

Competencias laborales de trabajadores sociales en el tercer sector de la economía¹

Fecha de recepción: julio 28 de 2008.

Fecha de aprobación: agosto 29 de 2008.

Luz Marina Pava Barbosa²

RESUMEN

La experiencia de treinta y dos egresados y egresadas, unida al avance teórico y conceptual, permite realizar un análisis de las competencias laborales en el tercer sector de la economía. El documento establece las características de formación profesional y su relación con demandas de empleabilidad en éste sector. La metodología cualitativa desarrollada permite ubicar contextos, lógicas y significados desde la percepción de protagonistas y significantes. Los resultados muestran evidencias significativas en la relación universidad, inclusión al mundo laboral, e indican acciones para el fortalecimiento académico y ocupacional en trabajo social. El hecho de que cada contexto tenga definido un perfil no es determinante para explicar la intervención profesional y el objeto de estudio. Se encontraron competencias que favorecen la formación y otras que precisan reflexión, en la identificación de condiciones transversales y emergentes en las nuevas concepciones sobre necesidad de perfiles profesionales centrados en la toma de decisiones, registro de objetivos de trabajo, audiencias y posibilidades propias de interacción.

Palabras clave: universidad, mundo laboral, mapa de competencias laborales, tercer sector de la economía, intervención profesional.

“Competences in third sector of the economy of social workers”

ABSTRACT

The experience of 32 graduates, theoretical and conceptual progress, analysis has been realized about the labour competences in the third sector of the economy. The document intend, to establish the characteristics of professional formation and its connection with the demand for employment offers in this field. The qualitative methodology developed allows to locate contexts, logics and meanings from the perception of the main characters and signifiers. The results show meaningful evidence in relation to the university and the labour World, and demonstrate actions to the academic and labour strengthening in

1 Investigación financiada por el Departamento de Investigaciones de la Universidad de la Salle, Bogotá D.C. Colombia.

2 Docente Facultad de Trabajo Social, Universidad de la Salle, Correo electrónico: lpava@unisalle.edu.co

the field of Social Work. In other words, the fact that for each context there is a defined profile that does not determine the explanation for the professional intervention and the object of study. Competences were found that favour the formation, and others precise reflection, when identifying the transverse and emerging backgrounds in the new conceptions

about the need of professional profiles at decision making time, register of work goals, possibilities of interaction and self-hearing.

Key words: university, labour World, labour competences map, third field of economy, professional intervention.

*En todas las profecías del mundo
está escrita la destrucción del mundo.*

*Todas las profecías cuentan que el
hombre creará su propia destrucción.*

*Pero los siglos y la vida que siempre
se renuevan, engendraron también*

una generación de amadores y

*soñadores, hombres y mujeres que no
soñaron con la destrucción del mundo,*

las mariposas y los ruiseñores (...)

el mar, la alegría y la ternura.

Los portadores de sueños,

Gioconda Belli

Sao Paulo (Brasil) 2004 y Ciudad de México (México) 2006.

Herrera y Brown (2006:20) señalan la tendencia a la desaparición del sueño del “empleo estable” por el influjo de cambios sociales, culturales y tecnológicos, que, no obstante y simultáneamente, abren espacio a nuevas fuentes y formas de trabajo. “Todo indica que este proceso no se detendrá; por el contrario, seguirá profundizándose y afectando a todos los ámbitos de la economía. En el futuro cercano, no existirán instituciones en las cuales refugiarnos y esperar que solucionen nuestros problemas o que se preocupen de nuestro desarrollo profesional o personal”.

PRESENTACIÓN

La respuesta a diversos cambios educativos, económicos y sociales actuales, conduce a realizar nuevos estudios en relación al perfil de formación y el desarrollo de competencias laborales en el ejercicio de la profesión de trabajo social en el tercer sector de la economía, dada la creciente apertura y demanda laboral de profesionales en este sector.

Dentro de este marco se considera la denominación señalada por Sarmiento (2005): el tercer sector de la economía comprende las organizaciones solidarias de desarrollo, asociaciones, corporaciones, fundaciones, redes de voluntariado y comités empresariales de las Juntas de Acción Comunal, sus gremios y ONG's.

El tema se ha reflexionado en torno a la incidencia del mejoramiento de la calidad de vida, relaciones y nuevas dinámicas laborales en este sector³ en el encuentro “Tercer Sector de la economía en Iberoamérica” y otros realizados en Cáceres (España) 1992, Guadalajara (México) 1994, Río de Janeiro (Brasil) 1996, Buenos Aires (Argentina) 1998, Cartagena (Colombia) 2000, Barcelona (España) 2002,

Al abordar la categoría “tercer sector”, es imprescindible citar uno de los precursores del tema, el sociólogo alemán Amitai Etzioni, ideólogo del “comunitarismo” movimiento creado a comienzos de los años 90. Su desempeño académico e intelectual-político, tuvo como escenario inicial la sociedad y la política norteamericana en que influyó de forma significativa; su pensamiento incidió más allá de las fronteras de los EEUU, alcanzó el pensamiento sociocultural contemporáneo, desató cambios sociales importantes en los últimos años del Siglo XX. Su propuesta ha tenido aliados y detractores; ha calado en un contexto de cansancio frente al individualismo imperante al que opone su idea de *un pacto social ético que fusione los valores comunitarios e individuales*.

