

COMPETENCIAS GENERALES Y ESPECÍFICAS PARA EL EJERCICIO PROFESIONAL EN EL MARCO DE LA POLÍTICA PÚBLICA SOCIAL EN ECUADOR

General and specific competencies for professional practice within the framework of social public policy in Ecuador

Dr. Fabián Cobos Alvarado¹, <http://orcid.org/0000-0002-8457-8322>

Dra. Mónica Peñaherrera León², <http://orcid.org/0000-0002-9029-5118>

Mgt. Juan Merchán Alvarado³, <http://orcid.org/0000-0002-5191-4844>

¹Universidad Estatal Península de Santa Elena, Ecuador

²Universidad Técnica de Manabí, Ecuador

³Investigador, Ecuador

*Autor para la correspondencia. email: ecobos@upse.edu.ec

Para citar este artículo: Cobos Alvarado, F., Peñaherrera León, M. y Merchán Alvarado, J. (2023). Competencias generales y específicas para el ejercicio profesional en el marco de la política pública social en Ecuador. *Maestro y Sociedad*, 20(2), 304-309. <https://maestrosociedad.uo.edu.ec>

RESUMEN

Introducción: Este estudio de tipo mixto se realizó con el objetivo de preguntar a los profesionales de entidades que ejecutan política pública social en las áreas de servicios sociales, educación, salud y protección laboral, sobre cuáles serían las competencias profesionales con las que debería contar un titulado universitario del área social. Materiales y métodos: La estrategia metodológica se realizó a través de validación (cualitativa) teórica de expertos del instrumento de recogida de información, tabulación y análisis estadístico de las respuestas (cuantitativo). Resultados: Los principales hallazgos han permitido llegar a conclusiones que aportarán nuevas perspectivas de asumir la formación universitaria de personas que escogen carreras sociales. Discusión: Existen una variedad importante de propuestas sobre cómo construir competencias profesionales para incluirlas en los proyectos de carreras de disciplinas sociales, como tal sería necesario que se realicen los esfuerzos que correspondan para de una forma razonable crear un grupo de competencias estandarizadas para evitar generar esfuerzos individuales que pueden ser muy distintos entre ellos. Conclusiones: Las universidades tienen frente a sí mismas un reto para construir programas de carrera que encuentren aspectos clave en la vida cotidiana y dinámica de la política pública social, como una fuente de garantía de calidad de los programas de carrera que ofertan.

Palabras clave: competencias, formación, universidad.

ABSTRACT

Introduction: This mixed-type study was carried out with the objective of asking professionals from entities that execute social public policy in the areas of social services, education, health and labor protection, about what professional competences a professional should have. Materials and methods: The methodological strategy was carried out through theoretical (qualitative) validation by experts of the information collection instrument, tabulation and statistical analysis of the responses (quantitative). Results: The main findings have allowed us to reach conclusions that will provide new perspectives to assume the university education of people who choose social careers. Discussion: There is an important variety of proposals on how to build professional competencies to include them in career projects in social disciplines, as such it would be necessary to make the corresponding efforts to reasonably create a group of standardized competencies to avoid generating efforts individuals that can be very different from each other. Conclusions: The universities face a challenge to build career programs that find key aspects in daily life and dynamics of social public policy, as a source of quality assurance of the career programs they offer.

Keywords: competences, training, university.

INTRODUCCIÓN

El presente trabajo muestra un acercamiento a las competencias profesionales de personas que ejercen su trabajo en los servicios de atención ciudadana en el marco de la política pública social de Ecuador con el objetivo de conocer desde la sociedad cuales son las demandas del territorio en cuanto a estos profesionales. El mercado de trabajo presenta desafíos para las universidades y como estas configuran la formación profesional de los nuevos profesionales, así mismo expertos, académicos, empleadores (públicos, privados, organizaciones de la sociedad civil) tienen que adaptarse a una política pública más dinámica, que alcanza en Ecuador a los sectores servicios sociales, educación, salud y protección laboral, Chaparro & Urra, 2014) al referirse a las competencias laborales de los nuevos profesionales, precisa que se deben identificar las competencias que estos requieren para el desempeño de la vida laboral en empresas, organismos e instituciones (Jiménez, 2017; Pineda, 2019).

