la información y a los actores de la misma se envió una solicitud vía correo electrónico a la máxima autoridad de la casa de estudio, además de llamadas telefónicas y mensajes de texto para las respectivas coordinaciones pertinentes, adicionalmente se aplicó un cuestionario, con una duración aproximada de 45 minutos, enviado vía on line, mismo que consta de 18 preguntas con el fin de obtener los datos en base a la categoría Competencias Profesionales y a las subcategorías que son: Tipos de Competencias Profesionales, Desempeño Laboral y Áreas de Intervención del Trabajo Social, se utilizó la escala de Likert en la aplicación de este instrumento para medir el nivel de acuerdo o desacuerdo en el manejo de cada pregunta.

En la presente investigación se utilizaron tres distintas fuentes de datos, la revisión literaria, la aplicación de un cuestionario y el análisis de los datos obtenidos, realizando una triangulación como se indica en la siguiente figura.

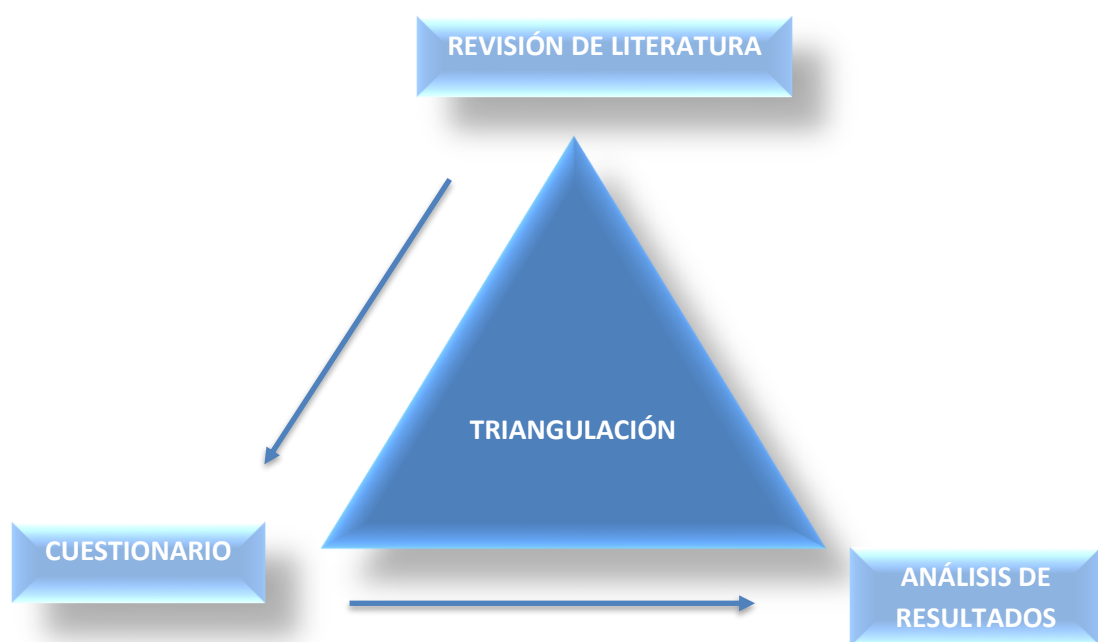


Figura 1: Triangulación

En la revisión literaria se analizaron trabajos previos que demuestran las competencias que deben tener los trabajadores sociales, en este camino de revisión se analizaron también distintas ofertas laborales de empresas situadas en a nivel nacional, entre los mismos se solicitan generalmente aspirantes con un perfil y competencias similares, como se detallan a continuación, tomado de distintos buscadores de empleo tales como Multitrabajos, Jobempleo, Trabajo.org,

1 “Trabajadora Social Guayaquil (INSTITUCIÓN FINANCIERA)

Objetivo del cargo:

Ejecutar programas de bienestar social y administrar los beneficios corporativos, dando solución a las necesidades de los colaboradores de manera eficiente, eficaz y oportuna; en cumplimiento con las políticas y procedimientos establecidos por la institución.

Perfil requerido:

Conocimientos específicos: Normativas de Seguridad Social, Normativas legales vigentes, Excel intermedio. Manejo de beneficios. Importante contar con disponibilidad para viajar.”

2 “Trabajadora social – Guayaquil (EMPRESA PRIVADA)

Entre las principales funciones:

- Administra los beneficios de empleados y la relación con entidades locales
- Realiza el cuadro de los descuentos de beneficios en conjunto con el responsable de nómina (catering, plan celular, seguro médico)
- Centraliza el proceso de atención de requerimientos de empleados y los resuelve en tiempos oportunos para asegurar la satisfacción del cliente interno
- Centraliza los requerimientos de seguimiento a los casos sociales de empleados y solicita a SSO su análisis (por enfermedad, ausentismo y accidentes laborales) y desarrollo de informes especiales.
- Asegura la resolución de requerimientos en los tiempos mínimos establecidos.
- Administra beneficios a empleados y asegura la correcta aplicación de estos.”

3 “Trabajadora Social - Yantzaza (EMPRESA PETROLERA)”

RESPONSABILIDADES

Administrar y dar soporte al personal en los servicios y beneficios que otorga la Empresa

Brindar apoyo a los empleados en los trámites y gestiones relacionadas al Seguro Social

Elaborar y mantener actualizadas las fichas socio económicas del personal de la Compañía

Realizar visitas domiciliarias y proponer planes de acción o intervención

Realizar el seguimiento al personal que presente ausentismo laboral

Diseñar y ejecutar planes de bienestar social orientados a mejorar la calidad de vida de los colaboradores.

Realizar trámites en riesgos de trabajo sobre accidentes y enfermedades laborales

Brindar orientación y asesoramiento frente a situaciones de dificultad vinculadas con la gestión de trabajo social de la empresa.

Organizar las actividades y eventos sociales para el personal

Participar en proyectos e iniciativas del área de Responsabilidad Social y Comunidades.

Organizar y coordinar talleres, seminarios y conferencias vinculados a la gestión de trabajo social de la empresa.

HABILIDADES Y EXPERIENCIA

Indispensable experiencia en campo o en proyectos sociales en áreas rurales.

Conocimiento de la ley de Seguridad Social y Código de Trabajo.

Conocimiento de la normativa de Riesgos del Trabajo para las gestiones en caso de accidentes y enfermedades laborales.

Disponibilidad para trabajar en campamento y por Jornadas”

4 “Trabajadora social – Quito

FUNCIONES

Colaborar con la ejecución de programas de Responsabilidad Social.

Coordinar el servicio de seguro médico y de vida

Diseñar y ejecutar diagnóstico socioeconómicos de los colaboradores de la empresa con la finalidad de obtener información para responder a sus necesidades y requerimientos.

Elaborar informes sociales en caso de calamidad doméstica

Intervenir, asesorar y orientar a nivel personal y familiar; para prevenir y/o superar crisis familiares.

Orientar al cliente interno sobre beneficios sociales de la empresa y extrainstitucionales (IESS), para su óptima utilización.

Realizar visitas domiciliarias y hospitalarias de acuerdo con casos que lo requieran

Presentar programas de mejora.

COMPETENCIAS Y CONOCIMIENTOS

Orientación al Cliente. Excel Intermedio. Orientación a Resultados. Orden y Calidad. Iniciativa. Gestión con IESS. Ley de Discapacidades. Gestión con Seguro Médico. Código del Trabajo”

Si analizamos las competencias, conocimientos y funciones solicitadas por las empresas son bastante similares, lo que nos muestra que el actual mercado laboral requiere de profesionales con altos estándares, este análisis permite a la investigación aportar con datos secundarios y reales que nos muestran la realidad laboral del país.

En la aplicación del cuestionario se evidencia que las preguntas elaboradas son fiables y oportunas para la aplicación del mismo que cumplan con el objetivo de establecer las competencias con las que cuentan los estudiantes y las que requieren en su futuro mundo laboral.

Al realizar el análisis de los datos obtenidos en la entrevista a través del cuestionario se puede evidenciar que si bien existen aún falencias la mayoría de las jóvenes están conscientes de los retos que asumirán al terminar su vida estudiantil.

3.7. Rigor científico

En el presente documento se utilizarán instrumentos de validación que brinden confiabilidad a los datos obtenidos, siendo el rigor fundamental en el desarrollo de cada actividad planificada, como manifiesta Van Zanten (2004) el nivel de confianza reconoce los resultados y los mismos tienen que ver con el tamaño y de los modos de selección de los sujetos (participantes, informantes), de la congruencia de los métodos, técnicas y de la capacidad para escribirlas que presente el investigador.

Es así que el criterio utilizado es el de dependencia, que tiene como característica, analizar la complejidad que presenta la investigación cualitativa, esto puede generar un problema para obtener datos estables al ser descriptivos, para ello se usará como procedimiento, la descripción minuciosa del proceso de levantamiento de datos, al presentar un enfoque cualitativo, se observa que la validez como indica (Díaz-Bazo, 2019, p. 36) utiliza la aplicabilidad y la credibilidad como instrumentos valederos, que se detallan en la siguiente tabla:

Tabla 1: Criterios de confiabilidad, aceptabilidad y estabilidad del instrumento.

CATEGORÍA	CRITERIOS		
	CONFIABILIDAD	CREDIBILIDAD	APLICABILIDAD
Competencias Profesionales	Cuestionario sometido a juicio de expertos	Los datos de inmediato son ingresados por un programa a la nube de google drive.	Cuestionario de fácil acceso y solución, se cargó a los chats comunicacionales de los estudiantes.
SUBCATEGORÍAS	CONFIABILIDAD	ACEPTABILIDAD	ESTABILIDAD
Tipos de competencias profesionales	Cuestionario sometido a juicio de expertos	Los docentes entregaron el cuestionario de primera mano.	Los datos recabados se suben de inmediato a la nube de google drive y no se pueden alterar.
Desempeño Laboral	Cuestionario sometido a juicio de expertos	Los docentes entregaron el cuestionario de primera mano.	Los datos recabados se suben de inmediato a la nube de google drive y no se pueden alterar.

Áreas de
intervención del
Trabajo Social

Cuestionario sometido a
juicio de expertos

Los docentes
entregaron el
cuestionario de
primera mano.

Los datos recabados se suben
de inmediato a la nube de google
drive y no se pueden alterar.

3.8 Método de análisis de datos

Para el método de análisis de proceso de datos, se utilizó un mapa de categorización, en relación con las respuestas de los encuestados que se repiten con más frecuencia, y para el análisis de datos se utilizará la estadística descriptiva, al aplicar un cuestionario se usarán tablas de frecuencia por ítems, barras estadísticas que muestren el detalle de cada pregunta, al usar la entrevista también se tomará en cuenta la triangulación: teórica, entrevista, observación.

3.8 Aspectos éticos

El presente trabajo investigativo, cumple con los criterios éticos indicados en el diseño investigativo de la Universidad César Vallejo, siguiendo fielmente su esquema, además de mantener el respeto por las opiniones de los demás, la búsqueda del bienestar estudiantil y de la institución estudiada, el principio de contribuir a la mejora continua, la justicia, siendo un referente las normas APA en su séptima edición al citar a todos los autores que han sido tomados en cuenta para el desarrollo de los temas, adicionalmente presenta los criterios de respeto a las opiniones de los encuestados.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Para este análisis es pertinente tener como punto de partida el género de los encuestados, puesto que esta profesión a lo largo de su trayectoria ha sido generalmente abordada por personas del género femenino, siendo este un factor que hasta la actualidad prevalece obteniendo como resultado el 88,3% frente al género masculino que registra el 8,3% teniendo un restante \$ 3,3, que corresponde a 2 personas que prefieren no manifestar un género, obteniendo con estos indicadores, que aún el profesional de Trabajo Social en su mayoría son mujeres.