Más adelante denominado “tercera vía” desde el argumento etzioniano, “...trata de hacer hueco justo a la comunidad en el intento de lograr un nuevo equilibrio de a tres que sustituya el presente de a dos entre el individuo y el Estado. Para que este nuevo equilibrio pueda plantearse hemos de reconocer primero conceptualmente a la comunidad como sujeto” Etzioni (2001:12). Enlazan con este pensamiento, enfoques que propugnan, entre otros, por la responsabilidad social, el desarrollo humano, la ética social y ambiental.

³ Véase VIII Encuentro Iberoamericano del Tercer Sector, octubre 16 al 18 de 2006, México.

El tercer sector promueve la generación y apropiación del capital social, a través del fortalecimiento de los actores y organizaciones que componen el sector, respondiendo a las demandas sociales a partir de la implementación de propuestas que conduzcan al mejoramiento de la calidad de vida de las personas y por último, promoviendo la investigación del sector y las prácticas que éste desarrolla. Sarmiento, (2005).

Es interesante examinar el problema desde diversas reflexiones e inquietudes planteadas en asambleas nacionales de trabajo social, aunado a los procesos de acreditación y re acreditación nacional y en lo concerniente al desarrollo, cada vez más creciente de la necesidad de profesionales en capacidad de integrar conocimiento, argumentar los campos de pensamiento crítico en forma verbal, escrita, y fundamentalmente en la capacidad de proponer alternativas asertivas y propositivas a realidades complejas y diversas.

Las competencias laborales, entendidas como las habilidades, capacidad de gestión, comunicación efectiva, conocer el contexto de trabajo, resolución de conflictos, actualización, trabajo en equipo, articulación de tecnología y sistemas de punta, cambio, riesgo y desarrollo personal (...); determinan el modo en que las personas se relacionan, van más allá de lo económico y se articulan a la sociedad y el trabajo. Vargas, (2006).

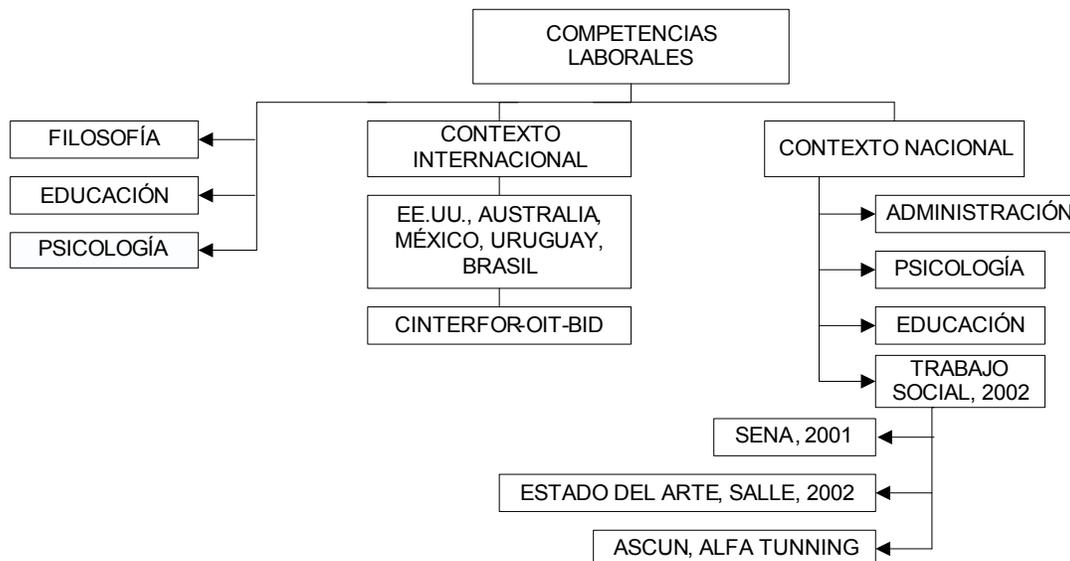
En la actualidad se ha modificado la dinámica y formas de contratación para las organizaciones y sus miembros (Ley 100 de 1993 y modificaciones, Reforma Laboral 789 de 2002...), basándose en el desarrollo profesional de los segundos y en la búsqueda, por parte de los primeros, de nuevas formas para potenciar al máximo las competencias del personal. Para dar respuesta a estos retos, las empresas han optado aplicar e implementar del sistema de competencias laborales, como una alternativa para impulsar la formación y educación, que logre

un mayor equilibrio entre las necesidades de las organizaciones y sus miembros. De ello, resulta que las demandas cualitativas del mundo laboral exigen desempeño calificado, eficaz, pertinente y competente a situaciones específicas de trabajo que respondan a niveles de rendimiento y productividad necesarios por los mercados de orden nacional e internacional. Agudelo (2006).

