

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

***“PERFIL POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL
ACADÉMICO DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE
LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA ”***

María del Carmen Galicia Guillén

Guatemala, marzo del 2011

UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

***“PERFIL POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL
ACADÉMICO DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE
LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA”***

Informe final de tesis para la obtención del grado de Maestra en Ciencias, con base en el Normativo de Tesis aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas, en el punto séptimo, inciso 7.2 del acta 5-2005 de la sesión celebrada el 22 de febrero 2005, actualizado y aprobado por Junta Directiva en el numeral 6.1 punto SEXTO del acta 15-2009 de la sesión celebrada el 14 de julio de 2009..

Asesora:

Msc. Maura Lissete Rodríguez

Revisor:

Msc. Walter Edmundo Vides Guerra,

María del Carmen Galicia Guillén
Autora

Guatemala, marzo de 2011

**UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS
HONORABLE JUNTA DIRECTIVA**

Decano:	Lic. José Rolando Secaida Morales
Secretario:	Lic. Carlos Roberto Cabrera Morales
Vocal Primero:	MSc. Albaro Joel Girón Barahona
Vocal Segundo:	Lic. Mario Leonel Perdomo Salguero
Vocal Tercero:	Lic. Juan Antonio Gómez Monterroso
Vocal Cuarto:	P.C. Edgar Arnoldo Quiché Chiyal
Vocal Quinto:	P.C. José Antonio Vielman

TRIBUNAL QUE PRACTICÓ EL EXAMEN GENERAL DE TESIS

Presidente:	MSc. José Rafael Sánchez Viesca
Secretario.	MSc. Mayra Lorena García Morales
Vocal I:	MSc. Walter Edmundo Vides Guerra



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ACTA No. 25-2010

En el salón número 1 del Edificio S-11 de la Escuela de Estudios de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, nos reunimos los infrascritos miembros del Jurado Examinador, el 23 de noviembre de 2010, a las 19:00 horas para practicar el EXAMEN GENERAL DE TESIS de la Licenciada María del Carmen Galicia Guillén, Carné No. **100008662**, estudiante de la Maestría en Administración de Recursos Humanos, como requisito para optar al grado de Maestra en Ciencias de la Escuela de Estudios de Postgrado. El examen se realizó de acuerdo con el Normativo de Tesis, aprobado por la Junta Directiva de la Facultad de Ciencias Económicas en el Numeral 6.1, Punto SEXTO del Acta 15-2009 de la sesión celebrada el 14 de julio de 2009.-----

Se evaluaron de manera oral los elementos técnico-formales y de contenido científico del informe final de la tesis elaborada por la postulante, denominada "**PERFIL POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA**".-----

El examen fue APROBADO por UNANIMIDAD de votos, CON ENMIENDAS por el Jurado Examinador.--
Previo a la aprobación final de la tesis, la postulante deberá incorporar las recomendaciones emitidas por el Jurado Examinador, las cuales se le entregan por escrito y las presentará en el plazo máximo de 30 días a partir de la presente fecha.-----

En fe de lo cual firmamos la presente acta en la Ciudad de Guatemala, a los veintitrés días del mes de noviembre del año dos mil diez.-----

MSc. José Rafael Sánchez Viesca
Presidente

MSc. Walter Edmundo Vides Guerra
Secretario



MSc. Mayra Lorena García Morales
Vocal I

Licda. María del Carmen Galicia Guillén
Postulante



UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS
ESCUELA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO

ADENDUM

El Director CERTIFICA que la estudiante María del Carmen Galicia Guillén, incorporó los cambios y enmiendas sugeridas por cada miembro examinador del Jurado.

Guatemala, 22 de marzo de 2011

(f)

Borrayo

Msc. Juan Arnoldo Borrayo
Director





FACULTAD DE
CIENCIAS ECONOMICAS

Edificio "S-8"
Ciudad Universitaria, Zona 12
Guatemala, Centroamérica

DECANATO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONOMICAS.
GUATEMALA, CUATRO DE MAYO DE DOS MIL ONCE.

Con base en el Punto CUARTO, inciso 4.1, subinciso 4.1.2 del Acta 11-2011 de la sesión celebrada por la Junta Directiva de la Facultad el 14 de abril de 2011, se conoció el Acta Escuela de Estudios de Postgrado No. 25-2010 de aprobación del Examen Privado de Tesis, de fecha 23 de noviembre de 2010 y el trabajo de Tesis de Maestría en Administración de Recursos Humanos, denominado: "PERFIL POR COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL DE LA UNIVERSIDAD DE SAN CARLOS DE GUATEMALA", que para su graduación profesional presento la Licenciada MARIA DEL CARMEN GALICIA GUILLEN, autorizandose su impresion.

Atentamente,

"ID Y ENSEÑAD A TODOS"

LIC. CARLOS ROBERTO CABRERA MORALES
SECRETARIO



LIC. JOSE ROLANDO SECAIDA MORALES
DECANO



Smp

AGRADECIMIENTOS

Hoy que llego a culminar otra etapa importante en mi vida profesional agradezco a Dios por permitirme vivir y a mi madre porque sin ella no sería quien soy.

Este trabajo es producto de la colaboración de varios profesionales e instituciones, principalmente el personal académico de la Escuela de Trabajo Social, quienes proporcionaron valiosa información para este estudio, las autoridades de esta institución, el Grupo Universitario para la Calidad en América Latina (Red GUCAL), a mis asesores de Tesis Msc. Walter Edmundo Vides Guerra, y Msc. Maura Lissete Rodríguez Alvarado al Msc. José Sánchez Viesca, a mi familia en general, amigos, amigas, colegas, mis sinceros agradecimientos.

Agradecimiento especial a la Universidad de San Carlos de Guatemala por abrirme las puertas del conocimiento.