En relación con la edad resulta interesante constatar que apenas el 5% de encuestados superan los 30 años, el 95% restantes se encuentran en el rango de edad de 21 a 28 años.

Análisis de la categoría Competencias Profesionales y la subcategoría Tipos de competencias Profesionales

Para la descripción de los resultados mediante un análisis nomotético se puede denotar una relación causal entre las categorías y subcategorías planteadas a los estudiantes del último semestre. Se toma como punto de partida las competencias profesionales mas comunes descritas en el presente cuadro de categorización.

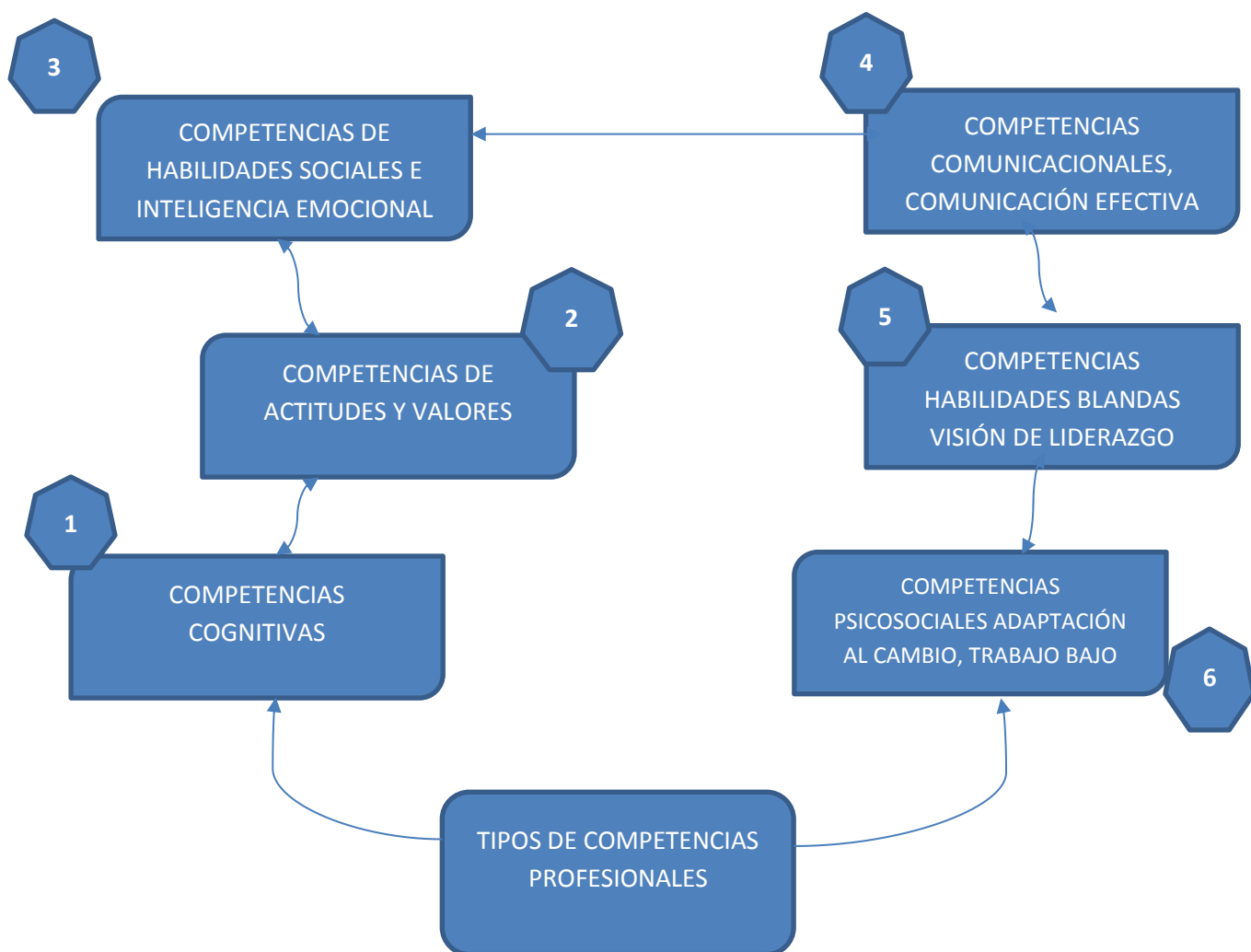


Figura 2: Cuadro de categorización de Tipos de Competencias profesionales.
Fuente: Bitácora de investigación

Al analizar las respuestas obtenidas, podemos apreciar que las competencias profesionales son asociadas con habilidades cognitivas por la gran mayoría de los encuestados, como vamos a mostrar en la presente tabla:

Tabla 2: Qué tan importantes considera que son las habilidades cognitivas adquiridas en su formación universitaria para el desempeño de su profesión?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Indiferente	3	5,0	5,0
Importante	7	11,7	11,7
Muy Importante	50	83,3	83,3
Total	60	100,0	100,0

Tabla 2 Importancia de las habilidades cognitivas. Fuente: Bitácora de investigación

En la pregunta 3 se evidencia que el 83.3% se encuentran muy de acuerdo con que la actitud en el desempeño del trabajador social es fundamental, mientras que un 15% se encuentra de acuerdo y solo el 5% se encuentra indeciso con este indicador, como se aprecia en la Tabla 3

Tabla 3: ¿Está de acuerdo en que las actitudes y valores son importantes en el desempeño de su profesión?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Indeciso	3	5,0	5,0
De acuerdo	7	11,7	11,7
Muy de acuerdo	50	83,3	83,3
Total	60	100,0	100,0

Tabla 3 Importancia de la actitud. Fuente: Bitácora de investigación

En la pregunta 4 se evidencia que los estudiantes en un 85% consideran importante el desarrollo de las habilidades blandas, que no solo es valedero el aspecto cognitivo sino que la inteligencia emocional ahora es fundamental, mientras que el 15% restante la consideran solo importante y en menor proporción son indiferentes, como se aprecia en la tabla 4

Tabla 4: ¿Qué tan importante considera que es tener o desarrollar habilidades sociales o de inteligencia emocional en el desempeño de su profesión?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Indiferente	2	3,3	3,3
Importante	7	11,7	11,7
Muy importante	51	85,0	85,0
Total	60	100,0	100,0

Tabla 4 Importancia de inteligencia emocional. Fuente: Bitácora de investigación

En la tabla 5 se determina las preferencias comunicacionales de las instituciones o empresas en cuanto a la intervención del trabajador social, obteniendo como resultado que el 85% conoce o ha escuchado que es importante manejar una comunicación efectiva, un 3.3 nunca ha escuchado al respecto y un 1.7% menciona que solo lo ha escuchado ocasionalmente.

Tabla 5 : ¿Conoce o ha escuchado que en las instituciones o empresas se requiere profesionales que manejen comunicación efectiva y asertiva?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Nunca	2	3,3	3,3
Ocasionalmente	1	1,7	1,7
Generalmente	6	10,0	10,0
Siempre	51	85,0	85,0
Total	60	100,0	100,0

Tabla 5 Importancia de comunicación asertiva. Fuente: Bitácora de investigación

Al analizar las preferencias del mercado laboral en cuanto a si dentro de sus empresas consideran necesaria la presencia de profesionales con visión y actitud de liderazgo, la opinión de los estudiantes muestra que en un 76.7 % la requieren siempre, en un 10.0% generalmente, en un 6,7% ocasionalmente y con el mismo

porcentaje de 6,7% desconocen al respecto de este indicador, como podemos apreciar en la presente tabla.

Tabla 6 ¿Considera que el mercado laboral busca profesionales en Trabajo Social con visión de Liderazgo?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Desconoce	4	6,7	6,7
Ocasionalmente	4	6,7	6,7
Válidos Generalmente	6	10,0	10,0
Siempre	46	76,7	76,7
Total	60	100,0	100,0

Tabla 6 Importancia del liderazgo. Fuente: Bitácora de investigación

En la tabla 7 se aborda si en el actual mercado laboral se requieren profesionales que manejen adaptación al cambio y trabajo bajo presión, en este punto un 80% considera que siempre, un 16,7% generalmente y un 3% desconoce sobre el tema.

Tabla 7 :¿El actual mercado laboral busca profesionales que manejen adaptación al cambio y trabajo bajo presión?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Desconoce	2	3,3	3,3
Válidos Generalmente	10	16,7	16,7
Siempre	48	80,0	80,0
Total	60	100,0	100,0

Tabla7 Importancia de las adaptación al cambio. Fuente: Bitácora de investigación

SUBCATEGORÍA DESEMPEÑO LABORAL

Pasando a la siguiente subcategoría, se definen los puntos clave a categorizar, descritos en el presente gráfico, tomando en cuenta las categorías de desempeño laboral enfocados a los conocimientos adquiridos por los jóvenes en este ámbito.

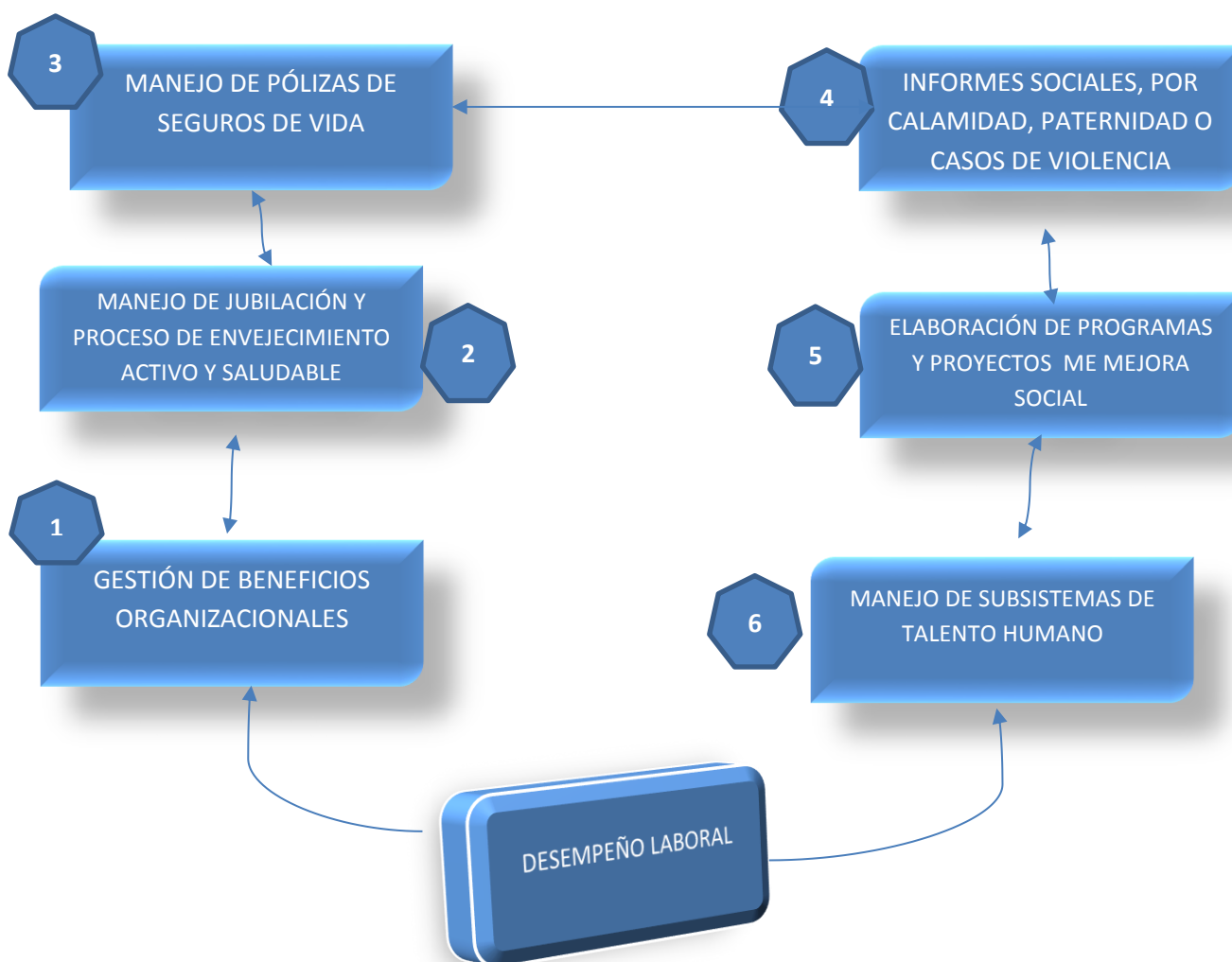


Figura 3: Cuadro de categorización Desempeño Laboral.
Fuente: Bitácora de investigación

Entendido como la calidad del trabajo con el que se desempeña un colaborador dentro de una organización, al analizar la tabla 8, evidenciamos que, en el conocimiento y manejo de beneficios organizacionales a nivel intermedio de una empresa, apenas el 5% los conoce muy bien, 3 % muy bien un 8,3% bien, un 18,3

regular y en su mayoría un 66.7 % desconoce, evidenciando que es fundamental fortalecer este tema en los contenidos curriculares.