En el proyecto educativo de la Universidad de Valladolid, dirigido a profesionales de los servicios sociales, se manifiesta que el ejercicio profesional conlleva el desarrollo de funciones diversas, tales como la información y orientación, prevención, asistencial, de planificación, formativa, de promoción e inserción social, de mediación, de supervisión, de evaluación (Cartagena et al., 2023), gerencial, de investigación y coordinación y propone que para la consecución de los objetivos formativos, el Plan de estudios se propone garantizar la adquisición y desarrollo de competencias generales y específicas (Universidad de Valladolid, 2022).

López y Chaparro (2006) menciona que existen cambios acelerados y profundas transformaciones entre ellas las basadas en el conocimiento y las innovaciones tecnológicas, podrían por un tiempo resolver las insuficiencias en la preparación de recursos humanos para el trabajo, y que este posible distanciamiento provocaría que el mundo del trabajo y el de la educación actuaran cada uno por su lado, lo que evidentemente trajo diversidad de planes y programas con distintos grados de calidad (Gómez, 2022) y pertinencia respecto a los requerimientos, y la ausencia de un marco que permitiera articular y reconocer los aprendizajes logrados en uno y otro sector, afectando las posibilidades de superación y desarrollo de las personas (Sánchez, 2001).

El profesional que desarrolla la política social debe poseer una amplia gama de conocimientos teóricos, conceptuales y metodológicos, esto significa el conocer prácticas establecidas y normas, el poder identificar y reproducir secuencias de proceso indispensables para poder hacer su trabajo y que no puede ser ajeno a las exigencias del mundo laboral cada vez más competitivo, con unas altas exigencias cualitativas en el mundo de la producción y de los servicios.

González (2008) refiriéndose a las competencias dice que hay una concepción compleja, personalológica, que defiende las competencias como configuraciones funcionales de la personalidad que integran conocimientos, habilidades, motivos y valores, que se construyen en el proceso de interacción social y que expresan la autodeterminación de la persona en el ejercicio eficiente y responsable de la profesión (González, 2006). En este sentido, Rodríguez (2006, p. 34) expresa que esta nueva filosofía ha superado la visión conceptualizadora y sumativa de los conocimientos a favor de la necesidad de centrar el proceso de aprendizaje en la capacidad del sujeto que aprende; en la creencia de que es la propia persona la que será competente para poner en práctica comportamientos y estrategias eficaces.

Naranjo y Pachón (2014) mencionan que desde los estudios sobre la burocracia planteados por Max Weber, se propone identificar a las personas para ubicarlas en su sitio de trabajo de acuerdo con sus competencias. En 1917, Taylor desarrolla la plataforma de lo que serán más adelante las competencias en los trabajadores. Schumpeter (citado por Soler *et al.*, 2011; Naranjo y Pachón, 2014) plantea las competencias como los factores de producción y la manera en que los directivos deben manejar al personal para obtener mejores resultados en su actividad empresarial.

En el sentido de las funciones del profesional que deben ir orientadas a asumir, entre otras competencias, las de adaptar su desempeño profesional al cambiante marco de leyes y reglamentos en el ámbito de la política pública social, además de que se considere competencias que mejoren el desarrollo de funciones de acuerdo a las políticas sociales de las empresas (instituciones públicas), tomando en consideración el desarrollo de las personas y el bienestar ocupacional (Diez & Caparroz, 2013, citado por Jiménez, 2017).

La formación universitaria de profesionales que están en los distintos ámbitos de aplicación de la política pública social, debe hacer que los expertos encargados de la preparación de carreras universitarias que actúen en base a el espectro social, deben centrarse en alcanzar el objetivo de encontrar aquellos aspectos clave de la realidad laboral de estos profesionales en instituciones públicas y organizaciones de la sociedad civil, para de esta forma encontrar las fórmulas académico-técnicas precisas que cubrirían la demanda de perfiles profesionales sociales. La universidad tiene la obligación de hacer el acercamiento a la comunidad para conocer de sus propios actores sociales, los laborales e institucionales, las competencias generales y específicas, en base a las necesidades y problemas sociales, para así poder identificar lógicas con las que la sociedad se desarrolla y plantear nuevas formas de pensamiento, procesos y métodos de formación de estudiantes, en áreas afines a la política pública social.

En Ecuador se produjo el cambio de la Constitución de la República en 2008, a través de la cual se iban a producir cambios importantes en las políticas públicas de educación superior, a su vez en las instituciones que regulan la educación de este nivel y en las universidades y escuelas politécnicas que son instituciones que forman parte del sistema nacional de educación superior. En el marco del nuevo escenario normativo mencionado antes, el diseño y rediseño de carreras de todas las disciplinas, tendría que realizarse cada cierto número de años, como tal es necesario, tener un constante flujo de información con el mercado de trabajo de los profesionales que se gradúa en todas las carreras que ofertan las instituciones de educación superior de país. Los equipos docentes de las carreras son los llamados a realizar los estudios de factibilidad y demanda de profesiones que manifiesta el sistema público, privado y de las organizaciones de la sociedad civil, para el caso de las profesiones sociales.