CONTENIDO

RESUMEN

INTRODUCCIÓN

i

1. ANTECEDENTES

1

2. MARCO TEÓRICO

2.1.	Antecedentes del Concepto de Competencias	6
2.2.	¿Cómo se Conciben las Competencias ?	7.
2.3.	Gestión del Recurso Humano en el Modelo por Competencias	9
2.3.1.	Competencias Laborales y Planeación Estratégica	11
2.4.	¿Cómo se Incorporan las Competencias a la Educación?	15
2.5.	¿Cómo se Explican las Competencias desde la Perspectiva Académica?	18
2.6.	¿Cómo se Clasifican las Competencias?	22
2.6.1.	Competencias Básicas	23
2.6.2.	Competencias Genéricas o Transversales	24
2.6.3.	Competencias Específicas	26
2.7	¿Por qué Definir Perfiles de Puestos por Competencias?	28
2.8.	¿Cuáles son los Beneficios de las Competencias ?	31
2.8.1.	Para los Trabajadores	31
2.8.2.	Para la Organización	32
2.8.3.	Para la Población Atendida	32
2.9.	La Formación por Competencias y el Mercado Laboral	33
2.10.	Formación por Competencias en el Ámbito Académico	34
2.11.	La Docencia en este Nuevo Modelo Educativo	36
2.12.	¿Cómo Identificar las Competencias Laborales ?	37
2.12.1.	El Análisis Funcional	37
2.12.2.	El Análisis Conductista	40

2.12.3. Método DACUM	42
2.13. Las Competencias Laborales y la Gestión del Recurso Humano	43
2.13.1. Gestión y Aseguramiento de la Calidad	45
2.13.2. Capital Humano	47
2.14. Profesionalización y Competencias del Docente	47

3. MARCO INSTITUCIONAL REFERENCIAL

3.1. Objetivos	54
3.2. Visión	56
3.3. Misión	56
3.4. Políticas Generales de la Escuela de Trabajo Social	56
3.5. Estructura Organizativa	59
3.6. Gestión del Recurso Humano en la Escuela de Trabajo Social	65

4. MARCO METODOLOGICO

4.1. Metodología	67
4.2. Diseño Utilizado	67
4.3. Procedimientos y Técnicas	69
4.4. Instrumentos Utilizados	71

5. PRESENTACION Y ANALISIS DE RESULTADOS

5.1. Resultados de la Encuesta aplicada a personal académico	72
5.1.1. Docente que imparte cursos teóricos	77
5.1.2. Supervisor (a) de prácticas académicas	82
5.1.3. Tutores (as) revisoras de trabajos de graduación	86
5.1.4. Personal de Investigación	91
5.1.5. Personal de Extensión	96

5.2. Resultados de los Talleres focalizados	101
(Operacionalización de Funciones y Perfiles de Puestos)	102-120

6. PROPUESTA DE COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

6.1. Contexto	121
6.2. Competencias genéricas para el personal académico	125
6.3. Competencias específicas para docentes de cursos teóricos	126
6.4. Competencias específicas para tutores (as) revisoras	127
6.5. Competencias específicas para los (las) Investigadoras	128
6.6. Competencias específicas para los (las) extensionistas	129
6.7. Competencias específicas para supervisoras (es) de prácticas	130
6.8. Aportes para el plan de formación	131
6.8.1. Estrategia de Formación para el Personal Académico	132
6.8.1.1. Formación inicial para el personal académico	134
6.8.1.2. Formación permanente	136
6.8.1.3. Desarrollo profesional	138
6.9. Implementación de la propuesta	139
CONCLUSIONES	141
RECOMENDACIONES	143
BIBLIOGRAFÍA	145
ANEXOS	148

RESUMEN

Actualmente la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, se encuentra en el inicio de la implementación del nuevo currículo sustentado en el modelo de formación por competencias. Este proceso formativo se orienta hacia el desarrollo de competencias del estudiante egresado de esta Unidad Académica. Sin embargo, no se cuenta con un perfil del personal académico definido para desempeñarse en el nuevo modelo. Esta situación es la que motivó realizar la presente investigación, la cual pretende ser un aporte que complementa este proceso de cambio curricular, que involucrará a los procesos de la gestión del talento humano, entre ellos el reclutamiento y selección, así como la evaluación del desempeño y el entrenamiento del personal académico que labora en la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Las unidades de análisis en este estudio fueron: los docentes titulares e interinos, supervisores de práctica, Investigadores, tutores revisores y extensionistas que se encontraban laborando en la Escuela de Trabajo Social durante el período 2008-2009, a los cuales se les denomina en este estudio Personal Académico..

Las preguntas generadoras que impulsaron la investigación son: ¿Cuáles son las competencias genéricas y específicas que debe contener el perfil del personal académico de la Escuela de Trabajo Social?, ¿Cuáles son las necesidades de formación que requiere este perfil? ,¿Qué contenidos y cuál es la estrategia metodológica para el Plan de formación?. La respuesta a estas preguntas están sustentadas en los resultados de la investigación de campo y la propuesta que se presenta en la investigación.

La metodología utilizada en la investigación se basa en el análisis ocupacional, adaptada al ámbito académico se alternó entre la técnica cuantitativa, es decir la encuesta y la técnica cualitativa como la entrevista informantes clave y los talleres focalizados que se realizaron con el personal académico (Método DACUM).

Los hallazgos más importantes de la investigación se encuentran en la definición de competencias genéricas y específicas para el personal académico, que se formularon como resultado de la construcción colectiva realizada por este personal en los talleres y el aporte de la investigadora (capítulo IV) ; asimismo se propone una estrategia de formación para el personal académico, partiendo de las competencias laborales definidas (capítulo V).

Algunas conclusiones de este estudio que es necesario destacar se refieren a las competencias del personal académico , entre ellas, las siguientes:

“El perfil profesional del personal académico que ingresa a laborar en la Escuela de Trabajo Social, la formación docente y las condiciones laborales son factores que inciden en el desarrollo de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales que constituyen el perfil que se requiere en su desempeño laboral.

Las competencias genéricas definidas para el personal académico contienen aspectos comunes relacionados con la docencia, investigación y extensión, que expresan una visión más amplia del papel tradicional del profesor universitario ante los desafíos de la realidad educativa que se presenta en la actualidad”.

Finalmente se puede mencionar que la investigación permitió ir construyendo paralelamente al estudio, las competencias laborales del personal académico.

INTRODUCCIÓN

Las nuevas tecnologías y tendencias sociales que están surgiendo en la actualidad, producen un gran impacto en la forma que las organizaciones planifican, gestionan, y desarrollan a su personal con la finalidad de alcanzar sus metas. Las innovaciones técnicas modifican las capacidades directivas y profesionales, así como el propio marco del trabajo, ya que las tareas más triviales han sido absorbidas por procesos automatizados. En estas circunstancias, las organizaciones requieren de profesionales altamente capacitados que impulsen un sistema de gestión más actualizado y eficiente.