Como resultado, es cada vez más significativo el debate académico entre la universidad y mundo laboral, en términos de diseño del currículo, el perfil profesional, los exámenes de idoneidad profesional ECAES (2004), y cómo se ha observado desde las nuevas exigencias de los sectores de la economía público, privado y tercer sector.

Las instituciones de educación superior, específicamente las Unidades Académicas de trabajo social, no han estado ajenas al proceso de articulación entre educación y trabajo en la adquisición y desarrollo de competencias. El tema ha sido objeto de reflexión y formulación⁴, aunado al seguimiento y fortalecimiento del proceso de autoevaluación, acreditación y re acreditación nacional; en segundo lugar, lo concerniente al desarrollo cada vez más creciente de una formación profesional, como señala Tobón (2006:39) que pueda entenderse como enfoque que comprenda, “1) La integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas, entre otros; 2) la construcción de programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, ético sociales, ambientales y laborales del contexto; y 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de calidad en todos sus procesos”.

⁴ Asambleas anuales realizadas con la participación de los/las docentes de trabajo social, por el Consejo Nacional para la Educación en Trabajo Social, CONETS, con referencia al tema informes (1996-2005).

ESQUEMA 1. COMPETENCIAS, AVANCE TECNOLÓGICO Y ACTUACIÓN PROFESIONAL⁵

Se considera el estudio del tema por parte de organismos nacionales e internacionales y desde la academia. Los primeros evidencian elaboración en la publicación de artículos, boletines, normatividad, estudio cada vez más cercano a la propuesta de articulación educación y mundo laboral. La segunda, son los resultados alcanzados de un estado del arte Molina *et. ál.*, (2006)⁶, en que se ubican ciento setenta y seis investigaciones, y según criterios de selección, analiza sesenta y cuatro producciones, desde cuatro profesiones.

El marco normativo el tema se articula a la Ley 115 de 1994, Ley 933 de 2003, y lo concerniente a partir del Decreto 1781 de 2003, Examen ECAES; Decreto 2566 de 2003, condiciones mínimas de calidad, ofrecimiento de los programas y Resolución 466 de 2007.

Torres (2006:26) afirma: "... no hay una definición común sobre competencias laborales, abordan diversos elementos algunos tienen que ver con lo que debe saber una persona en términos de información que maneje, otros se centran en habilidades de las personas, otros en la capacidad técnica para la obtención de resultados y otros en la definición de una serie de características o atributos personales que tenderían a confundirse con lo que en el lenguaje de las organizaciones se conoce como perfiles del cargo". Aunque se sabe que la articulación es necesaria, surge la inquietud, pues parece que no hay certeza sobre cómo llevarla a cabo, sobre cuál sería la estrategia de acercamiento y comunicación entre educación y mundo laboral, cuál sería el alcance de esa articulación, cuál es la percepción que existe entre uno y otro.

Sobre el origen del concepto de competencias laborales en el ámbito nacional e internacional la producción de la literatura avanza desde filosofía, educación y psicología; al tiempo desarrollos en administración de empresas y trabajo social. Véase el esquema 1.

⁵ Diseño de la autora en el desarrollo de la investigación.

⁶ Estado del arte realizado por cuatro estudiantes en el II ciclo de 2005 y I ciclo de 2006, en la modalidad de trabajo de grado de la Facultad de Trabajo Social. En 2006, Barrera *et. ál.*, inicia la investigación sobre "Competencias laborales de los/as trabajadoras sociales en el sector privado".

Los aportes al tratamiento del tema desde diversas profesiones, autores y organismos, sugieren implícitamente que existe constante preocupación por responder desde la formación, a nuevos desafíos en lo político, educativo, económico, social y específicamente en lo que se refiere a la inclusión mundo laboral. El estado de conocimiento del tema “competencias laborales y tercer sector”, ha sido menor en trabajo social, según el estado del arte (2006) y revisión posterior.