Tabla 8: ¿Conoce sobre temas de gestión de beneficios organizacionales a nivel intermedio, dentro de una empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Desconoce	40	66,7	66,7
Regular	11	18,3	18,3
Bien	5	8,3	8,3
Muy bien	3	5,0	5,0
Excelentemente bien	1	1,7	1,7
Total	60	100,0	100,0

Tabla 8 Gestión de beneficios organizacionales. Fuente: Bitácora de investigación.

Al plantear la pregunta sobre el manejo o conocimiento de los diferentes subsistemas de Talento Humano en una institución se presentó un fenómeno interesante al revelar que en este tema ninguno de los estudiantes conocía al respecto, como se evidencia en la siguiente figura.

2. ¿Conoce sobre subsistemas de manejo del Talento Humano de una institución?
60 respuestas



Figura 3: Gráfico en forma pastel de la pregunta Subsistemas de Talento Humano.
Fuente: Bitácora de investigación

En el tema de jubilación y acompañamiento en el proceso de envejecimiento activo positivo y saludable para este grupo humano, se evidencia que el 50% de estudiantes no maneja esta prestación, un 26.7 tiene un conocimiento regular y un 23.3 si lo conoce bien.

Tabla 9: Maneja usted el tema de jubilación y el proceso de envejecimiento activo positivo y saludable para dicho grupo humano?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos			
Desconoce	30	50,0	50,0
Regular	16	26,7	26,7
Bien	14	23,3	23,3
Total	60	100,0	100,0

Tabla 9: jubilación y el proceso de envejecimiento activo positivo y saludable. Fuente: Bitácora de investigación

En cuanto respecta al de manejo de pólizas de seguro de vida para personal operativo y administrativo de una empresa, los entrevistados manifiestan que un 66.7% desconoce del tema, un 20% lo maneja de manera regular y un 13.3 % lo conocen bien, siendo otro factor importante para mejorar, como se visualiza en la tabla 10.

Tabla 10: ¿Conoce sobre temas de manejo de pólizas de seguro de vida para personal operativo y administrativo de una empresa?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos			
Desconoce	40	66,7	66,7
Regular	12	20,0	20,0
Bien	8	13,3	13,3
Total	60	100,0	100,0

Tabla 10 Manejo de pólizas y seguro de vida. Fuente: Bitácora de investigación

En cuanto a la realización de informes sociales, informes por calamidad, paternidad, calamidad doméstica o casos de violencia, se puede evidenciar en la tabla 11 que los encuestados se encuentran bastante divididas, indicando que c al respecto, mostrando que en esta pregunta particular existe un sesgo bastante amplio entre sus opiniones, como se puede evidenciar en la tabla 11.

Tabla11: ¿En su desarrollo estudiantil ha aprendido sobre la realización de informes sociales, informes por paternidad, calamidad doméstica o casos de violencia?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Desconoce	9	15,0	15,0
Regular	19	31,7	31,7
Bien	11	18,3	18,3
Muy bien	7	11,7	11,7
Excelentemente bien	14	23,3	23,3
Total	60	100,0	100,0

Tabla 11 informes sociales, informes por calamidad, paternidad, calamidad doméstica o casos de violencia. Fuente:

Bitácora de investigación

Como se puede apreciar en la tabla 12 que evidencia el tema de elaboración de programas o proyectos de mejora social para contribuir con el bienestar social y la calidad de vida, el 53.3 % indica que los sabe realizar bien, un 30% regular y un 16.7% excelentemente bien.

Tabla 12: ¿Ha aprendido en sus clases a realizar programas o proyectos de mejora social para contribuir con el bienestar social y la calidad de vida?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Regular	18	30,0	30,0
Bien	32	53,3	53,3
Excelentemente bien	10	16,7	16,7
Total	60	100,0	100,0

Tabla 12. Programas o proyectos de mejora social para contribuir con el bienestar social y la calidad de vida. Fuente:

Bitácora de investigación

SUBCATEGORÍA ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL

En la siguiente subcategoría, se analizan los conocimientos o percepciones de los estudiantes, en cada una de las áreas mencionadas, puesto que ellos se encuentran en el último camino de su vida estudiantil, este análisis, será fundamental para que puedan optar por una de las áreas que consideren o encuentren más afines, pues al ser esta profesión tan versátil y adicionalmente ser requerida en las instituciones organizaciones y empresas por ley, el campo ocupacional ha aumentado considerablemente.

A continuación, se detalla el cuadro en la siguiente figura:

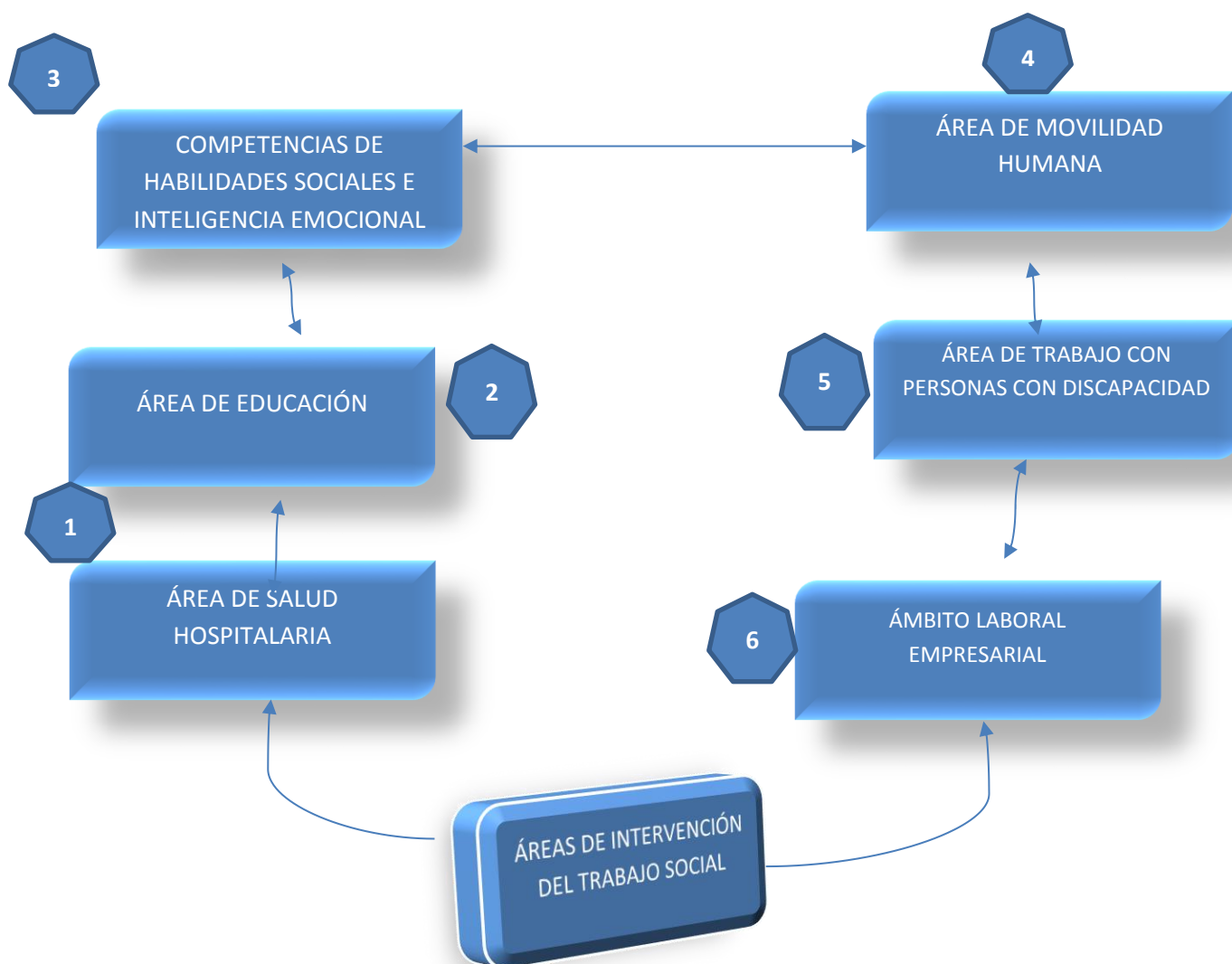


Figura 4: Cuadro de categorización de Áreas de Intervención del Trabajo Social.

Al abordar el área de salud con la pregunta ¿Está de acuerdo con que el/la Trabajador/a Social, oriente a pacientes y familiares en casas de salud, sobre la situación que presentan con los debidos trámites a realizar en cada caso? La respuesta de los estudiantes arroja un 83.3 % que están muy de acuerdo, un 15% de acuerdo y un 1.7 % se encuentra indeciso al respecto, como se aprecia en la tabla 13.

TABLA 13: ¿Está de acuerdo con que el/la Trabajador/a Social, oriente a pacientes y familiares en casas de salud, sobre la situación que presentan con los debidos trámites a realizar en cada caso?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Indeciso	1	1.7	1.7
De acuerdo	9	15	15
Muy De acuerdo	50	83.3	83.3
Total	60	100,0	100,0

Tabla 13 Orientación a pacientes área de salud. Fuente: Bitácora de investigación

En el área de la salud ocupacional los entrevistados manifiestan que les parece excelentemente bien en un 83.3 % que el trabajador social participe en las actividades planificadas, un 15% bien y un 1.7% bien, como a continuación se refiere en la tabla 14.

Tabla 14: ¿Le parece bien que el/la profesional de Trabajo Social conozca y participe en actividades de Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Social, tales como; simulacros, riesgo psicosocial, seguimiento de accidentes y enfermedades ocupacionales, ¿¿capacitaciones??

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bien	1	1,7	1,7
Muy bien	9	15,0	15,0
Excelentemente bien	50	83,3	83,3
Total	60	100,0	100,0

Tabla 14 Actividades de seguridad y Salud Ocupacional, área laboral. Fuente: Bitácora de investigación

Al hacer mención del área de educación, los estudiantes abordados manifiestan que el 75% siempre deberá promover el desarrollo del estudiante, un 13 % generalmente y un 3.3 ocasionalmente, como se detalla en la tabla 15.