El presente trabajo viene a articular la necesidad de formación de profesionales de grado (también ampliado a posgrado) y necesidades profesionales identificadas por las instituciones públicas, sociales y privadas con las posibilidades de generar nuevas oportunidades laborales y de formación de personas.

MATERIALES Y MÉTODOS

Se recolectó información bibliográfica sobre el tema de las competencias profesionales de las personas que estudian carreras sociales, en el caso de la provincia de Santa Elena tenemos los estudios de Licenciado en Gestión Social y Desarrollo y a mediano plazo se espera ofertar al menos una carrera social más, con la información recabada se construyó la propuesta teórica recogida en este trabajo y la construcción de una parte de las competencias que se apuntan en el instrumento que se detalla más adelante.

Se recogió de información en las entidades que despliegan en territorio acciones de política pública social, lo que permitió recabar datos relevantes para valorar cuales serían las competencias profesionales más valoradas en los nuevos profesionales que en el corto plazo se integrarían al ejercicio profesional en el sistema público, privado y de organizaciones de la sociedad civil. Se preparó un cuestionario donde se recogen las principales competencias que se identificaron por informantes del sistema público de servicios derivados de la política pública social y de la revisión bibliográfica antes mencionada, se procedió a validar por expertos dicho instrumento.

Las respuestas de los profesionales consultado, se tabuló y analizó usando una hoja de cálculo en Excel y en el apartado resultados se pueden ver los principales resultados de este parte de trabajo. El enfoque de investigación utilizado es mixto donde se utilizó un apartado cualitativo donde se hizo una validación teórica de expertos del instrumento de recogida de información construido para el efecto de esta investigación. Los datos recogidos en el instrumento se tabularon y se analizaron a través de criterios estadísticos, todo esto en el apartado cuantitativo. Se usó un cuestionario con preguntas cerradas, con el fin de obtener información concreta y cuantificable. También se usó un registro de campo para recoger las principales ideas manifestadas por actores clave con quienes se tuvo una conversación que seguía un guion de varias preguntas abiertas.

RESULTADOS

Se enviaron 150 correos electrónicos dirigidos a funcionarios, directivos de empresas privadas y de directivos de organizaciones de la sociedad civil. A continuación se hace referencia a los principales resultados, de las 119 respuestas recibidas. Las personas que respondieron se distribuyen en tipos de entidades según la siguiente distribución:

Tabla 1 Tipo de entidad

Tipo de entidad	N°	Porcentaje
Entidades públicas	12	48%
Privadas	3	12%
Organizaciones de la sociedad civil	10	40%
Total	25	100%

De las personas encuestadas se pudo obtener la siguiente distribución de sus funciones en las instituciones-empresas donde trabajan:

Tabla 2 Tipo de servicio que prestan las personas en sus instituciones

	Porcentaje	N° Personas
Inclusión social	20%	24
Servicios sociales	39%	46
Movilidad económica	8%	9
Educación	21%	25
Salud	7%	8
Protección del empleo	6%	7
Total	100%	119

Como vemos mayormente las personas que colaboraron con este estudio correspondieron al tipo de servicios sociales (39%), seguido de educación (21%) e inclusión social (20%).

Seguidamente a las personas encuestadas se les preguntó sobre si hay posibilidades de que dentro de los próximos años, cree que será necesario que su institución tenga que contratar más personas, para lo cual el 91% manifestó que si vería necesario contratar más personal. La principal razón por la que se debería contratar más profesionales se debe a que la pobreza y diversas situaciones de vulnerabilidad aumentó considerablemente en los últimos 5 años en Ecuador. Las personas que respondieron a la cuestión mencionada en el párrafo anterior, mencionan que el 85% vería necesario contratar entre 1 y 5 personas, el 5% entre 6 y 10 personas, como datos más relevantes de los resultados obtenidos en este apartado. Es por ello que se consideraría la existencia de una demanda al alza de profesionales que ejecutan política social en las áreas sociales educativas, de la salud, la protección del empleo, etc.