El estado de conocimiento del tema “competencias laborales” ha sido abordado ampliamente desde varias profesiones con escaso desarrollo en trabajo social; se identificaron dos casos alusivos al tercer sector de la economía en ONG's, en la modalidad de servicios en este tipo de instituciones, que demandan personal con alto nivel de calificación, conocimiento tecnológico, destrezas y habilidades transformadas en competencias y capacidades de interacción social, laboral, acciones de emprendimiento social. La revolución tecnológica ha logrado que las actuales empresas no se parezcan a las de hace diez años; se han modificado en su estructura, modo de producción y contratación; no se conoce el perfil ocupacional, experiencia y características de inclusión laboral de las/os egresados de la Facultad de Trabajo Social en el tercer sector de la economía; los estudios sobre “competencias laborales” aún no establecen cuáles son las competencias laborales de los egresados y las relaciones con este campo ocupacional.

Desde esta perspectiva, Marcovitch, (2002) considera que quizás la función principal de la universidad, se encuentra en “desarrollar la inquietud del ser social”, formar ciudadanía; asegura que no se trata únicamente de formar buenos profesionales; también agentes críticos, pues la función social y cultural de la universidad “trasciende el papel limitado de preparar profesionales para el mercado”.

Encuentra imperativo que la universidad asuma un “compromiso social” a través de programas específicos en las siguientes áreas: medio ambiente, exclusión social, fortalecimiento de la formación, basada en competencias, la calidad de la enseñanza, apoyo entre ellos a las ONG's que defienden los recursos naturales y los derechos humanos, nuevos modelos políticos que guíen a la cohesión social. La relación universidad-mundo laboral desde esta perspectiva relacionada con el perfil de formación establecido por la facultad de trabajo social, se ilustra en el esquema 2. Como se observa, el desarrollo de competencias específicas y laborales, adquiere relevancia especial, si tomamos en cuenta la base de competencias personales y profesionales que definen el ingreso al mundo laboral.

A partir de lo propuesto por Maldonado, (2002) se afirma que la preocupación por el tema⁷ responde a diversos planteamientos, enfoques, gestión y aplicación por parte de las instituciones en el ámbito nacional e internacional.

Como síntesis, el marco de competencias laborales puede comprenderse desde cuatro niveles; competencias básicas, básicas cognitivas⁸, competencias genéricas y competencias específicas y laborales. Ver cuadro 1.

7 Se resalta el aporte e introducción al tema desde el estudio realizado por Torres y Zapata. En relación a las competencias básicas cognitivas señalan: “Las competencias no son “observables” directamente, es necesario inferirlas a través de los desempeños...”. (2002:64).

8 Exámenes ECAES 2004, para fines del estudio se toma en cuenta el aporte argumentativo y propositivo de la experiencia profesional de las/os egresados.

ESQUEMA 2. RELACIÓN UNIVERSIDAD, MUNDO LABORAL Y PERFIL DE FORMACIÓN⁹.



CUADRO 1. TIPOS DE COMPETENCIA IDENTIFICADOS PARA FINES DEL ESTUDIO

TIPO DE COMPETENCIA	PARA FINES DEL ESTUDIO	DESCRIPCIÓN
Competencias básicas.	Comunicativa. Matemática. Autogestión del proyecto ético de vida Manejo de nuevas tecnologías de la información y la comunicación afrentamiento al cambio. Liderazgo Tobón, (2006:67).	Base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias; relacionadas con el pensamiento lógico matemático y las habilidades comunicativas para la apropiación y aplicación del conocimiento científico provisto por las diferentes disciplinas, sociales y naturales. Permiten el desarrollo de competencias ciudadanas y laborales.
Competencias básicas cognitivas.	Interpretativa. Argumentativa. Propositiva.	Relacionadas con el manejo de procesamiento de la información, fundamentación teórica disciplinar y transdisciplinar, contexto investigación y componente tecnológico.

⁹ Diseño autora en el desarrollo de la investigación.

TIPO DE COMPETENCIA	PARA FINES DEL ESTUDIO	DESCRIPCIÓN
Competencias genéricas.	Emprendimiento Gestión de recursos Trabajo en equipo. Gestión de la información. Comprensión sistémica. Resolución de problemas. Planificación del trabajo. Tobón, (2006:71).	Se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación particular, sector económico, cargo, o tipo de actividad productiva; habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades, son observables, medibles y por tanto evaluables.
Competencias específicas y laborales.	Resultantes y acorde a la intervención de trabajo social en el contexto ocupacional del tercer sector de la economía.	Inherentes al desarrollo de una profesión, requieren especialización, responsabilidad, autonomía. Necesarias para el desempeño de la gestión profesional propia de un sector productivo. Dominio de conocimiento, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad de una ocupación; facilitan el alcance de las metas organizacionales. Están relacionadas con el conjunto de actividades necesarias para lograr resultados específicos de trabajo, en relación con el propósito clave de un área objeto de análisis.