El tema de las competencias surgió en el contexto empresarial, en los últimos años se ha incorporado este modelo al ámbito educativo, y en América Latina se ha oficializado a través de la iniciativa Tuning que constituye una propuesta de competencias genéricas y específicas para profesionales egresados a nivel superior.

La sociedad del futuro se perfila con un alto nivel de requerimientos para la población profesional en su conjunto, considerándose el conocimiento como el principal factor de desarrollo. El proceso pedagógico es un proceso social que como tal debe ser visualizado en el contexto de la función social asignada a la educación en un momento histórico determinado, en el que está definido el perfil de ciudadano y el proyecto de país al que se aspira.

El avance de la tecnología de la información propicia un cambio en el paradigma de la producción y divulgación del conocimiento; el sistema educativo y las instituciones que tienen el compromiso de asegurar el acceso al mismo, deben replantear cuáles son las competencias exigibles.

Desde esta perspectiva, hay que reconocer que la comunidad también efectúa demandas de elevar la calidad y el acceso a los conocimientos necesarios para una participación social plena.

La calidad académica o la “excelencia académica” -tan mencionada en los discursos universitarios- y el mejoramiento educativo, no depende solamente de buenas intenciones, ni de un sector de la comunidad universitaria; es una responsabilidad compartida y no solamente entre los entes internos a la Universidad sino de su entorno. Dentro de este proceso, el personal académico, son importantes actores en el proceso de aprendizaje y es por eso que los cambios o reformas educativas se ven reflejadas en el trabajo docente.

La Escuela de Trabajo Social desde el año 2005 inició un proceso de readecuación curricular y en la actualidad tiene una propuesta de plan de estudios bajo el modelo por competencias con enfoque holístico que parte de un perfil de egresado por competencias profesionales. Es importante reconocer el cambio es un paso importante en el desarrollo educativo de esta organización académica y de la misma Universidad, porque se está asumiendo el reto del cambio curricular, atendiendo a los requerimientos del Sistema Centroamericano de Evaluación y Acreditación de la Educación Superior.

No se puede hablar de cambios curriculares sin pensar en redefinir la función docente de cara a las nuevas propuestas educativas. En este contexto y con el objetivo de contribuir a este proceso, se realizó la presente investigación que pretende construir un perfil laboral del personal académico de la Escuela de Trabajo Social que se desempeña en un modelo de formación por competencias.

Los objetivos de la investigación, son: Construir el perfil que defina las competencias genéricas y específicas que debe poseer el personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Detectar necesidades de formación de este personal y Elaborar una propuesta de contenidos y estrategias que integren el Plan de formación profesional .

Los objetivos constituyeron los ejes orientadores del proceso de investigación y de allí se tomaron las variables a investigar. En relación al alcance de estos objetivos, se puede decir que se sobrepasaron ya que a demanda de la autoridades y del

personal académico, se amplió la cobertura de los puestos a analizar y se tomaron otros puestos que no estaban contemplados en el plan como : investigadores y extensionistas.

El primer capítulo del presente informe contiene los antecedentes vinculados a la temática objeto de investigación, en el segundo se presenta el marco teórico que explica y sustenta el estudio, el siguiente capítulo se refiere al marco institucional referencial que permite contextualizar la temática, el cuarto capítulo presenta la metodología utilizada en el transcurso de la investigación. Los resultados que demuestran el alcance de los objetivos de investigación se encuentran en los capítulos cinco y seis en donde se presentan las matrices operacionales de las funciones del puesto, el perfil (cognitivo, procedimental y actitudinal de cada puesto; y finalmente se presenta la propuesta de competencias integradas tanto genéricas como específicas para el personal académico. Con estos resultados también se da respuesta a las preguntas principales que orientaron la investigación

La metodología cuantitativa consistió en aplicar la encuesta con la que se obtuvo información que sirvió de base en la realización de un análisis de la opinión individual del personal académico respecto al modelo de formación por competencias y su aplicación en el perfil laboral del personal académico, así mismo la metodología cualitativa (talleres DACUM), permitieron la reflexión y construcción colectiva respecto a su quehacer y al perfil del puesto de cara al modelo de Competencias, (conocimientos, habilidades y actitudes)

La expectativa que se tiene al final del estudio es aportar al desarrollo del recurso humano con la creación de un nuevo perfil del personal académico de la Escuela de Trabajo Social y con ello, contribuir a alcanzar la excelencia académica de nuestra gloriosa Universidad de San Carlos de Guatemala.

1. ANTECEDENTES

El Trabajo Social como profesión en Guatemala inicia con la primera Escuela formadora en el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, el 2 de mayo de 1949.

Es hasta en 1975 que pasa a ser una Unidad Académica de la Universidad de San Carlos de Guatemala por acuerdo de Consejo Superior Universitario (según acta 2-75). Inicia sus labores el 3 de febrero de este mismo año. Inicialmente el plan de estudios estaba diseñado para tres años y medio, a través de unidades integradoras de aprendizaje.

Tres años después, en 1978 se implementa el plan de estudios basado en un pensum cerrado por cursos y diferentes prácticas estudiantiles, el cual estuvo vigente hasta el año 1984.

En el año 1985 se implementa el Plan especial de Licenciatura, aprobado por el Consejo Superior Universitario, según el acta 1-85 del 23 de enero de 1985, con la intención de actualizar y nivelar a los profesionales egresados de los pensum anteriores incluyendo las promociones egresadas de la Escuela del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social (IGSS) y para que los profesionales que impartían docencia obtuvieran el grado académico de Licenciatura, se impulsó un pensum complementario de 16 cursos y la elaboración de una tesis para alcanzar el nivel de licenciatura., el cual estuvo vigente hasta el año 1995.

A finales de esa década se inicia un proceso de readecuación curricular y no es hasta 1996 que se implementa un nuevo pensum de estudios con una duración de cinco años , para cerrar pensum y la tesis para graduación. Este plan de estudios, está vigente hasta la fecha, pero se encuentra en un período de transición a un nuevo modelo curricular por competencias, por lo que solo se está aplicando a promociones anteriores al 2010.

En el año 2005 se inicia en la Escuela de Trabajo Social un proceso de evaluación curricular, atendiendo a las demandas del Sistema Centroamericano de Evaluación y Armonización de los Estudios a Nivel Superior. Posteriormente se elabora un plan de mejoras que sugiere un estándar de calidad que se refiere a que debe haber correspondencia del Plan de estudios con las competencias necesarias para el ejercicio de la profesión de Trabajo Social.