Tabla 3 Requerimientos de profesionales

N° personas	N° Respuestas	Porcentaje
0	11	9%
1-5	101	85%
6-10	6	5%
11-15	1	1%
Total	119	100%

Percepción sobre tendencias del mercado ocupacional de profesionales en el ámbito social

Se recabó el criterio de los profesionales consultados, en cuanto a las proyecciones a futuro de las carreras del ámbito social y a continuación se recogió la siguiente información: El 92,5% considera que los profesionales que intervienen en política pública social serán muy necesarios para el desarrollo del país. En base a la experiencia profesional de los encuestados, el 74% cree que se ampliarán los campos ocupacionales para los futuros profesionales sociales. El 42% considera que existirán mayores oportunidades de empleo para los profesionales de esta rama, este porcentaje bajo de respuestas, se debería a la falta de inversión social por parte del estado. De acuerdo a su opinión y en función de las necesidades de la sociedad y el mercado ocupacional, el 100% de los encuestados consideraron que es importante continuar diversificando las competencias profesionales generales y específicas de los profesionales sociales, debido a las nuevas formas de intervención y ejercicio profesional.

Competencias generales y específicas

Estas necesidades de formación profesional universitaria se evidenciaron en el estudio de campo, a través del cual se logró determinar las necesidades profesionales a partir de las competencias generales y específicas requeridas por los sectores estudiados a través de las personas encuestadas (instituciones empleadoras),

donde se priorizó las siguientes competencias generales y específicas:

Tabla 4 Competencias Generales que contribuyen el desempeño laboral

Competencias generales	Sin importancia	Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante
Capacidad de aplicar los conocimientos investigativos	0,00%	0,00%	0,00%	34,00%	66,00%
Capacidad para organizar procesos en campo de acción social	0,00%	0,00%	0,00%	49,00%	51,00%
Conocimientos sobre intervención en el área de estudios	0,00%	0,00%	0,00%	45,00%	55,00%
Habilidades en el uso de tecnologías específicas del área e inteligencia artificial	0,00%	0,00%	0,00%	39,00%	61,00%
Capacidad de aprender en contextos de modernización y mejora de procesos institucionales	0,00%	0,00%	0,00%	40,00%	60,00%
Habilidades para buscar, filtrar, procesar y analizar información cualitativa y cuantitativa	0,00%	0,00%	0,00%	32,00%	68,00%
Capacidad para tomar decisiones	0,00%	0,00%	0,00%	31,00%	68,00%
Capacidad de trabajo en equipo	0,00%	0,00%	0,00%	38,00%	62,00%
Compromiso ético	0,00%	0,00%	0,00%	33,00%	67,00%
Compromiso con la calidad	0,00%	0,00%	0,00%	37,00%	63,00%

De las competencias generales especificadas en la encuesta, todas son consideradas importantes y muy importantes. La competencia Capacidad para tomar decisiones con el 68% de los encuestados consideran a la competencia más importante.

Tabla 5 Competencias Específicas que contribuyen el desempeño laboral

Competencias específicas	Sin importancia	Poco importante	Indiferente	Importante	Muy importante
Diagnosticar problemas sociales	0,00%	0,00%	0,00%	37,63%	62%
Analizar contextos para abordar acciones de desarrollo territorial	0,00%	0,00%	0,00%	39,90%	60%
Analizar aspectos de gobernabilidad en los niveles local, provincial, zonal y nacional	0,00%	0,00%	0,00%	39,37%	61%
Planificar, implementar el sistema territorio y gobernabilidad	0,00%	0,00%	0,00%	42,50%	58%
Evaluar sistemas de gestión para el desarrollo territorial y de gobierno	0,00%	0,00%	0,00%	42,50%	58%
Diseñar, gestionar, implementar y evaluar políticas públicas para la toma de decisiones (Ramón et al., 2019)	0,00%	0,00%	0,00%	38,33%	62%
Capacidad para interactuar con personas, familias, grupos, organizaciones y comunidades a fin de promover cambios y mejoras de las condiciones sociales de vida, mediante la utilización de los métodos y técnicas de trabajo social más apropiadas a cada contexto específico (Ramón et al., 2019)	0,00%	0,00%	0,00%	38,33%	62%
Capacidad para actuar, cuando las circunstancias lo requieran, en defensa de los intereses de las personas o grupos atendidos, especialmente en situaciones evidentes de riesgo (Ramón et al., 2019)	0,00%	0,00%	0,00%	38,33%	62%