Es necesario reflexionar sobre el tipo y conformación de organizaciones. Alvin y Heidi Toffler, (2006:29) plantean: “La economía del mañana mostrará oportunidades empresariales significativas en campos como la hiperagricultura, la neuroestimulación, la asistencia médica personalizada, los nanocéuticos, nuevas y raras fuentes de energía, sistemas de pago clasificados, transporte inteligente, mercados instantáneos, nuevas formas de educación, armas no letales (...), todo tipo de sensores...”, nuevas estructuras de organización, servicios especializados a nuevas necesidades, sectores no identificados, experiencias y oportunidades, estructura de familia, atender la “industria de la sincronización y de la soledad, por ejemplo”.

MATERIALES Y METODOS

La investigación de corte cualitativo, exploratorio-descriptivo, acude a la revisión documental fundamentada en autores como Maldonado (2002), Tobón

(2006), Vargas (2004-2006) y Alles (2004-2005), quienes plantean los componentes relacionados con capacidad y desarrollo de competencias laborales en un contexto ocupacional.

El método cualitativo de investigación posibilita explorar de manera sistemática el conocimiento y experiencia de egresados y egresadas en un contexto espacial y temporal; así mismo, obtener la percepción de las coordinadoras. Acorde a Coffey y Atkinson, (2003) se retoma la contextualización de la experiencia, el conocimiento personal del discurso, la distinción, variedad y coherencia en el relato (lógica de sentido que el egresado construye en torno a la experiencia), el sentido del protagonista y significativo (egresados/as y coordinadoras de área), estructuración y análisis de la información.

Se convocaron egresadas y egresados en el periodo 1998-2004 vinculados a ONG´s, con trayectoria laboral en este sector, no menor a un año, ubicadas en

la ciudad de Bogotá y a sus empleadores. Ubicación que se redefinió en el curso de la investigación, por condiciones de movilidad de residencia, empleo y desempleo. En consecuencia, se identificaron cuarenta y tres egresados/as de los cuales atendieron a la convocatoria treinta y dos y trece coordinadoras de instituciones sin ánimo de lucro, proveedoras de servicios sociales y relaciones de solidaridad a través de asociaciones, corporaciones y fundaciones. Se tomó en cuenta un lapso de experiencia de seis años en relación al egreso de la universidad. Ver cuadro 2.

CUADRO 2. UBICACIÓN DE EGRESADOS POR SECTORES

SECTOR DE ECONOMÍA / OTROS*	NÚMERO DE EGRESADOS/AS
Público	44
Privado	20
Tercer Sector	43
No ubicados**	153
TOTAL	260

* Dentro del ítem otros egresados/as: participaron en la validación de los instrumentos (tres egresadas del año 2005 y dos coordinadoras de las instituciones).

** La no ubicación de ciento cincuenta y tres egresadas/os, tiene que ver con las siguientes razones: teléfono errado, fuera de servicio, no contestan, contestador virtual, cambio de domicilio, no ejercen la profesión, trabajo independiente, fuera de Bogotá o del país (realizan estudios en el exterior México, Chile, Guatemala, Argentina, Francia, Inglaterra, Estados Unidos), y no atendieron a la convocatoria. En 2002 una egresada falleció

Los que participaron en la investigación se seleccionaron bajo siguientes criterios: Egresadas/os graduados de la Facultad de Trabajo Social en el periodo comprendido entre 1998-2004, con experiencia en el tercer sector de la economía en Bogotá, ubicados en municipios circunvecinos y vía Internet,

coordinadoras de área de las/os egresados en este sector, y por último, el interés y disponibilidad de tiempo.

FASES DEL ESTUDIO

FASE	INTENCIONALIDAD
I	Caracterización de egresadas/os, con experiencia laboral acorde a las necesidades y competencias en el desarrollo del cargo en instituciones del tercer sector. Caracterización de Coordinadoras de Área que interactúan con los/as egresados. Percepción de egresados y coordinadoras de área sobre el desarrollo de competencias básicas y genéricas, habilidades y aprendizajes en el desarrollo del cargo.
II	Establecimiento del perfil de formación personal, profesional y ocupacional y relación con la demanda de empleabilidad en este tipo de instituciones. Percepción de los egresados y coordinadoras de área en relación a los requerimientos del perfil ocupacional sobre desarrollo de competencias laborales.
III	Ordenamiento, procesamiento y organización de la información. Establecimiento de las categorías de análisis y dimensiones. Socialización y validación de la información con la población participante.

RESULTADOS

Los resultados se basan en la información de treinta y dos egresados/as y trece coordinadoras de área; no se obtuvo respuesta por parte de voluntariados y ONG's; las características, necesidades y evidencias sólo tienen relevancia en los treinta y dos casos en el tercer sector. No representan las características generales al total del periodo establecido ni en general para el total de egresados de la facultad. Acorde a lo

señalado por Vargas (2006), Tobón (2006) y otros autores, no existe un concepto unificado sobre *competencia laboral*; la identificación sitúa características comunes con la especificidad del cargo, sector de la economía, en este caso, instituciones del tercer sector orientadas al desempeño y lasituación laboral específica. En cuanto a las intervenciones propias desde la formación teórica, investigativa, metodológica y práctica, se identifican las siguientes tendencias.