Tabla 15 ¿El trabajo social, en el área de educación, deberá promover el desarrollo del estudiante y su grupo familiar, con un abordaje integral?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Ocasionalmente	2	3,3	3,3
Generalmente	13	21,7	21,7
Siempre	45	75,0	75,0
Total	60	100,0	100,0

Tabla 15 Área de educación. Fuente: Bitácora de investigación

En la tabla 16 se detallan los resultados obtenidos en el el área de movilidad humana, los encuestados indican que el 86.7% de profesionales del trabajo social deberán intervenir en procesos de intervención que motiven al cambio de su realidad, un 11.7 % menciona que generalmente y un 1.7% que será ocasionalmente.

Tabla 16: ¿El/la trabajador social con personas en condición de movilidad humana, implementará procesos de intervención que motiven al cambio de la realidad del grupo a intervenir?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Ocasionalmente	1	1,7	1,7
Generalmente	7	11,7	11,7
Siempre	52	86,7	86,7
Total	60	100,0	100,0

Tabla 16. Área de movilidad Humana. Fuente: Bitácora de investigación

En la tabla 17 se aborda el campo de acción de usuarios con discapacidades, logrando como resultados que el 88,3 % refiere que siempre se deberá brindar un abordaje integral del caso y su familia en miras de la inclusión y participación social, generalmente un 8.3% y el restante 3.4% ocasionalmente y desconoce.

Tabla 17: ¿En el campo laboral con personas con discapacidad el/la profesional de trabajo social deberá realizar un abordaje integral del caso y su núcleo familiar, en función de su inclusión y participación social?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos			
Total	60	100,0	100,0

Tabla 17 Área de Discapacidades. Fuente: Bitácora de investigación

En la tabla 18, que hace referencia a la realización de visitas domiciliarias en el ámbito laboral y las hospitalarias a colaboradores, los estudiantes manifiestan que el 88.3% consideran que las visitas se deberán realizar siempre, un 6.7% que deberán hacerlas generalmente, un 3.3% desconoce y un 1.7 % que deberán hacerse ocasionalmente.

Tabla 18. ¿El/la trabajador/a social deberá en el ámbito laboral realizar visitas domiciliarias y hospitalarias a los colaboradores para diagnosticar y abordar su realidad?

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Válidos			

Siempre	53	88,3	88,3
Total	60	100,0	100,0

Tabla 18 Laboral, visitas domiciliarias y hospitalarias.. Fuente: Bitácora de investigación

Los resultados obtenidos guardan concordancia con investigaciones previas similares, que muestran un despunte de la profesión mismo que ha generado un cambio en los contenidos y mallas curriculares en distintas casas universitarias a nivel mundial con el afán de que brinden respuesta efectiva a cada una de las realidades laborales de cada región o país.

Particularmente en el Ecuador se encuentran a estos profesionales en todos los campo laborales, siendo evidente que su presencia es necesaria, entonces es fundamental definir que funciones se les asignarán desde cada empresa o área de intervención para que cumplan a cabalidad su rol social de soporte psicosocial, dejando de ser concebida con una visible inconsistencia empresarial que aún los visualiza como un “Asistente Social” de accionar asistencialista, fenómeno que permanece incluso en profesionales que ya ejercen, es importante que se conciba como un verdadero profesional con bases metodológicas, cognitivas y de competencias aptas para desempeñarse y responder a las mas altas exigencias y estándares, esto se logra desde la sensibilización en los estudiantes, esto se forja en las aulas, ahí el verdadero reto.

V. CONCLUSIONES

Las competencias que se requieren en los profesionales en el ámbito social deben siempre estar tendientes a promover el bienestar y desarrollo del ser humano, más aún en este mundo que se encuentra en la escalada tecnológica, siendo su deber impedir los actos de deshumanización, específicamente con los profesionales del Trabajo Social, que se encontrarán siempre vinculados a personas y su entorno con una dinámica conflictiva y problemática, el ejercerá su rol de conciliador, investigador, innovador, siendo mediador de soluciones y promotor de derechos humanos, teniendo en cuenta que pese a que en ocasiones su trabajo será invisibilizado y poco valorado, será fundamental para impulsar y los que lo necesiten.

1. En este contexto podemos concluir que al evaluar los tipos de competencias profesionales en los estudiantes de último semestre se obtiene que la gran mayoría de estudiantes en un 80% consideran sumamente importante tanto las habilidades cognitivas como el desarrollo de habilidades sociales y blandas, que la actitud de un profesional le dará un “plus” frente a los demás al momento de ejercer sus actividades, que en este mundo competitivo es de vital importancia saber comunicarnos asertivamente y lograr trabajar bajo presión sin fracasar en el camino laboral.

En cuanto al desempeño laboral se evidencia que al ser estudiantes pese a tener una leve idea del mundo laboral presentan varios vacíos en este tema, pues se evidenció que más del 50 % desconocen temas como gestión de beneficios organizacionales a nivel intermedio, dentro de una empresa, manejo de subsistemas de Talento Humano, jubilación, manejo de pólizas de seguros privados, que si bien es cierto han sido capacitados en la realización de informes, no se sienten seguros en cuanto a informes específicos del ámbito laboral, algo similar sucede con la realización de programas y proyectos de orden social vistos como proyectos que deben nacer en el ámbito laboral, estos obedecen a

indicadores y normativa legal vigente a nivel nacional y que deben ser declaradas al Ministerio de Trabajo.

En el ámbito de la subcategoría Áreas de Intervención del Trabajo Social, se revela que la percepción o conocimiento es alta sobre el 80% de entrevistados refieren estar de acuerdo en que el área de salud el trabajador social será ese nexo entre el paciente y su familia, por ello deberá estar empoderado en el entorno hospitalario y más aun en la actual coyuntura Sars Covid-19, en el área de educación siendo soporte en el estudiante y su familia, en el área de salud ocupacional y bienestar social, está consciente que su presencia y labor es fundamental, lo mismo pasa con grupos de atención prioritaria como las personas con discapacidad y movilidad reducida, concibe a la presencia y accionar del trabajador fundamental para abordar su realidad y general junto a él estrategias de mejoramiento continuo.

Por lo tanto, la presente investigación ha permitido establecer que las competencias adquiridas son útiles, sin embargo ha revelado puntos críticos a mejorar en el tema, como la vinculación al ámbito laboral en el que mediante la práctica el estudiante logra adquirir y sumar conocimientos empíricos que se dan en el mundo laboral, pero actualmente las prácticas preprofesionales se encuentran suspendidas hasta nueva orden.

Se reitera al respecto puesto que fortalecer los puntos ambiguos podrá fortalecer a los estudiantes preparándolos para conocimientos que sin lugar a duda, serán pragmáticos en su desempeño profesional, a continuación, se muestra la tabla de puntos críticos a fortalecer, identificados en la siguiente tabla:

DESEMPEÑO LABORAL (Subcategoría)

1. ¿Conoce sobre temas de gestión de beneficios organizacionales a nivel intermedio, dentro de una empresa?	1.7 % excelentemente bien 5% muy bien 8.3 % bien 18,3% regular 66.7 % desconoce
2. ¿Conoce sobre subsistemas de manejo del Talento Humano de una institución?	Desconoce el 100%
3. ¿Maneja usted el tema de jubilación y el proceso de envejecimiento activo positivo y saludable para dicho grupo humano?	50% desconoce 26.7 % regular 23.3% bien
4. ¿Conoce sobre temas de manejo de pólizas de seguro de vida para personal operativo y administrativo de una empresa?	66.7% desconoce 20% regular 13.3 % bien
5. ¿En su desarrollo estudiantil ha aprendido sobre la realización de informes sociales, informes por calamidad, paternidad, calamidad doméstica o casos de violencia?	66.7% desconoce 20% regular 13.3 % bien
6. ¿Ha aprendido en sus clases a realizar programas o proyectos de mejora social para contribuir con el bienestar social y la calidad de vida?	53.3 % bien 30% regular 16.7% excelentemente bien

Tabla 19 Puntos críticos identificados. Fuente: Bitácora de investigación

VI. RECOMENDACIONES

Es fundamental promover un empoderamiento de la Universidad con la Carrera de Trabajo Social, tan importante para generar conciencia no solo en espacios laborales, sino también como ente que genera el cambio en el ser humano, es de suma importancia la participación activa de todos los actores del proceso de enseñanza-aprendizaje, con un análisis de contenidos de la malla curricular, nuevos conocimientos que se apoyen del uso de las nuevas tics e instrumentos que coadyuven al proceso de mejora continua, entendiendo que es principalmente responsabilidad del estudiante la auto-preparación, el mundo cambiante deja obsoletos varios conocimientos y allí radica el reto de buscar la información adecuada que ahora no tiene limitaciones ni de tiempo ni de espacio, toda la información está a un click de distancia, por ello el estudiante deberá dotarse de conocimientos que considere escuetos, para fortalecerlos saber dirigir la utilización de su tiempo de manera eficiente evitando la procrastinación, direccionar y elegir los temas de fuentes confiables, todo esto le permitirá estar acorde a las actuales exigencias.

Las casas de estudio, deberán estar comprometidas con el proceso, al igual que el estudiante, generando espacios para compartir saberes y experiencias, cimentando bases andragógicas que brinden al estudiante una motivación al aprendizaje colaborativo, indagador y permanente, adicionalmente estar pendientes del mercado laboral y los cambios generados en el devenir del tiempo, que les permitan analizar las mallas, currículos, construyendo instrumentos de validación integrales, diseñando sistemas de aprendizajes que promuevan la mejora continua, entendiendo que la calidad en la educación es responsabilidad de todos, dando al estudiante su espacio rompiendo el sistema vertical que aún concibe al estudiante como un inferior.

REFERENCIAS

- Barreiro, L. M. Á., Álava, L. A. R., & Chiquito, G. A. P. (2017). El perfil profesional de los trabajadores sociales del siglo XXI. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, (2017_04).
- Bravo Suarez, A. G., & Bravo Mendoza, A. I. (2015). Intervención y Accionar del Trabajador Social en el Ámbito Laboral en Las Instituciones Públicas de la Ciudad de Portoviejo, 2014 (Doctoral dissertation).
- Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. México: Prentice Hall.
- Carrión-Martínez, J. J., Fernández-Martínez, M. D. M., Pérez-Fuentes, M. D. C., & Gázquez-Linares, J. J. (2020). Specific competencies in social work higher education in the framework of the European higher education area: the perception of future professionals in the Spanish context. *European Journal of Social Work*, 23(1), 43-55.
- Cauas, D. (2015). Definición de las variables, enfoque y tipo de investigación. *Bogotá: biblioteca electrónica de la universidad Nacional de Colombia*, 2, 1-11.
- Cejudo, Javier (2017). COMPETENCIAS PROFESIONALES Y COMPETENCIAS EMOCIONALES EN ORIENTADORES ESCOLARES. Profesorado. *Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 21 (3), 349-370
- Cifuentes Gil, Rosa María y otras, 2001. Pág. 35 94 COMUNITARIO acción conjunta);
- Del Pozo, R. M., Fernández-Lozano, P., González-Ballesteros, M., & de Juanas, Á. (2013). El dominio de los contenidos escolares: competencia profesional y formación inicial de maestros Mastery of Content: Professional Competence and Pre-service Teacher Education. *Revista de Educación*, 360, 363-387.
- Díaz Herráiz, E. (2003). Los ámbitos profesionales del trabajo social. En Fernández García, T. y Alemán Bracho, C. (Coords.). *Introducción al Trabajo Social* (pp. 515-554). Madrid: Alianza. ISBN 84-206-4321-1

- Diez, E. R., & Civera, N. C. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa: vías para el emprendimiento. *Documentos de trabajo social: Revista de trabajo y acción social*, (52), 338-356.
- Escobar Matamoros, S. I. (2018). Intervención del trabajador social en el área de bienestar laboral de la Compañía Minera Volcan-2018.
- Escudero, J. M. (2008). Las competencias profesionales y la formación universitaria: Posibilidades y Riesgos. Red U Revista de Docencia Universitaria. Monográfico II: Formación centrada en competencias, año II, p 8-14. p.5. Disponible en: <http://revistas.um.es/redu/article/view/35231>
- Espinoza Freire, E. E., & Ramón Pineda, M. Á. (2020). Competencias del trabajador social egresado de la universidad técnica de Machala. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(5), 314-321.
- Fernández Núñez, L. (2007). ¿ Cómo se elabora un cuestionario?.
- Flores, Y., & Cruzado, L. (2018). Funciones de Trabajo Social en empresa.
- Gaceta Oficial (2008) Constitución de la República del Ecuador (2008) Registro Oficial 449 de 20-oct-2008. Págs. 27-28 Disponible en: http://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Gómez-Rojas, J. P. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anesthesiología*, 38(1), 49-55.
- Gómez Gómez, F., & Herrador Buendía, F. (2008). Tareas y acciones de los trabajadores sociales. Un estudio comparativo entre España y Ecuador. *Documentos de Trabajo Social: Revista de Trabajo Social y Acción Social*, (43-44), 137-154.
- Grajales, T. (2000). Tipos de investigación. *On line*(27/03/2.000). Revisado el, 14.
- Guzmán, M. C., Tejada, C. Y. R., & Cano, J. M. (2018). Metodología de Intervención en Trabajo Social.