DISCUSIÓN

Como vemos existen una variedad importante de propuestas sobre cómo construir competencias profesionales para incluirlas en los proyectos de carreras de disciplinas sociales, como tal sería necesario que se realicen los esfuerzos que correspondan para de una forma razonable crear un grupo de competencias estandarizadas para evitar generar esfuerzos individuales que pueden ser muy distintos entre ellos. Siguiendo a la propuesta de la Universidad de Valladolid (2022) se debe hacer hincapié en el desarrollo de competencias orientadas a la utilización de más y mejores herramientas de información, evaluación e investigación entre otras, debemos considerar las trayectorias de universidades que llevan muchas décadas formando profesionales sociales, para apoyar el trabajo ecuatoriano en cuanto al desarrollo de programas académicos superiores que formen profesionales de lo social.

López y Chaparro (2006) ponen sobre la mesa de debate la necesidad de prepararse para un escenario laboral de cambios acelerados y profundas transformaciones entre ellas las basadas en el conocimiento y las innovaciones tecnológicas, como tal los profesionales sociales tienen que ser un talento humano debe estar preparado para ejercer sus profesión apoyándose en nuevas tecnologías.

CONCLUSIONES

La información obtenida en territorio y con los actores institucionales que llevan adelante la política pública social, nos muestra una radiografía actual sobre la necesidad de contar con profesionales noveles que cuenten con competencias para moverse en un sector copado de nuevos escenarios sociales, con dinámicas sociales más agudas, a aquellas que se encontraban en años anteriores y previos a la pandemia de COVID 19.

Las universidades tienen frente a sí mismas un reto para construir programas de carrera que encuentren aspectos clave en la vida cotidiana y dinámica de la política pública social, como una fuente de garantía de calidad de los programas de carrera que ofertan. Destacar finalmente que el ejercicio de las profesiones sociales, repercute en los derechos sociales y de protección de derechos de otras áreas como la educación, salud o protección laboral, como tal, la formación de nuevos profesionales debe contener contenidos sólidos de formación superior, pero además, se debe considerar los principios y valores necesarios para ejercer profesionalmente de forma humanista.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Cartagena Beteta, M., Santana González, Y., Revuelta Domínguez, F. I., & Pedrera Rodríguez, M. I. (2023). Creencias Docentes en la Integración Curricular de las TIC en Educación Religiosa en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 15(1), 185-198.
2. Chaparro Maldonado, M. Y., & Urra Canales, M. (2014). Competencias específicas del trabajador social en la gestión del talento humano. *Revista Tendencias & Retos*, 19(2), 27-44.
3. Díez, E. R., & Caparroz, N. (2013). Trabajo social en las relaciones laborales y la empresa. (s.e.).
4. Gómez Miranda, O. M. (2022). La franquicia: de la inversión al emprendimiento. *Región Científica*, 1(1), 20229. <https://doi.org/10.58763/rc20229>
5. González Maura, V. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: Un análisis desde la docencia universitaria. <https://rieoei.org/historico/documentos/rie47a09.htm>
6. Jiménez Romero, J. (2017). Percepciones de los empleadores y/o personal jerárquico de recursos humanos del sector industrial, en torno a las funciones de Trabajo Social. <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/8037/1/T-UCSG-PRE-JUR-TSO-49.pdf>
7. López Luna, E., & Chaparro Maldonado, M. Y. (2006). Competencias laborales del trabajador social vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa*, 5, 261-293. <https://doi.org/10.25058/20112742.278>
8. Naranjo, M. & Pachón, S. (2014). Competencias laborales del trabajador social en el área de seguridad y salud en el trabajo. *Hojas y Hablas*, N° 11, pp.158-169.
9. Rodríguez Moreno, María Luisa (2006): De la evaluación a la formación de competencias genéricas: aproximación a un modelo, en *Revista Brasileña de Orientación Profesional*, 7(2), 33-48.
10. Ramón Pineda, M. Á., Lalangui Pereira, J. H., Guachichulla 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.
11. Sánchez Soto, I. (2001). El uso de técnicas creativas en la enseñanza-aprendizaje y evaluación de contenido teóricos y prácticos de física en estudiantes universitarios. Reflexiones sobre la didáctica de las ciencias experimentales. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8387334>
12. Universidad de Valladolid. (2022). Competencias generales y específicas del Título de Grado en Trabajo Social. https://www.uva.es/export/sites/uva/2.docencia/2.01.grados/2.01.02.ofertaformativagrados/_documentos/trabajosocialva_competencias.pdf

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.