TENDENCIAS

Entender las nuevas condiciones de racionalización del trabajo actual en el tercer sector de la economía, características que pueden evidenciarse en el sector público y privado, implica tener en cuenta tendencias complejas en el acceso de las y los egresados al mundo laboral en relación con:

1. La formación obtenida, articulación teoría-investigación-práctica, relación del contexto del ejercicio profesional.
 2. La articulación de la intervención a la política social e institucional.
 3. La calidad de la experiencia formativa en la oferta y demanda laboral.
 4. La validez de la oferta del programa en el intermedio que configuró el perfil profesional.
 5. Las variaciones en la concepción del trabajo, desarrollo de competencias básicas, cognitivas, genéricas, específicas y transversales, laborales, en un cargo específico.
 6. Las nuevas concepciones sobre la necesidad de perfiles profesionales, competencias laborales, centrados en la toma de decisiones, registro de objetivos de trabajo, posibilidades de interacción y audiencias propias.
1. La formación desde el programa de trabajo social en el periodo de estudio 1998-2004, comprende tres momentos: a) la secuencia formativa básica del trabajo social desde teorías, enfoques y paradigmas de las ciencias sociales, que definen contextos de intervención y articulación de la política social, b) la profundización en la fundamentación, reflexión y comprensión de las particularidades del carácter histórico de la profesión, el estudio y análisis de los métodos y metodologías en la identificación y alternativas de cambios a problemas sociales, y c) el énfasis en el desarrollo de las competencias básicas cognitivas, interpretativas, argumentativas y propositivas, que articula y fortalece el perfil personal, profesional y ocupacional, éste último en el desarrollo de las competencias laborales en trabajo social¹⁰.
 2. Las/os egresados recién graduados al momento de ingresar al mundo laboral no precisan la consistencia de la formación recibida para responder y mantenerse efectivamente en el campo laboral. Es necesario fortalecer campos de menores logros como empoderamiento, liderazgo, la deficiencia de objetivos claros y la autonomía.
 3. El mayor número de casos corresponde a veintinueve mujeres; el acceso a ésta carrera privilegia la incorporación femenina al mundo laboral actual; en cargos de menor autonomía y responsabilidad; muestra una alta presencia y participación en proyectos y programas formulados desde la política de género implementada en 2004¹¹. Aspecto que refiere formación y empoderamiento para intervenciones en procesos desarrollados al interior de este tipo de instituciones desde liderazgo, autonomía y participación en

10 Véase programa académico, Universidad de la Salle, Facultad de Trabajo Social 2004 y 40 años de construcción académica y proyección social, 2006.

11 Véase política pública de mujer y géneros, Alcaldía Mayor de Bogotá 2004-2008.

la formulación o implementación de política pública.

La participación en política pública y la implicación desde la intervención, involucra desarrollos en la lectura crítica, reflexiva y sistemática del objeto del trabajo social sobre los “problemas sociales”, los ejes temáticos del ejercicio profesional y disciplinar, la relación interdisciplinaria de saberes específicos y la acción social desde la formulación, implementación-coordinación de proyectos y programas concernientes a la transformación de situaciones emergentes locales, regionales y nacionales en los campos y áreas específicas que definen el ejercicio de la profesión.

4. Se evidencia el requerimiento de un perfil profesional, que más allá del desempeño académico y la trayectoria alcanzada, desarrolle acciones que fortalezcan la lectura crítica de contexto, manejo y articulación de la normatividad nacional e internacional, la política pública, la sostenibilidad en el abordaje de situaciones emergentes a nuevas configuraciones problemáticas, el trabajo en equipo, la tolerancia, la iniciativa, la gestión, el seguimiento, la evaluación y planificación.
5. La formación para el ejercicio en el tercer sector, exige personas proactivas, comunicativas, con disposición para propiciar ambientes laborales y flexibles, con capacidad de afrontar el cambio a diferentes contextos y con manejo en la resolución de problemas cotidianos. En menor proporción, conocimiento y utilización de tecnología de punta, otro idioma y cooperación internacional. Resalta la importancia en la formación y el manejo para la formulación de proyectos relacionados con apoyo internacional.
6. Se percibe en este tipo de instituciones, acorde al perfil de formación profesional y ocupacional, tendencias en el desarrollo de competencias

básicas y genéricas; que definen el campo de las competencias específicas y/o laborales en el tercer sector de la economía.