- International Project Management Association. Bases para la competencia en Dirección de Proyectos. 3ª Edición. Valencia: AEIPRO, 2009. 236p. ISBN: 978-84-8363-502-5
- INTECAP, Gestión del Talento Humano por Competencias Laborales, <https://intecap.edu.gt/diplomado-gestion-del-talento-humano-por-competencias-laborales/>
- Irigoin, M., & Vargas, F. (2002). Competencia laboral. *Manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el Sector Salud. Montevideo: CINTERFOR, OIT, OPS.*
- Lasnier, F. (2000). Réussir la formation par compétences [Lograr una formación por competencias]. Montréal : Guérin
- López L, Chaparro M, (2006). Competencias laborales del trabajador vistas desde el mercado laboral (parte A). *Tabula Rasa*, (5), 261-275.
- Luna, E. L., & Maldonado, M. Y. C. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa*, (5), 261-293.
- Marie, S., & Ponce, R. (2018). La intervención profesional de trabajo social en la Corte Superior de Justicia de Junín 2018.
- Maura, V. G., & Tirados, R. M. G. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista iberoamericana de educación*, 47(1), 185-210.
- Muñoz Macías, N. B. J. (2020). Cualificaciones y competencias profesionales del trabajo social en Ecuador: comparación con otros países de su entorno.
- Mendez, C & Sipan, I (2019). Inteligencia Emocional de los Estudiantes de Trabajo Social en la Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión, Huacho – 2019.
- Noreña-Peña, A., Moreno, N. A., Rojas, J. G., & Rebolledo-Malpica, D. M. (2012). Aplicabilidad de los criterios de rigor y éticos en la investigación cualitativa. *Aquichan*, 12(3), 263-274.

- Rahman, N., Molina, U., Parra, S., & Mora, C. (2006). Competencias laborales: un análisis desde Trabajo Social 1995-2005. *Revista Tendencias & Retos*, (11), 153-168.
- Ramón Pineda, M. Á., Lalangui Pereira, J. H., Guachichullca Ordóñez, L. A., & Espinoza Freire, E. E. (2019). Competencias específicas del profesional de trabajo social en el contexto educativo ecuatoriano. *Conrado*, 15(66), 219-229.
- Rivera, B. C., Muriel, F. C. V., & Nova, M. R. (2014). Plan de mejoramiento de variables del clima organizacional que afectan al desempeño laboral en una entidad del Estado. *Suma de negocios*, 5(10), 69-73.
- Robbins, Stephen, P., & Coulter, M. (2013). *Administración. Un empresario Competitivo*. Mexico: Pearson Educacion, Mexico.
- Romero Churrango, Y. A., & Solorzano García, C. S. (2020). Competencias laborales de las trabajadoras sociales de la Dirección Regional de Salud Lima–provincia, Huacho-2019.
- Rosado, M. S. (2004). *Manual de trabajo social (Vol. 1)*. Plaza y Valdes.
- Salas Perea, R. S. (2012). Los procesos formativos, la competencia profesional y el desempeño laboral en el Sistema Nacional de Salud de Cuba. *Educación Médica Superior*, 26(2), 163-165.
- Seller, E. P., & Juárez, M. D. S. (2014). Trabajo Social y Agente de Igualdad: Análisis de competencias, sinergias, potencialidades y oportunidades laborales y profesionales. *Portularia*, 14(1), 35-47.
- STRAUS, Anselm y CORBIN, Juliet. *Bases de la investigación cualitativa*. Medellín: Universidad de Antioquia.2002.p.124
- ZAMANILLO PERAL, T. y GAITÁN MUÑOZ, L.: *Para comprender el Trabajo Social*. Verbo divino. Navarra. 1991.

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Consistencia

Análisis de Pertinencia de las Competencias Profesionales de los egresados en Trabajo Social en una Universidad del Ecuador, 2021.

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	TIPO Y DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA
¿Cuán pertinentes son las competencias profesionales de los egresados de la Carrera de Trabajo Social en una Universidad en Ecuador, 2020?	Evaluar los conocimientos y percepciones de los estudiantes al respecto de las competencias adquiridas en la formación estudiantil en el último semestre de la Carrera de Trabajo Social en 2020.	ENFOQUE: Cualitativo TIPO: Básica NIVEL: Descriptivo ALCANCE: Correlacional causal DISEÑO: Etnográfico	TÉCNICA: Entrevista y revisión documental INSTRUMENTO: Cuestionario Ficha de recolección de datos	Estadística inferencial
				ESCENARIO DE ESTUDIO Muestreo no probabilístico
				TAMAÑO DE MUESTRA DE PARTICIPANTES: 60 estudiantes de último semestre

Anexos 2: Matriz de Categorización

Problema general	Objetivo general	Categoría. Competencias profesionales				
		Subcategorías	Indicadores	Items	Técnica / Instrumento	Escala
¿Cuán pertinentes son las competencias profesionales de los egresados de la Carrera de Trabajo Social en una Universidad del Ecuador, 2020?	Evaluar los conocimientos y percepciones de los estudiantes al respecto de las competencias adquiridas en la formación estudiantil en el último semestre de la Carrera de Trabajo Social en 2020.	Tipos de competencias profesionales	Habilidades básicas, técnicas, genéricas o blandas necesarias.	3	Entrevista Cuestionario	Escala de Likert
			Principales habilidades solicitadas en el ámbito laboral.	3	Entrevista Cuestionario	
		Desempeño o Laboral	Competencias solicitadas por las instituciones del sector privado.	2	Entrevista Cuestionario	
			Competencias solicitadas por las instituciones del sector público.	2	Entrevista Cuestionario	
			Competencias obtenidas al egreso de la carrera.	2	Entrevista Cuestionario	
		Áreas de intervención del Trabajo Social	-Salud -Salud Ocupacional y Bienestar social. -Educación -Movilidad Humana -Discapacidades -Laboral - empresas	6	Entrevista Cuestionario	

Anexo 3: Ficha de validación de expertos

Ficha 1: Evaluación por juicio de expertos

Respetada jueza, gracias por aceptar evaluar el instrumento “Cuestionario de Competencias Profesionales de los/las Egresados de Trabajo Social”

La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido en su contenido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente en la investigación, **Análisis de Pertinencia de las Competencias Profesionales de los egresados en Trabajo Social de la Universidad Central del Ecuador, 2020**; aportando tanto al área investigativa comunicacional como a sus aplicaciones. Agradecemos, una vez más, desde ya su valiosa colaboración.

1. DATOS GENERALES DEL JUEZ

Nombre del juez:

Grado profesional: Bachiller () Magíster (x)
Doctor ()

Área de Formación académica: Comunicaciones () Educación ()
Sociología () Otra ()

Áreas de experiencia profesional:

Institución donde labora: Universidad Central del Ecuador Carrera de Trabajo Social

Tiempo de experiencia profesional en el área : 2 a 4 años () Más de 10 años ()
5 a 10 años ()

03 últimas investigaciones realizadas

Experiencia en Investigación Comunicacional : Título del estudio y fecha

2. PROPÓSITO DE LA EVALUACIÓN:

Validar lingüística y operativamente el contenido de instrumento, por juicio de expertos.

3. DATOS DEL INSTRUMENTO

Nombre de la Prueba:	“Cuestionario de Competencias Profesionales de los/las Egresados de Trabajo Social”
Autor:	Alvarez Realpe S.
Procedencia:	Perú (aun no estandarizado)
Administración:	Individual
Tiempo de aplicación:	Entre 30 minutos a 45 minutos
Ámbito de aplicación:	Estudiantes de último semestre y egresados/as de la carrera de Trabajo Social.
Significación:	Esta Guía de preguntas está compuesta por 18 reactivos, sobre la base de tres pre-categorías. La pre-categoría “Tipo de Competencias Profesionales” consta de 06 reactivos que sondean las habilidades básicas, técnicas o genéricas necesarias y las más solicitadas en el ámbito laboral a razón de 03 reactivos por rasgo. La pre-categoría “Desempeño Laboral” consta de 06 reactivos que sondean las competencias profesionales solicitadas en el ámbito público en el privado y las obtenidas a lo largo de la carrera a razón de 02 reactivos por rasgo. La tercera y última pre-categoría, “Áreas de Intervención del Trabajo Social” consta de 06 reactivos dirigidos a las áreas de Salud, Bienestar Social y SSO, Educación, Movilidad Humana, Discapacidades, Laboral-empresas, con un reactivo por área.

4. SOPORTE TEÓRICO

Gómez afirma que, las competencias profesionales son atribuciones o incumbencias ligadas a la figura profesional (tareas y funciones) que engloban el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada, es decir, la competencia profesional alude directamente a las capacidades y habilidades de una persona que son necesarias de desarrollar a través de la formación. De manera que la competencia es el resultado del proceso de cualificación que permite ser capaz de, estar capacitado para. (2015, p. 49)

5. DEFINICIÓN CONCEPTUAL Y OPERACIONAL

Se usará un cuestionario semi estructurado aplicado a un grupo focal de estudiantes y egresados de la carrera de Trabajo Social, para medir la pertinencia de las competencias profesionales, el mismo contiene 18 ítems, basados en las dimensiones: Tipos de competencias Profesionales, Desempeño Laboral y Áreas de Intervención del Trabajo Social.

Variable	Pre categoría	Definición
Cuestionario de Competencias Profesionales de los Egresados de Trabajo Social	Tipos de competencias profesionales	En esta pre-categoría se encuentran varios reactivos que son: 1. Habilidades básicas, técnicas, genéricas o blandas necesarias, que hace referencia a las principales destrezas que se requieren para ejercer la profesión ya sean estas de conocimientos o saberes técnicos que se adquieren a lo largo del desarrollo educativo, así como también las que se consiguen empíricamente o las habilidades sociales propias de la persona que se pudiesen ir desarrollando en su diario vivir, como también las específicas basadas en teorías

		<p>humanistas a través del estudio de teorías y conocimientos que son pragmáticos en una profesión específica.</p> <p>2.Principales habilidades solicitadas en el ámbito laboral, en este punto nos centraremos en las habilidades en concreto que los profesionales requieren para ejercer la profesión a cabalidad, encaminados en la premisa de que al ser una carrera social será fundamental insistir en que estas destrezas serán trascendentales para ejercer con una visión humanista, en cualquier campo laboral en el que se desenvuelva.</p>
	Desempeño Laboral	<p>En esta pre categoría se encuentran los reactivos que se dirigen a:</p> <p>1.Competencias solicitadas por las instituciones del sector privado, sin duda el accionar del trabajador social se requiere en las instituciones ya sean públicas o privadas es importante tomar en cuenta que existen marcadas diferencias en estos dos ámbitos, en este punto se analizarán las competencias específicas requeridas en el sector privado.</p> <p>2.Competencias solicitadas por las instituciones del sector público, se evaluarán las principales competencias solicitadas en el sector privado.</p> <p>3.Competencias obtenidas al egreso de la carrera, este ítem hace referencia a las habilidades principales que se obtienen en el ámbito educativo.</p>
	Áreas de intervención del Trabajo Social	<p>En esta pre-categoría, se hallan los reactivos que buscan sondear las competencias que se requieren en 6 de las principales áreas de ocupación laboral de los/las trabajadores/as sociales ecuatorianos, estas áreas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Salud -Salud Ocupacional y Bienestar social. -Educación -Movilidad Humana -Discapacidades -Laboral - empresas

6. PRESENTACIÓN DE INSTRUCCIONES PARA LA JUEZA:

A continuación, le presento la Guía para evaluar Las Competencias Profesionales de los egresados de Trabajo Social, de acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere varias modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.