La fase de rediseño de un nuevo currículum seguida de esta evaluación, implicó la definición de un enfoque y modelo curricular, orientándose hacia un modelo por competencias.

La nueva propuesta curricular dentro de este modelo implicó definir un perfil por competencias del estudiante egresado de esta Escuela. Las competencias que se definieron para el egresado de la Escuela de Trabajo Social son las siguientes:

- Posee y aplica los conocimientos teóricos metodológicos que le permitan el análisis y la interpretación de la realidad nacional.
- Posee y aplica los fundamentos epistemológicos, axiológicos y metodológicos de Trabajo Social que fundamentan el desempeño profesional con compromiso y responsabilidad.
- Diseña, promueve y acompaña procesos de organización y promoción comunitaria para incidir en el desarrollo social en un marco de respeto y autodeterminación.
- Diseña, ejecuta y evalúa investigaciones, para proponer soluciones a los problemas y necesidades que presenta la sociedad guatemalteca.
- Diseña, ejecuta y evalúa proyectos de desarrollo social en equipos multi e interdisciplinarios.

- Promueve y aplica las teorías de género, interculturalidad y sostenibilidad en su formación y práctica profesional.
- Promueve el respeto a los derechos humanos y la participación ciudadana, para fortalecer el Estado democrático que incida en la construcción de la cultura de paz en Guatemala.
- Se comunica efectivamente en idioma materno y en un segundo idioma nacional y/o extranjero.
- Demuestra habilidad en el uso de las tecnologías de la comunicación.

En el Proyecto TUNING para América Latina, “Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina”(2007); una iniciativa de las Universidades de América Latina, presentan las competencias genéricas para egresados de las Universidades, estas son:

- Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
- Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
- Responsabilidad y compromiso ciudadano.
- Capacidad de comunicación oral y escrita.
- Capacidad de comunicarse en un segundo idioma
- Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
- Capacidad de investigación
- Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
- Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
- Capacidad crítica y autocrítica.

- Capacidad para actuar en nuevas situaciones.. Capacidad creativa.
- Capacidad de identificar, plantear y resolver problemas.
- Capacidad para tomar decisiones.
- Capacidad de trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.
- Compromiso con la preservación del medio ambiente.
- Compromiso con su medio socio-cultural.
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
- Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
- Habilidad para trabajar en forma autónoma.
- Capacidad para formular y gestionar proyectos.
- Compromiso ético.
- Compromiso con la calidad.

Es importante mencionar que en la Escuela de Trabajo Social, a pesar de tener ya definido el perfil del estudiante egresado bajo este nuevo modelo por competencias, no se ha pensado en definir el perfil del personal académico que se desempeñará en este nuevo modelo curricular., es por esto importante que para definir el perfil docente por competencias se tome de referencia las competencias del estudiante mencionadas anteriormente, porque el alumno y el maestro se asocian en el proceso de aprendizaje, que generan los cambios organizacionales.

En el Plan estratégico 2004-2013 de la Escuela de Trabajo Social, la línea estratégica “Mejorar la calidad de la docencia” se refiere al Proyecto: “Definir el perfil docente en cada área, adecuado a la formación de Trabajadores Sociales”, dentro de éste se plantea como meta definir y evaluar , los requerimientos del currículo.

Si bien es cierto que en julio del 2006 se elaboró un Manual de Organización Institucional donde se establece la descripción de puestos para el personal de la Escuela de Trabajo Social, en el que se mencionan las atribuciones del personal académico y algunas especificaciones institucionales del puesto; esta descripción del puesto no define las competencias que deben tener en función de su desempeño en un modelo por competencias.

Atendiendo al mandato establecido en el plan estratégico de la Escuela así como a este último cambio curricular realizado en la Escuela de Trabajo Social, se hace necesario redefinir el rol del personal académico, quien será el que operativizará el nuevo modelo curricular.

En síntesis, las estrategias reformadoras que tienden hacia la actualización del perfil del estudiante y del personal académico, se orientan a la permanente capacitación del recurso humano, que juega papeles importantes en el desarrollo de la misión y visión de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

2. MARCO TEÓRICO

*“Hacer con saber y con conciencia
acerca de las consecuencias
de ese hacer”
(Graciela Bar)*

Con este marco se pretende hacer una aproximación al debate teórico sobre el perfil del personal académico por competencias, para lo cual se realizó una investigación bibliográfica y documental, relacionada con esta temática que parte desde la concepción de las competencias laborales haciendo un recorrido por su clasificación, sus beneficios, desde el mercado laboral hasta llegar a presentar la perspectiva académica del perfil y competencias del académico universitario.

En los siguientes párrafos se pretende realizar un recorrido que permita aproximarse a las respuestas de algunas interrogantes relacionadas con la temática general a abordar, fundamentadas en teorías de varios autores, con la intención de explicarlo y relacionarlo con otras variables que permitan describir su trascendencia y su contexto.

2.1. Antecedentes del concepto de competencias

Desde finales de la década de los 60 e inicio de los 70, inicia un movimiento hacia las competencias en la Psicología Industrial y organizacional norteamericana con Spencer en 1991.

Existen algunos antecedentes que se identifican como precursores del término “competencias” entre estos:

- David Mc Clelland (1973), realizó investigaciones importantes en el área de gestión del recurso humano, especialmente relacionadas con el desempeño laboral de los trabajadores y algunas áreas como la selección de personal,

análisis de puestos, evaluación del desempeño entre otras, además dijo que “se debería evaluar la competencia y no la inteligencia”.

- La Oficina de Educación de los Estados Unidos (1980) implementó programas de educación y entrenamiento basados en competencias.
- Richard Boyatzis (1982) publicó el libro “El Gerente Competente” el cual trata sobre la evaluación de competencias y el trabajo en equipo.
- La Psicología diferencial estudió las diferencias intrapersonales, interpersonales y entre grupos, entre ellas las diferencias en conocimientos, destrezas, aptitudes y otras características de las personas.
- La Psicología educativa nos dio a través de Bloom y Gagné una taxonomía de verbos que pueden ser observados y medidos.
- Gardner en 1980 habló de inteligencias múltiples, contrario al concepto generalizado de Inteligencia general. ¹

2.2. ¿Cómo se conciben las competencias?