En el *perfil de formación profesional* conviene afianzar competencias básicas como:

1. Comunicativa en relación con el manejo de otro idioma, sistemas informáticos (TIC), escritura de textos, sistematización, programas estadísticos para el procesamiento de datos cualitativos y cuantitativos, desarrollo de estrategias didácticas generadoras de argumentación crítica y reflexiva, lectura de contexto, desarrollo de autonomía, *liderazgo y empoderamiento de la profesión*.
2. Matemática en cuanto al conocimiento de monitoria de proyectos, indicadores de impacto, elaboración de presupuestos, programas para el procesamiento de datos estadísticos y manejo de sistemas proyectivos.
3. Liderazgo en la formulación, gestión y evaluación de políticas y programas.
4. Conocimiento y liderazgo de procesos sociales, identificación de factores de motivación y mejoramiento, habilidad para la toma de decisiones.
5. Manejo de nuevas tecnologías, comunicación asertiva, búsqueda y utilización de la información en la elaboración de proyectos y manejo de tecnología de la información.
6. Afrontamiento al cambio, toma de decisiones, identificación de factores de riesgo, establecimiento de planes de contingencia y cambio.

En cuanto al *perfil ocupacional*, se busca fortalecer la formación en competencias genéricas con menor desarrollo en toma de decisiones, afrontamiento y cambio, gestión de recursos, trabajo en

equipo, elaboración de presupuestos, monitoría de proyectos, indicadores de impacto, factibilidad, cooperación internacional, elaboración y manejo de presupuestos y procesos de licitación en el desarrollo e impacto con el sector público y agencias de cooperación internacional, identificadas en este sector como principales soportes financieros.

Competencias específicas y laborales en cuanto:

1. Emprendimiento en la proposición sistemática de acciones de mejoramiento e innovación, establecimiento de objetivos y metas articuladas a la política pública, social e institucional, prospectiva de contexto a demandas emergentes nacionales e internacionales, así como conocimiento para emprender y liderar empresa.
2. Gestión de recursos en la coordinación, gestión y movilización de recursos, análisis estratégico, coordinación logística y protocolo institucional.
3. Gestión de la información articulada a la formulación e implementación de proyectos y programas derivados de la política pública y social, análisis crítico de la información disponible conducente a la sistematización, sistemas de información.
4. Trabajo en equipo sobre planificación estratégica, conocimiento y diferenciación de trabajo interdisciplinar, transdisciplinar y multidisciplinar.
5. Comprensión sistémica en el desarrollo interpretativo, argumentativo y propositivo de los procesos, establecimiento de conexiones intermedias de formación en el ejercicio profesional y disciplinar.
6. Resolución de problemas en el empoderamiento, liderazgo, negociación y concertación de las acciones específicas del campo profesional, identificación y abordaje de problemas emergentes, prospectiva y mediación de relaciones conflictivas.

7. Planificación del trabajo, manejo de planeación estratégica, social y financiera, gerencia, factibilidad, seguimiento y evaluación, establecimiento categorial de situaciones y sistematización como propuesta metodológica de impacto social.

DISCUSIÓN

La exploración del tema permite el reconocimiento del tercer sector, la identificación de competencias laborales en el desarrollo de cargos actuales y la determinación de nuevos perfiles ocupacionales. Se precisa una redefinición y análisis estructural en la comprensión de este sector, en relación a la estructura y tipo organizacional, perfiles y cargos, contratación, intervención profesional, nuevas necesidades de formación, actualización y capacitación que contribuya en la articulación con la demanda ocupacional actual. Las tendencias evidencian necesidades de actualización y capacitación en el desarrollo de competencias sobre:

- La orientación para enfrentar efectivamente el mundo laboral, en la lógica desempeño formativo y experiencia alcanzada desde la práctica; la oferta laboral no suele ser tan previsible al ofertar efectivamente egresados sobre los requerimientos específicos de las instituciones. Es necesario tener en cuenta este proceso como transversal durante el transcurso de la formación, dado que incide al finalizar la carrera.
- El empoderamiento y sostenibilidad del proceso de formación teórica, investigativa y práctica y su relación en la definición de las áreas-campos del ejercicio profesional. Esta articulación desde el énfasis y conexión de las diferentes espacios académicos, contexto local, regional, nacional e internacional; normatividad, política, actores sociales y transformación de los problemas sociales objeto del trabajo social.

Dado el número de casos analizados, no son evidentes las características que representan el universo, se evita incurrir en sobreestimaciones del deber ser y el deber hacer, en un contexto específico. Existen perspectivas que pueden influir sustantivamente en el programa de formación de trabajo social. La pretensión del estudio no es inferir la realización de estudios específicos con universos de mayor representatividad.

Así mismo, la formación debe prever la integración teórica articulada a contextos sociales desde primeros semestres, desde una lectura crítica de nuevas y diversas tendencias para abordar, situar y transformar.

El marco de la experiencia encontrada en el tercer sector, dispone de un amplio espectro de situaciones que posibilitan al profesional ejercer, en contraste limita en la mayoría de los casos, la oferta laboral desprovista de garantías económicas que posibiliten sostenibilidad, proyección personal y profesional.