	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1 No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Se le pide leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

PRE-CATEGORÍAS DEL INSTRUMENTO

- Primera pre-categoría: *Tipo de Competencias Profesionales*,
Objetivos de la parte del instrumento: Analizar los tipos de competencias que conocen y consideran fundamentales los estudiantes, habilidades que han adquirido en su vida estudiantil o que consideran poseer y adicionalmente cuales de ellas conocen son las más solicitadas en el ámbito laboral.

Pre categoría	Rasgo / Reactivo *	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Tipo de Competencias profesionales	1. ¿Qué tan importantes considera que son las habilidades cognitivas adquiridas en su formación universitaria para el desempeño de su profesión? <i>Muy importante, Importante, Indiferente, Poco importante, Nada importante.</i>				
	2. ¿Está de acuerdo en que las actitudes y valores son importantes en el desempeño de su profesión? <i>Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Muy en desacuerdo.</i>				
	3. ¿Qué tan importante considera que es tener o desarrollar habilidades sociales o de inteligencia emocional en el desempeño de su profesión?				

	<i>Muy importante, Importante, Indiferente, Poco importante, Nada importante.</i>				
	4. ¿Conoce o ha escuchado que en las instituciones o empresas se requiere profesionales que manejen comunicación efectiva y asertiva? <i>Siempre, Generalmente, Ocasionalmente, Desconoce, Nunca</i>				
	5. ¿Considera que el mercado laboral busca profesionales en Trabajo Social con visión de Liderazgo? <i>Siempre, Generalmente, Ocasionalmente, Desconoce, Nunca</i>				
	6. ¿El actual mercado laboral busca profesionales que manejen adaptación al cambio y trabajo bajo presión? <i>Siempre, Generalmente, Ocasionalmente, Desconoce, Nunca</i>				

- Segunda pre-categoría: *Desempeño Laboral*
Objetivos de la parte del instrumento: *Analizar las competencias laborales desde una perspectiva renovadora del abordaje de la profesión que denota relevancia en las actividades solicitadas enfocándonos en las específicas solicitadas tanto por la empresa privada como por la empresa pública, adicionalmente incorporando también la visión de los encuestados al respecto de las competencias que han obtenido en su vida estudiantil.*

Pre categoría	Rasgo / Reactivo *	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Desempeño Laboral	1. ¿Conoce sobre temas de gestión de beneficios organizacionales a nivel intermedio, dentro de una empresa? <i>Excelentemente bien, Muy bien, Bien, Regular, Necesita mejorar.</i>				
	2. ¿Conoce sobre subsistemas de manejo del Talento Humano de una institución? <i>Excelentemente bien, Muy bien, Bien, Regular, Necesita mejorar.</i>				
	3. ¿Maneja usted el tema de jubilación y el proceso de envejecimiento activo positivo y saludable para dicho grupo humano? <i>Excelentemente bien, Muy bien, Bien, Regular, Necesita mejorar.</i>				
	4. ¿Conoce sobre temas de manejo de pólizas de seguro de vida para personal operativo y administrativo de una empresa?				

	<i>Excelentemente bien, Muy bien, Bien, Regular, Necesita mejorar.</i>				
	5. ¿En su desarrollo estudiantil ha aprendido sobre la realización de informes sociales, informes por calamidad, paternidad, calamidad doméstica o casos de violencia? <i>Excelentemente bien, Muy bien, Bien, Regular, Necesita mejorar.</i>				
	6. ¿Ha aprendido en sus clases a realizar programas o proyectos de mejora social para contribuir con el bienestar social y la calidad de vida? <i>Excelentemente bien, Muy bien, Bien, Regular, Necesita mejorar.</i>				

- Tercera pre-categoría: *Áreas de Intervención de Trabajo Social.*
Objetivos de la parte del instrumento: *Analizar seis de las actividades en las áreas más representativas y con mayor ocupación en el campo laboral ecuatoriano.*

Pre categoría	Rasgo / Reactivo	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones/ Recomendaciones
Áreas de Intervención de Trabajo Social	1. ¿Está de acuerdo con que el/la Trabajador/a Social, oriente a pacientes y familiares en casas de salud, sobre la situación que presentan con los debidos trámites a debe realizar en cada caso? <i>Muy de acuerdo, De acuerdo, Indeciso, En desacuerdo, Muy en desacuerdo.</i>				
	2. ¿Le parece bien que el/la profesional de Trabajo Social conozca y participe en actividades de Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Social, tales como; simulacros, riesgo psicosocial, seguimiento de accidentes y enfermedades ocupacionales, ¿capacitación, prevención y demás asignadas? <i>Excelentemente bien, Muy bien, Bien, Regular, Necesita mejorar.</i>				
	3. ¿El trabajo social, en el área de educación, deberá promover el desarrollo del estudiante y su grupo familiar, con un abordaje integral? <i>Siempre, Generalmente, Ocasionalmente, Desconoce, Nunca</i>				

	<p>4. ¿El/la trabajador social con personas en condición de movilidad humana, implementará procesos de intervención que motiven al cambio de la realidad del grupo a intervenir?</p> <p><i>Siempre, Generalmente, Ocasionalmente, Desconoce, Nunca</i></p>				
	<p>5. ¿En el campo laboral con personas con discapacidad el/la profesional de trabajo social deberá realizar un abordaje integral del caso y su núcleo familiar, en función de su inclusión y participación social?</p> <p><i>Siempre, Generalmente, Ocasionalmente, Desconoce, Nunca</i></p>				
	<p>6. ¿El/la trabajador/a social deberá en el ámbito laboral realizar visitas domiciliarias y hospitalarias a los colaboradores para diagnosticar y abordar su realidad?</p> <p><i>Siempre, Generalmente, Ocasionalmente, Desconoce, Nunca</i></p>				

Todas las preguntas tendrán como medición la escala de Likert, en base a la siguiente tabla:

RESPUESTA DEL ELEMENTO	Excelentemente bien	Muy bien	Bien	Regular	Necesita mejorar
VALOR	5	4	3	2	1
RESPUESTA DEL ELEMENTO	Muy de acuerdo	De acuerdo	Indeciso	En desacuerdo	Muy en desacuerdo
VALOR	5	4	3	2	1
RESPUESTA DEL ELEMENTO	Siempre	Generalmente	Desconoce	Ocasionalmente	Nunca
VALOR	5	4	3	2	1
RESPUESTA DEL ELEMENTO	Muy importante	Importante	Indiferente	Poco importante	Nada importante
VALOR	5	4	3	2	1

Firma y sello del evaluador

CI: _____

CUESTIONARIO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (Categoría)

El presente cuestionario, pretende determinar las competencias profesionales útiles en el desempeño laboral que ha obtenido durante su vida estudiantil, conteste honestamente a cada una de las preguntas.

Género

Masculino

Femenino

Prefiero no decirlo

Otro:

Edad: _____

TIPO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES (Subcategoría)

1. ¿Qué tan importantes considera que son las habilidades cognitivas adquiridas en su formación universitaria para el desempeño de su profesión?

Muy importante

Importante

Indiferente

Poco importante

Nada importante

2. ¿Está de acuerdo en que las actitudes y valores son importantes en el desempeño de su profesión?

Muy de acuerdo

De acuerdo

Indeciso

En desacuerdo

Muy en desacuerdo

3. ¿Qué tan importante considera que es tener o desarrollar habilidades sociales o de inteligencia emocional en el desempeño de su profesión?

Muy importante

Importante

Indiferente

Poco importante

Nada importante

4. ¿Conoce o ha escuchado que en las instituciones o empresas se requiere profesionales que manejen comunicación efectiva y asertiva?

Siempre
Generalmente
Ocasionalmente
Desconoce
Nunca

5. ¿Considera que el mercado laboral busca profesionales en Trabajo Social con visión de Liderazgo?

Siempre
Generalmente
Ocasionalmente
Desconoce
Nunca

6. ¿El actual mercado laboral busca profesionales que manejen adaptación al cambio y trabajo bajo presión?

Siempre
Generalmente
Ocasionalmente
Desconoce
Nunca

DESEMPEÑO LABORAL (Subcategoría)

1. ¿Conoce sobre temas de gestión de beneficios organizacionales a nivel intermedio, dentro de una empresa?

Excelentemente bien
Muy bien
Bien
Regular
Desconoce

2. ¿Conoce sobre subsistemas de manejo del Talento Humano de una institución?

Excelentemente bien
Muy bien
Bien
Regular
Desconoce

3. ¿Maneja usted el tema de jubilación y el proceso de envejecimiento activo positivo y saludable para dicho grupo humano?

Excelentemente bien
Muy bien
Bien

Regular
Desconoce

4. ¿Conoce sobre temas de manejo de pólizas de seguro de vida para personal operativo y administrativo de una empresa?

Excelentemente bien
Muy bien
Bien
Regular
Desconoce

5. ¿En su desarrollo estudiantil ha aprendido sobre la realización de informes sociales, informes por calamidad, paternidad, calamidad doméstica o casos de violencia?

Excelentemente bien
Muy bien
Bien
Regular
Desconoce

6. ¿Ha aprendido en sus clases a realizar programas o proyectos de mejora social para contribuir con el bienestar social y la calidad de vida?

Excelentemente bien
Muy bien
Bien
Regular
Desconoce

ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL (Subcategoría)

1. ¿Está de acuerdo con que el/la Trabajador/a Social, oriente a pacientes y familiares en casas de salud, sobre la situación que presentan con los debidos trámites a realizar en cada caso?

Muy de acuerdo
De acuerdo
Indeciso
En desacuerdo
Muy en desacuerdo

2. ¿Le parece bien que el/la profesional de Trabajo Social conozca y participe en actividades de Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Social, tales como; simulacros, riesgo psicosocial, seguimiento de accidentes y enfermedades ocupacionales, ¿capacitación, prevención y demás asignadas?

Excelentemente bien

Muy bien
Bien
Regular
Necesita mejorar

3. ¿El trabajo social, en el área de educación, deberá promover el desarrollo del estudiante y su grupo familiar, con un abordaje integral?

Siempre
Generalmente
Ocasionalmente
Desconoce
Nunca

4. ¿El/la trabajador social con personas en condición de movilidad humana, implementará procesos de intervención que motiven al cambio de la realidad del grupo a intervenir?

Siempre
Generalmente
Ocasionalmente
Desconoce
Nunca

5. ¿En el campo laboral con personas con discapacidad el/la profesional de trabajo social deberá realizar un abordaje integral del caso y su núcleo familiar, en función de su inclusión y participación social?

Siempre
Generalmente
Ocasionalmente
Desconoce
Nunca

6. ¿El/la trabajador/a social deberá en el ámbito laboral realizar visitas domiciliarias y hospitalarias a los colaboradores para diagnosticar y abordar su realidad?