La palabra competencia tiene muchos significados y aplicaciones, algunos de los más utilizados son:

- En el contexto legal: Se refiere al ámbito de acción; facultad o potestad para tratar un asunto: Incumbencia.
- Como término de marketing: designa a un competidor, persona o institución que ofrece un servicio similar al que ofrece una organización

¹ INTECAP, Gestión por Competencia Laboral, Guatemala, 2001, Pág. 27

- Desde la perspectiva de la gestión del recurso humano, las competencias se conciben como las características subyacentes en una persona relacionadas con una actuación exitosa en un puesto de trabajo (Boyatzis, 1982)
- En el deporte: se usa al hablar de una competición o competencia deportiva.
- En la educación: hace referencia a una formación integral del ser humano, con énfasis en el desarrollo de sus capacidades cognitivas, psicomotoras y afectivas.
- Pereda y Berocal (1999), Wood & Payne (1998), Fletcher (2000), han sugerido que a las numerosas definiciones se les puede agrupar en dos enfoques:

-Enfoque americano: recalca las características personales subyacentes al comportamiento.

-Enfoque europeo: recalca los comportamientos laborales observables.

Un concepto generalmente aceptado de las competencias es el que la define como “una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (OIT, CINTERFOR, Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral) También se define como “un vínculo entre las misiones a llevar a cabo y los comportamientos puestos en práctica para hacerlo, por una parte, se definen como las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria ” (Claude Levy Levoyer, Gestión de las Competencias, 1997).

En otra definición se describe a la Competencia Laboral como: “El conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicables al desempeño

de una función productiva a partir de los requerimientos de calidad y eficiencia esperados por el sector productivo”.²

Se deben destacar en esta última definición tres puntos importantes de las competencias laborales, **el saber** que se determina a través de los conocimientos; **el saber hacer**, que es la aplicación de los conocimientos, a través de las destrezas y habilidades, y que también incluye el saber crear e innovar vinculado con las experiencias; el último punto, pero no menos importante, es el **saber ser** que involucra las actitudes y valores de la persona en el trabajo, las cuales son muy importantes ya que la ausencia de estas no permite el desempeño de las funciones productivas con calidad. Sin embargo, la última parte de la definición hace referencia a la expectativa del sector productivo, como punto de partida para definir las competencias laborales. Respecto a esto es importante destacar que cuando se refiere al contexto educativo y especialmente de profesionales de las Ciencias Sociales, es importante considerar otros puntos de partida además del mercado laboral, como la demanda social, y los aspectos filosóficos de la profesión, por ejemplo.

2.3. Gestión del Recurso Humano en el Modelo de Competencias

A lo largo de los últimos veinte años se han producido importantes cambios en el entorno de las empresas tanto a nivel sociológico, como político-económico y tecnológico. En estos años se ha producido una incorporación masiva de la mujer al mundo laboral y se han dado importantes cambios en los hábitos y preferencias del consumidor junto con una abundancia y saturación en los mercados sin precedentes. Estamos asistiendo a una creciente globalización e intercambio cultural y a un ascenso de Asia encabezado por China e India, cuyas implicaciones a largo plazo no podemos ni imaginar. El rápido desarrollo de nuevas tecnologías no sólo está cambiando nuestros hábitos de vida, de trabajo, de relacionarnos con los demás. Las

² Consejo Nacional de Certificación de Competencias (CONOCER), Gestión de Recursos Humanos por Competencia Laboral, México, 1999

empresas están automatizando sus procesos cada vez más, las tecnologías de la información y de la comunicación hacen la colaboración con empleados y proveedores en el extranjero cada vez más sencilla y barata.

Las exigencias de competitividad del mundo del trabajo actual han determinado cambios en las estructuras organizacionales, en los trabajos. La anterior centralización de las actividades de gestión se ha ido sustituyendo por una progresiva descentralización y los empleados han visto aumentar su responsabilidad, y del rígido control se ha ido pasando a una simple monitorización o supervisión con una mayor autonomía de cada empleado.

La gestión por competencia es una herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, "de lo que saben hacer" o podrían hacer.

Es una de las herramientas principales en el desarrollo del capital humano. La gestión por competencias hace la diferencia entre lo que es un curso de capacitación, con una estructura que encierra capacitación, entrenamiento y experiencia que son necesarios de definir para los requerimientos de un puesto o identificar las capacidades de un trabajador o de un profesional.

Un tema crítico al que atiende directamente el modelo es el impulsar la innovación para el liderazgo tecnológico ya que los trabajadores conocerán su propio perfil de competencia y el requerido por él puesto que ocupan o aspiran, identificando y actuando sobre las acciones necesarias para conseguir el perfil requerido. Se incentiva así el clima innovador desde la base, fundamentalmente a través del auto desarrollo.

Todo esto permite profundizar la Alianza Estratégica empresa - trabajadores al generar mejores recursos humanos con desarrollo de carrera, movilidad, flexibilidad y mayor empleabilidad.

El modelo de gestión por competencias es una herramienta imprescindible para conseguir cambios, ya que los nuevos estilos de trabajo requieren una forma sistemática para la identificación de los requerimientos de competencias en la operación, así como contar con ellos en tiempo y forma.

Para que este modelo de gestión de recursos humanos sea operativo deberán definirse nuevos roles, responsabilidades y nuevos procesos, no sólo para administrar los conocimientos que hoy tienen los trabajadores sino también para que ésta "capacidad colectiva de hacer" aumente a través de la incorporación de nuevas prácticas, nuevas tecnologías, socialización de los conocimientos, etc.

Dentro del enfoque de personal, los técnicos de la dirección se dedicaban a múltiples tareas administrativas, recogida de datos e implantación de medidas puntuales. De esta forma, realizaban, en muchas ocasiones, actividades que, realmente, correspondían a los directores y mandos de la empresa; actividades como resolver los conflictos de un departamento u orientar la carrera de los empleados, por ejemplo. Esta forma de actuar sólo reflejaba un intento de centralización y solía reflejarse en una continua aplicación de técnicas para resolver problemas ya planteados, sin ninguna orientación estratégica, en la mayoría de las ocasiones. En el mundo de trabajo actual esta forma de actuar no es ni eficaz ni eficiente.