La relación universidad-mundo laboral, está mediada por condiciones puntuales y ocasionales desde la permanencia en aulas, práctica, investigación. No sitúa posibilidades de aprovechamiento de oportunidades de extensión; electivas interdisciplinarias, pasantías, semilleros de investigación, eventos académicos y culturales; que brinde otras formas de relación e interacción en el proceso formativo y vinculante con la perspectiva de inclusión laboral.

El estudio puede ser de utilidad en el avance y comprensión conceptual sobre el tema de las competencias laborales requeridas y desarrolladas por el trabajo social en el tercer sector de la economía. Más allá del registro de la experiencia evidenciada en un sector, aporta elementos de reflexión y análisis desde la percepción de actores y significantes en la construcción y mejoramiento de la perspectiva formativa y laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Agudelo, S. *Competencias Laborales*. Revista internacional Magisterio. Educación y Pedagogía No. 22, agosto-septiembre, Bogotá D.C., 2006.
- Alles, M. *Elija al mejor. Cómo entrevistar por competencias*. Nueva edición revisada y compilada. Ediciones Granica, Argentina, 2004.
- Alles, M. *Gestión por competencias. El Diccionario*. Ediciones Granica, Argentina, 2005. Barrera, N. et. *Competencias laborales de los/as trabajadoras sociales, sector privado*. Facultad de Trabajo Social, Universidad de la Salle. Bogotá D.C., 2006.
- Coffey, A. Atkinson, P. *Encontrar el sentido a los datos cualitativos. Estrategias complementarias de investigación*. Facultad de Enfermería de la Universidad de Antioquia. Colección Contus. Editorial UDEA. Traducción. Medellín, Colombia, 2003.
- Etzioni, A. *La nueva regla de oro. Comunidad y moralidad en una sociedad democrática*. Ediciones Paidós Ibérica S.A., España, 1999.
- Etzioni, A. *La sociedad activa*. Ediciones Aguilar S.A., primera edición, España, 1980.
- Etzioni, A. *La tercera vía hacia una buena sociedad. Propuestas desde el comunitarismo*. Editorial Trotta, Madrid, 2000.
- Hamburguer, A. *Ética de la empresa. El desafío de la nueva cultura empresarial*. Primera edición, Edición Paulinas. Bogotá, 2004.
- Herrera, H., Brown, D. *La guía del emprendedor. Combinaciones transgresoras para crear un negocio único*. Empresa Activa, España, 2006.
- Maldonado, M. *Las competencias, una opción de vida. Metodología para el diseño curricular*. Ediciones ECOE, reimpresión septiembre, Bogotá, 2002.
- Marcovith, J. *La Universidad (im) posible*. Organización de Estados Iberoamericanos para la

- educación, la ciencia y la cultura OEI, Cambridge University Press, Madrid, España, 2002.
- Mertens, L. *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Oficina Internacional del Trabajo-Poliform, OIT- CINTERFOR, 1996.
- MEN, ICFES, CONETS. *Exámenes de estado de calidad de la educación superior ECAES*. Guía de orientación. Trabajo Social, Bogotá D.C., 2004.
- Molina, U., et. al. *Estado de Arte competencias laborales (1995-2005). Análisis desde Trabajo Social en Bogotá D.C.* Universidad de la Salle, Facultad de Trabajo Social, Bogotá. 2006.
- Sarmiento, A. *Derecho a solidarizarse. Compilado por DANSOCIAL*, primera edición, Presidencia de la República. Bogotá, 2005.
- Tobón, S. *Formación basada en competencias*. Ediciones ECOE, segunda edición, Bogotá D.C., 2006.
- Toffler, A. Toffler, H. *La revolución de la riqueza*. Primera reimpresión. Editorial Random House Mondadori Ltda., Bogotá, 2006.
- Torres, C. Zapata, A. *Estrategia metodológica para las prácticas de formación profesional del Trabajo Social en la Universidad de la Salle*. Facultad de Educación. Bogotá, 2002.
- Torres, L. *Competencias laborales en Trabajo Social*. *Revista Colombiana de Trabajo Social* No. 20. CONETS. Cali, 2006.
- Universidad de la Salle, Facultad de Trabajo Social *Trabajo Social. Lasallista: 40 años de construcción académica y proyección social*, Bogotá, Colombia, 2006.
- Vargas, F. *Competencias clave y aprendizaje permanente*. Montevideo: Cinterfor, Herramientas para la transformación, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional, (Cinterfor/OIT), Número 26, 2004.
- Vargas, F. *Formación por competencias: un juego de círculos concéntricos*. *Revista internacional Magisterio. Educación y Pedagogía* No. 22, agosto-septiembre, 2006.