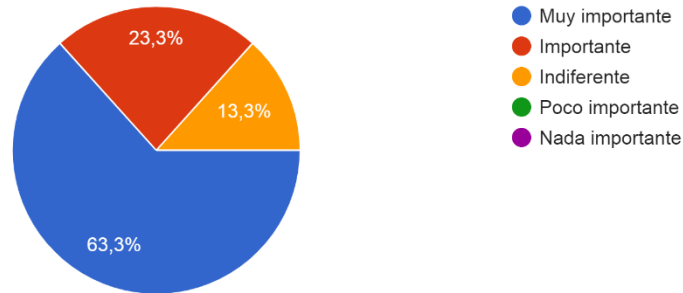
Siempre
Generalmente
Ocasionalmente
Desconoce
Nunca

Anexo 4: Tabulación de respuestas con gráficos estadísticos

TIPO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

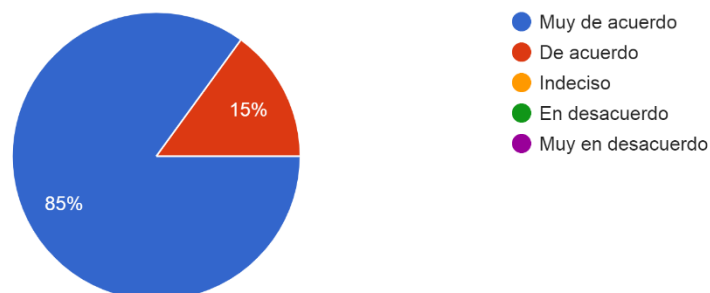
1. ¿Qué tan importantes considera que son las habilidades cognitivas adquiridas en su formación universitaria para el desempeño de su profesión?

60 respuestas



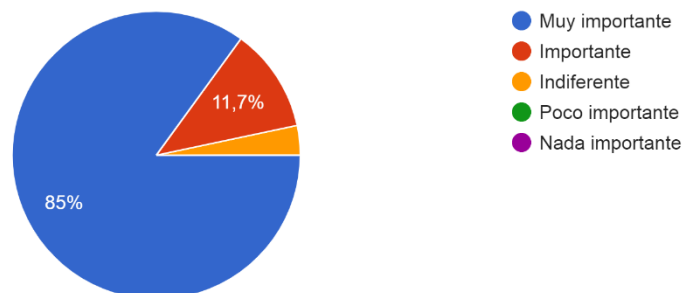
2. ¿Está de acuerdo en que las actitudes y valores son importantes en el desempeño de su profesión?

60 respuestas



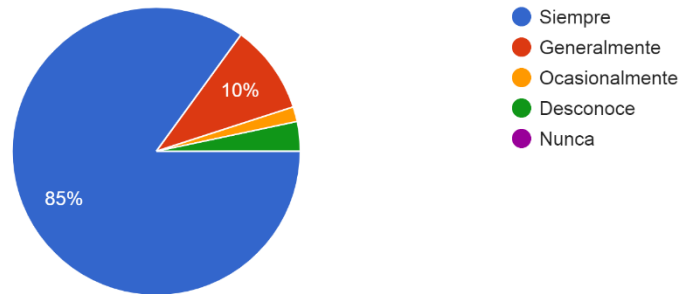
3. ¿Qué tan importante considera que es tener o desarrollar habilidades sociales o de inteligencia emocional en el desempeño de su profesión?

60 respuestas



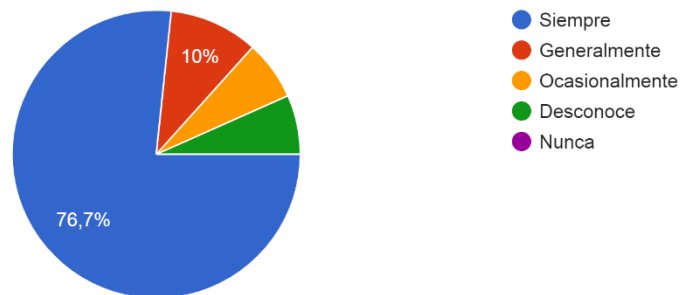
4. ¿Conoce o ha escuchado que en las instituciones o empresas se requiere profesionales que manejen comunicación efectiva y asertiva?

60 respuestas



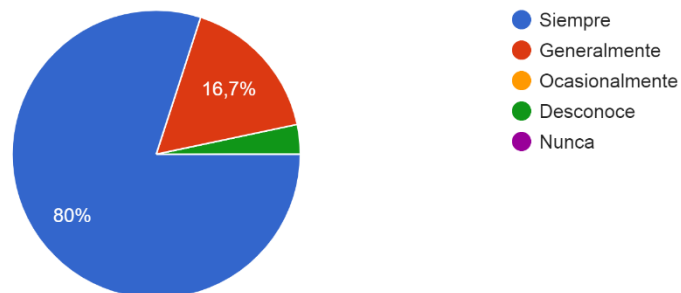
5. ¿Considera que el mercado laboral busca profesionales en Trabajo Social con visión de Liderazgo?

60 respuestas



6. ¿El actual mercado laboral busca profesionales que manejen adaptación al cambio y trabajo bajo presión?

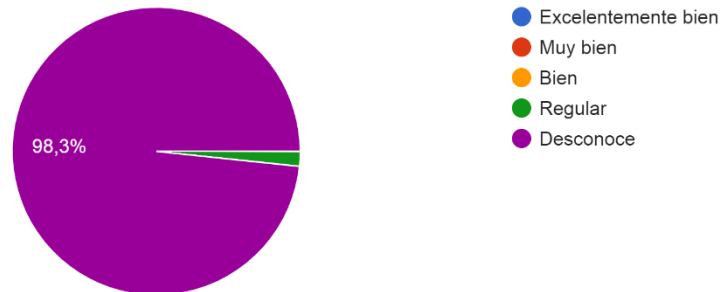
60 respuestas



DESEMPEÑO LABORAL

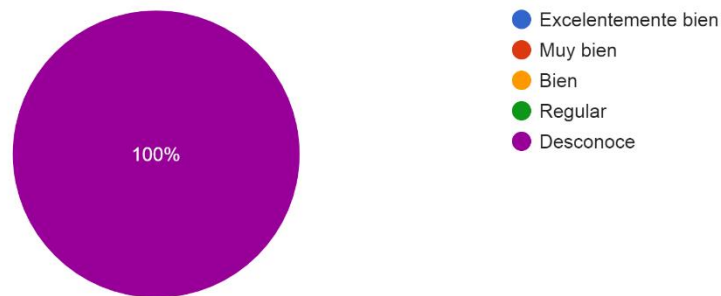
1. ¿Conoce sobre temas de gestión de beneficios organizacionales a nivel intermedio, dentro de una empresa?

60 respuestas



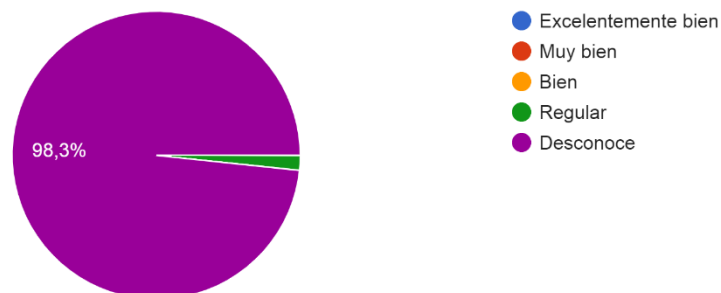
2. ¿Conoce sobre subsistemas de manejo del Talento Humano de una institución?

60 respuestas



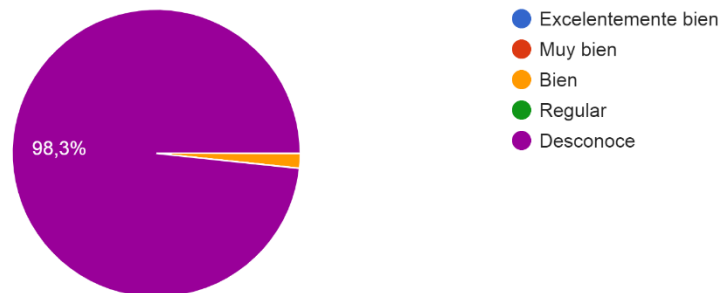
3. ¿Maneja usted el tema de jubilación y el proceso de envejecimiento activo positivo y saludable para dicho grupo humano?

60 respuestas



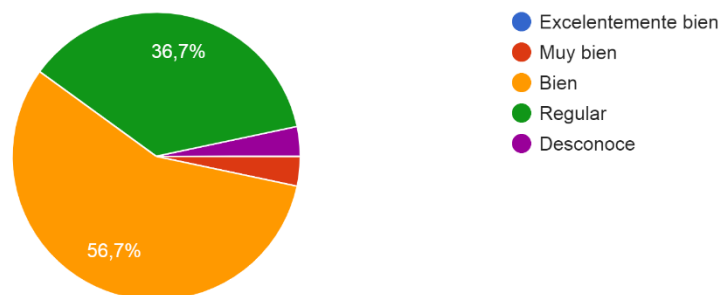
4. ¿Conoce sobre temas de manejo de pólizas de seguro de vida para personal operativo y administrativo de una empresa?

60 respuestas



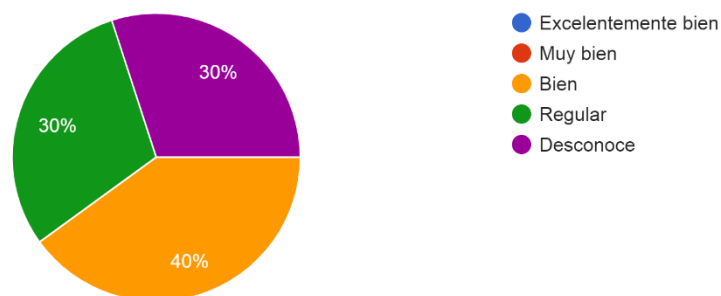
5. ¿En su desarrollo estudiantil ha aprendido sobre la realización de informes sociales, informes por calamidad, paternidad, calamidad doméstica o casos de violencia?

60 respuestas



6. ¿Ha aprendido en sus clases a realizar programas o proyectos de mejora social para contribuir con el bienestar social y la calidad de vida?

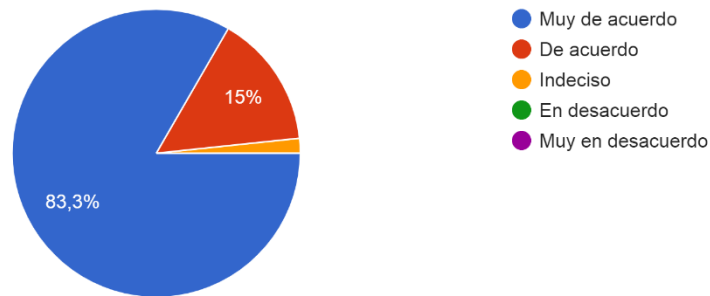
60 respuestas



ÁREAS DE INTERVENCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL

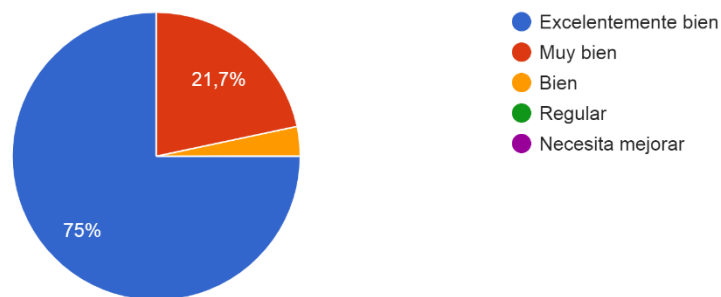
1. ¿Está de acuerdo con que el/la Trabajador/a Social, oriente a pacientes y familiares en casas de salud, sobre la situación que presentan con los debidos trámites a realizar en cada caso?