2.3.1. Competencias laborales y planeación estratégica

El cambio producido por la implantación del enfoque de recursos humanos, se ha dirigido, apoyándose en el uso de las competencias, a la adopción de un verdadero pensamiento estratégico. Así la dirección de recursos humanos se apoya en un enfoque proactivo.

Para ello, partiendo de la definición de la misión, de los valores y del modelo estratégico de la organización, la dirección de recursos humanos podrá centrarse en el diseño e implantación de programas que apoyen la consecución de los objetivos empresariales.

Las competencias ayudan a adoptar este planteamiento. A la hora de diseñar un plan estratégico, la dirección de recursos humanos necesita saber qué características deberán tener las personas a corto, medio y largo plazo, para poder responder, eficaz y eficientemente, a los cambios que se produzcan en sus trabajos, como consecuencia de la evolución futura de la empresa para conseguir sus objetivos.

Esto era difícil de conseguir con el planteamiento propio del enfoque de personal. En él, el trabajo comenzaba con un análisis de puestos que daba como resultado una descripción exhaustiva de los mismos, en la que se especificaban las funciones y tareas de cada puesto. Conocer la evolución que iban a tener los puestos, en base a la estrategia de la empresa, a un nivel tan detallado era prácticamente imposible, por lo que las descripciones y los perfiles, se modificaban una vez que ya se había introducido los cambios. Era, por tanto, muy difícil poder trabajar eficaz y eficientemente desde un enfoque proactivo.

Por otra parte, la evolución de las empresas hacia las estructuras flexibles, con el desarrollo de las nuevas tecnologías ha llevado a la automatización de trabajos repetitivos, reduciéndose, en gran medida, los que realizan las personas. Además, el sistema más habitual de organización del trabajo hoy día es sobre la base de equipos, la mayoría de ellos multiprofesionales, que cambian y adaptan su estrategia, dentro del marco definido por la empresa, en función de las exigencias de los clientes y de las maniobras de la competencia.

En esta situación, un sistema tan poco flexible como el basado en las clásicas descripciones de puestos, no es útil. Se necesitan procesos y lenguajes que favorezcan la flexibilidad y la solución parece estar en las competencias. Las

competencias se pueden agrupar en inventario, de forma que los equipos y los trabajadores individuales puedan utilizarlos para describir su trabajo. Este sistema debe diseñarse de forma que sea lo suficientemente flexible como para poder adaptarse rápidamente a los cambios que se produzcan cuando la empresa adopte alguna nueva iniciativa. El enfoque de competencias facilita no sólo la adaptación a los cambios profundos, sino la previsión de los que se van a presentar y, como consecuencia, facilita la adopción de un enfoque estratégico.

Con el fin de adaptarse al nuevo entorno, la dirección de recursos humanos debe actuar centralizando la estrategia y descentralizando la gestión operativa. Se deberá centrar en las cuestiones estratégicas que se derivan de los cambios culturales a gran escala que se producen cuando las estructuras jerárquicas de las empresas se transforman en redes de colaboradores. De este modo, un proceso correcto de selección, formación, diseño del trabajo, evaluación del personal, sistema de remuneraciones, etc., dejará la práctica diaria de la mayoría de los temas a los directores y a los mandos responsables de los mismos, que utilizarán las herramientas y materiales preparados por los especialistas.

Es la manera en que los profesionales de recursos humanos pueden centrarse en el trabajo estratégico de la empresa y concentrarse en los cambios de cultura y en el diseño, planificación y puesta en marcha de los programas de recursos humanos.

2.3.2. Principales cambios que el enfoque de competencias ha introducido

Concretando, los principales cambios que la adopción del enfoque de competencias ha producido en la gestión de recursos humanos son:

- Analizar los trabajos por separado y aisladamente, se ha pasado a describir las competencias que necesita la organización para conseguir sus objetivos.
- Los análisis se han convertido en parte del proceso de planificación estratégica, ya que el enfoque de competencias permite relacionar

rápidamente los requisitos que debe cumplir el personal con las necesidades de la empresa. De esta forma, se puede dedicar el tiempo, que antes se dedicaba a los análisis, a la aplicación, que es lo que produce valor añadido a la organización; esto es, a diseñar e implantar programas de actuación que permitan mejorar el rendimiento, la seguridad, la comodidad y la satisfacción de las personas para así captar y retener a los mejores profesionales en la organización.

- Los expertos en recursos humanos pueden asumir su verdadero papel estratégico, al centrar su trabajo en preparar a las organizaciones para que, ellas mismas, puedan llevar a cabo las operaciones del día a día, apoyándose en los modelos de competencias.
- El enfoque de personal centraba su lenguaje en el trabajo; sin embargo, el lenguaje derivado de un enfoque de competencias, al referirse a los conocimientos, habilidades y actitudes, se centra en las personas. El cambio es lógico, las competencias son los recursos de que dispone el trabajador para llevar a cabo, eficaz y eficientemente, su trabajo, para prever los cambios y para adaptarse a los mismos; en suma, para producir resultados.
- Los modelos propios del enfoque de personal suelen ser muy detallados, con muchos tecnicismos y, en la mayoría de las ocasiones difíciles de comprender y de utilizar por el usuario. Por el contrario, los modelos basados en las competencias, suelen ser más sencillos sin que esto suponga una merma de rigor ni validez. Asimismo, las herramientas de aplicación deben ser sencillas, de forma que faciliten la comprensión y utilización por todos los empleados de los programas de recursos humanos.
- Todos los trabajadores son importantes para la organización, por lo que los programas de desarrollo de las competencias deberán involucrar y afectar al conjunto de colaboradores
- La gestión de recursos humanos basada en competencias, se apoya en la transparencia de todos los programas, procedimientos e instrumentos. De esta manera, todos los empleados conocerán los resultados que se espera que obtengan y las competencias que se consideran importantes.

Nos encontramos ante un nuevo mundo del trabajo que plantea nuevos retos y exige nuevas respuestas. El enfoque de competencias se puede considerar, en este marco, como la respuesta, desde el área de recursos humanos, a la exigencia de competitividad de las empresas, al facilitar la orientación de las conductas y comportamientos a la eficacia, a la eficiencia y a la seguridad.

2.4.- ¿Cómo se incorporan las competencias a la educación?

El concepto de competencias llegó a la educación formal desde el campo del lenguaje, a partir de la competencia lingüística y de la competencia comunicativa, las cuales apuntan a asumir el estudio de la lengua y de la comunicación humana más allá de la transmisión de reglas y memorización del significado de las palabras. Los aportes de la lingüística, unido a las influencias de la teoría del procesamiento de la información, las inteligencias múltiples y las competencias laborales, llevaron a introducir el término en otras áreas del currículo.

En el área de la educación formal se comienza a abordar el tema de las competencias en el marco del establecimiento de metodologías innovadoras para evaluar los aprendizajes y la calidad de la educación (Jurado, 2003) en la década del 90, buscando con ello superar las metodologías tradicionales basadas en la memorización, la acumulación y la repetición mecánica de datos, para privilegiar los procesos cognitivos.

En la última década del siglo XX, el modelo educativo adquiere un significado especial en las instituciones educativas, para resolver el problema de la pertinencia laboral de los procesos educativos.

El concepto de Educación basada en competencias surgió en Europa en la década de los noventa como una alternativa para resolver la desvinculación entre los procesos formativos y las necesidades del sistema productivo, para realizar el ajuste

estructural de la economía y mejorar la competitividad de las empresas.³ Otros antecedentes importantes que hacen referencia a la incorporación de las competencias en la educación son los siguientes:

- La CEPAL, al proponer una estrategia para la transformación productiva con equidad de nuestra región, aduce que el eje lo constituye la relación Educación – Conocimiento.(1992) y prioriza:
 - Asegurar el acceso universal a los códigos culturales de la modernidad; esto es, formar competencias para participar en la vida pública, para desenvolverse productivamente en la vida moderna y en la construcción de las bases de la educación permanente.
 - Impulsar la innovación mediante la adopción de medidas para establecer relaciones entre la enseñanza, la ciencia y la tecnología, y para incentivar la innovación en las prácticas de trabajo.
- Los Ministros de Educación de los países de América Latina y el Caribe (1993) aprobaron un conjunto de “Recomendaciones” que evidencian que la “profesionalización de la acción educativa es el concepto central que debe caracterizar las actividades de esta nueva etapa del desarrollo educativo”.⁴ Este comité entiende por profesionalización el desarrollo sistemático de la educación, fundamentado en la acción y el conocimiento especializados. De manera que las decisiones en cuanto a lo que se aprende, a cómo se enseña y a las formas organizativas para que ello ocurra , tomen en cuenta dentro de marcos de responsabilidades preestablecidas: a) La dimensión ética, b) los avances de los conocimientos y c) los diversos contextos y características culturales. Es insoslayable, entonces, la necesidad de organizar e implementar nuevas formas de aprender, de enseñar y de organizar.

³ Crocker, René, Hunot Claudia y otros, Gestión académica del currículum por competencias, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, México, 2008, Pág. 19

⁴ Bar Graciela, Organización de Estados Iberoamericanos (OEI) Para la Educación la Ciencia y la Cultura, Primer taller sobre perfil docente y estrategias de formación, Perú 1999, Pág. 8

- El entonces Ministro de Cultura y Educación de la Argentina, Ing. Jorge Rodríguez, en su discurso de apertura de la Asamblea del Consejo Federal en la que se aprobaron los Contenidos Básicos Comunes para la Educación General Básica (1994), afirma que los contenidos de los diseños curriculares contribuyen a la formación de competencias académicas, ya que a través de ellos, los niños y jóvenes aprenden a ser persona y sujeto social, saber respetar y valorar el orden constitucional y la vida democrática, saber defender los derechos humanos y conservar el medio ambiente, saber razonar y actuar moralmente. Los contenidos curriculares promueven el desarrollo de valores y actitudes que constituyen el campo del Saber, el Saber Hacer y Saber Ser.
- Las conclusiones de la sesión No. 45 de la Conferencia Internacional de Educación (1998), acerca del rol de los docentes en un mundo en proceso de cambio expresan las orientaciones y problemas que deberían resolverse como así también cuáles serían los requerimientos que la sociedad de las próximas décadas efectuará al sector docente. Los capítulos de las conclusiones dan cuenta de una visión acabada del enfoque sistémico sobre la problemática docente en su conjunto.
- El Informe de la Comisión Internacional de la Educación para el Siglo XXI (1996), define como uno de los objetivos centrales para la educación del futuro el “aprender a aprender”, axioma que supone nuevas formas de enseñar y aprender habilidades y valores. Vale tanto para los alumnos como para los profesores y para toda persona que comprenda la naturaleza del cambio, producto de los hallazgos tecnológicos incorporados al mundo del conocimiento, del trabajo y de la vida cotidiana.

2.5. ¿Cómo se explican las competencias desde la perspectiva académica?

Para poder explicar este concepto desde una perspectiva académica, es necesario hacer referencia a la propuesta que acertadamente hace el Dr. Sergio Tobón⁵ en su obra “Formación basada en Competencias”, la cual en su introducción se refiere a este modelo como una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral, como condición esencial de todo proyecto pedagógico que integra la teoría con la práctica y promueve la continuidad entre todos los niveles educativos y entre estos y los procesos laborales y de convivencia.

La formación por competencias fomenta la construcción del aprendizaje autónomo; orienta la formación y el afianzamiento del *proyecto ético de vida*, busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y del desarrollo socioeconómico; y fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas, trascendiendo de esta manera el currículo basado en asignaturas.⁶

Desde este punto de vista se propone conceptualizar las competencias como procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aporta a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser, el saber conocer y el saber hacer, teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.⁷

Las competencias parten desde la autorrealización personal, buscan un diálogo y negociación con los requerimientos sociales y empresariales, con sentido crítico y

⁵ Profesor e investigador de la Facultad de Educación de la Universidad Complutense de Madrid

⁶ Tobón Sergio, Formación basada en Competencias, Introducción primera edición, 2004

⁷ Tobón Sergio, Formación basada en Competencias, 2ª edición, Bogotá 2006, Pág. 49

flexibilidad, dentro del marco de un *inter-juego* complementario *proyecto ético de vida-sociedad-mercado*, perspectiva que reivindica lo humanístico, pero sin desconocer el mundo de la producción.

Según Bunk, G. P. (1994), dice que posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer su propia actividad laboral, resuelve los problemas de forma autónoma y creativa, y está capacitado para actuar en su entorno laboral y en la organización del trabajo.