60 respuestas



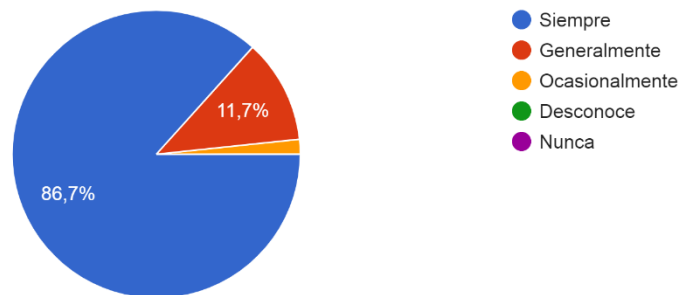
2. ¿Le parece bien que el/la profesional de Trabajo Social conozca y participe en actividades de Seguridad y Salud Ocupacional y Bienestar Social,...les, ¿capacitación, prevención y demás asignadas?

60 respuestas



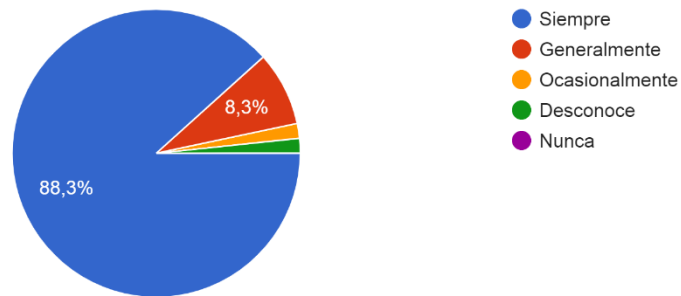
3. ¿El trabajo social, en el área de educación, deberá promover el desarrollo del estudiante y su grupo familiar, con un abordaje integral?

60 respuestas



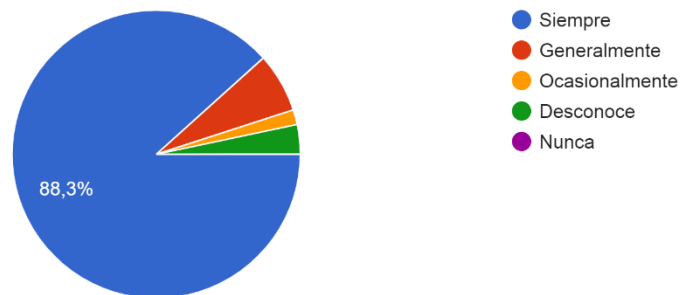
4. ¿El/la trabajador social con personas en condición de movilidad humana, implementará procesos de intervención que motiven al cambio de la realidad del grupo a intervenir?

60 respuestas



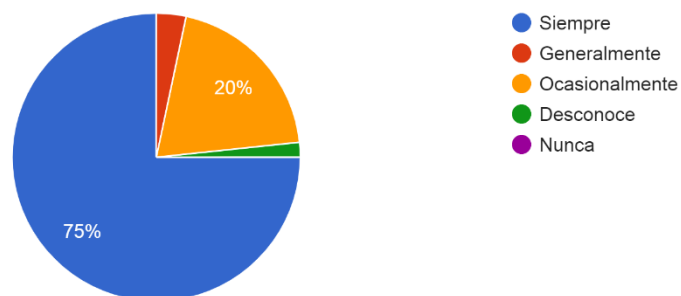
5. ¿En el campo laboral con personas con discapacidad el/la profesional de trabajo social deberá realizar un abordaje integral del caso y su núcleo f..., en función de su inclusión y participación social?

60 respuestas

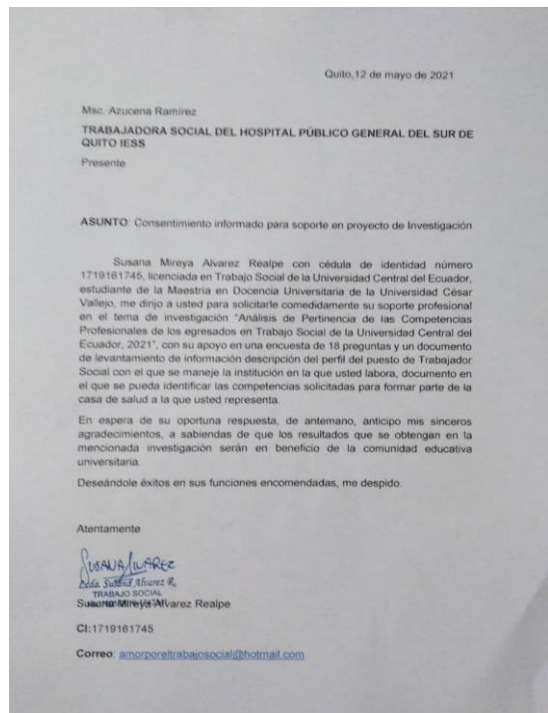
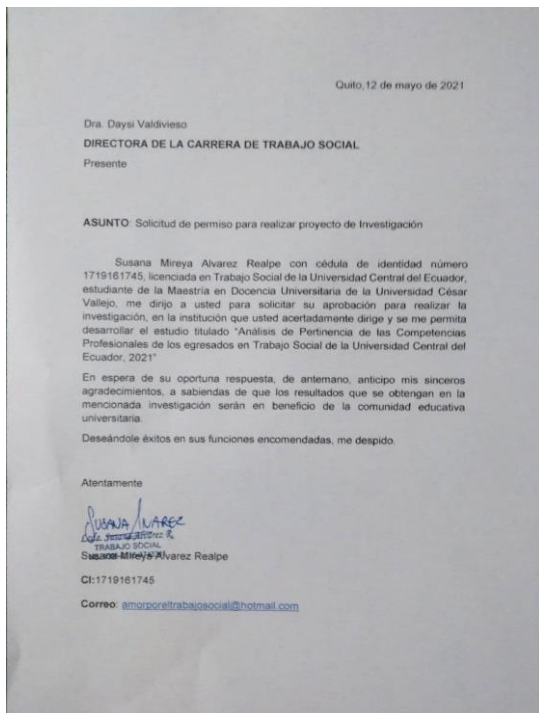
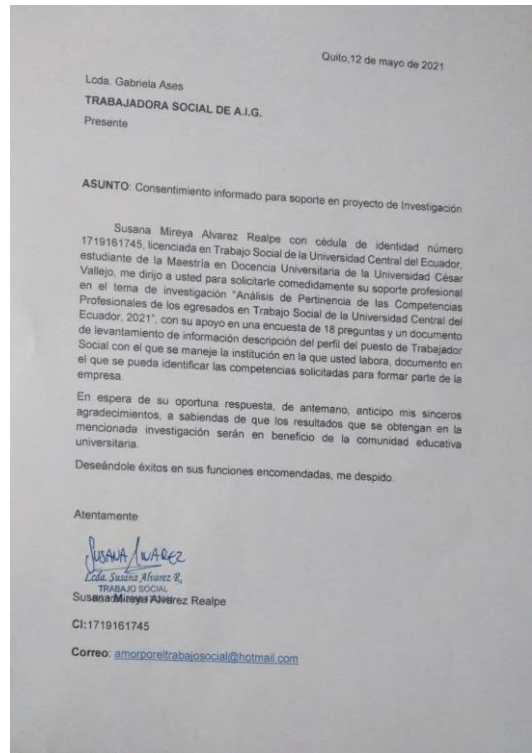
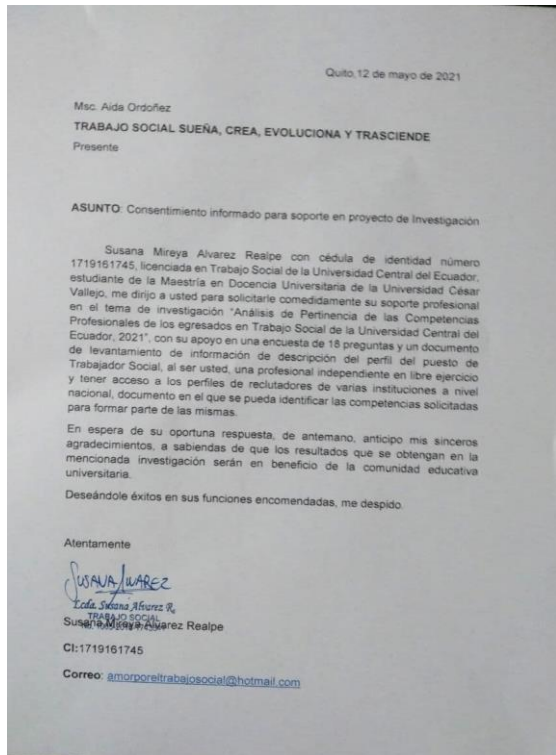


6. ¿El/la trabajador/a social deberá en el ámbito laboral realizar visitas domiciliarias y hospitalarias a los colaboradores para diagnosticar y abordar su realidad?

60 respuestas



Anexo 5: Consentimientos informados



Consentimientos informados

Quito, 12 de mayo de 2021

Lda. Mikaelis Vinuesa
TRABAJADORA SOCIAL DE LA FUNDACIÓN NUEVO DÍA
Presente

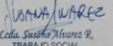
ASUNTO: Consentimiento informado para soporte en proyecto de Investigación

Susana Mireya Alvarez Realpe con cédula de identidad número 1719161745, licenciada en Trabajo Social de la Universidad Central del Ecuador, estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo, me dirijo a usted para solicitarle comedidamente su soporte profesional en el tema de investigación "Análisis de Pertinencia de las Competencias Profesionales de los egresados en Trabajo Social de la Universidad Central del Ecuador, 2021", con su apoyo en una encuesta de 18 preguntas y un documento de levantamiento de información descripción del perfil del puesto de Trabajador Social con el que se maneja la institución en la que usted labora, documento en el que se pueda identificar las competencias solicitadas para formar parte de la fundación a la que usted pertenece.

En espera de su oportuna respuesta, de antemano, anticipo mis sinceros agradecimientos, a sabiendas de que los resultados que se obtengan en la mencionada investigación serán en beneficio de la comunidad educativa universitaria.

Deséandole éxitos en sus funciones encomendadas, me despido.

Atentamente


Lda. Susana Mireya R.
TRABAJO SOCIAL
Susana Mireya Alvarez Realpe

CI: 1719161745

Correo: amorpreltrabajosocial@hotmail.com

Quito, 20 de mayo de 2021

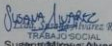
Dra. Celia Isabel Jara Galdeman
COORDINADORA DE LA CARRERA DE TRABAJO SOCIAL DE LA
UNIVERSIDAD NACIONAL DE LOJA
Presente

ASUNTO: Consentimiento informado para soporte en proyecto de Investigación

Susana Mireya Alvarez Realpe con cédula de identidad número 1719161745, licenciada en Trabajo Social, estudiante de la Maestría en Docencia Universitaria de la Universidad César Vallejo de Lima Perú, me dirijo a usted para solicitarle comedidamente su soporte profesional en el tema de investigación "Análisis de Pertinencia de las Competencias Profesionales de los estudiantes en Trabajo Social de la Universidad Nacional de Loja, 2021", con su apoyo en la realización de una encuesta de 18 preguntas a los estudiantes de último semestre y la validación del instrumento de cinco jueces que deben ser docentes de la Carrera.

En espera de su oportuna respuesta, de antemano, anticipo su gentil predisposición, sin otro particular, me despido con grato aprecio y consideración.

Atentamente


Susana Mireya Alvarez Realpe
TRABAJO SOCIAL

CI: 1719161745

Correo: amorpreltrabajosocial@hotmail.com

NOTA: Adjunto documento de Ficha de Validación de Expertos