“Para ser competente no basta con saber hacer, se requiere saber ser y actuar holísticamente como sujeto que hace parte y se integra en esa realidad que se quiere comprender. [...] . Las competencias pueden entenderse, en relación con el aprendizaje, como un producto o resultado de la integración de diversos tipos de conocimientos y prácticas (saberes) que conducen al hombre a tener éxito en las actividades que realiza...”⁸.

Desde otra perspectiva, se concibe a las competencias como las capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida. Se fundamentan en un saber qué, saber cómo y saber ser persona en un mundo complejo, cambiante y competitivo.⁹

Dentro de este marco académico, el Proyecto Tuning ¹⁰de Europa indica que las competencias representan una combinación dinámica de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades.

El concepto competencia, en educación, se presenta como una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral del ciudadano, por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en las áreas cognoscitiva,

⁸ Galvis, Rosa Victoria, De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias, Universidad Pedagógica experimental, Caracas 2007, pág. 51, 52

⁹Wattiez Franco, Rita, Quiñonez del Bernal Celsa y otros, Documentos sobre algunos aportes al concepto de competencias desde la perspectiva de América Latina, Documento de Buenos Aires, s/f, s/n Pág.

¹⁰ Proyecto Europeo de Educación Superior para responder a la Declaración de Bolonia (2006-2008)

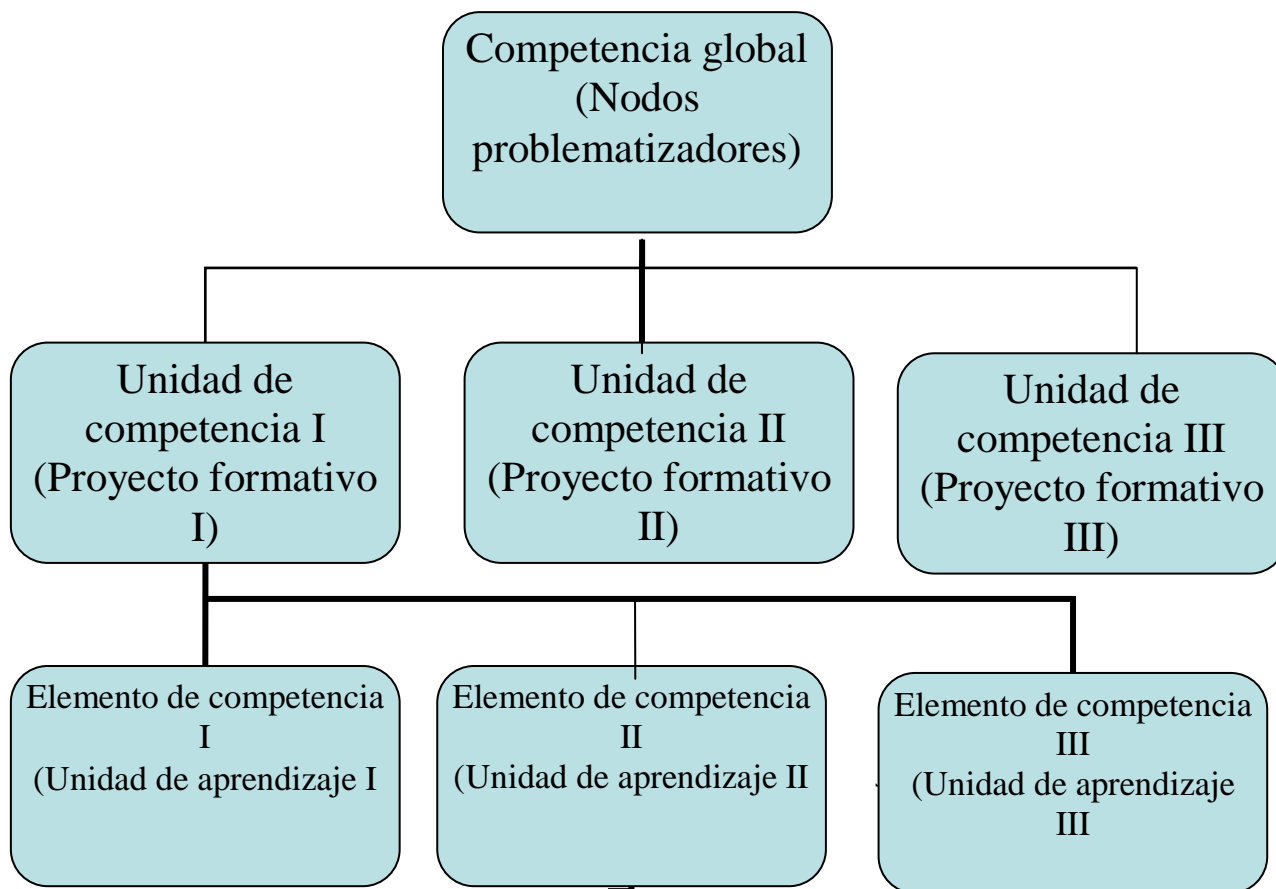
psicomotora y afectiva. La competencia no es una capacidad innata, sino que, por el contrario, es susceptible de ser desarrollada y construida a partir de las motivaciones internas y estímulos externos.

En cuanto a la estructura de las competencias, en la educación superior, dado su mayor nivel de complejidad y movilidad, se recomienda identificar las competencias globales, las cuales consisten en desempeños de un mayor nivel de generalidad que agrupan las unidades de competencia. La descripción de las competencias globales, unidades de competencia y elementos de competencia se lleva a cabo mediante un verbo en infinitivo, un objeto y una condición de calidad, al igual que en el análisis funcional.

Las competencias globales se forman en *nodos problematizadores*; las unidades de competencia, en los *proyectos formativos*, y los elementos de competencia, en las unidades o guías de aprendizaje, tal y como se presenta en el siguiente diagrama¹¹

¹¹ Tobón Sergio, Formación basada en competencias, Op. Cit., Pág.115

**Esquema No. 1
ESTRUCTURA DE LAS COMPETENCIAS**



El criterio que plantea Sergio Tobón para describir las competencias, es el que se expresa en el siguiente cuadro:

Acción	Objeto	Condición de calidad
Indica la acción que debe realizar la persona. Se deben emplear verbos fuertes tales como <i>administrar, ejecutar, medir, diseñar y realizar</i> . Se deben evitar siempre verbos como <i>conocer, analizar, comprender, etc.</i>	Indica objetos o situaciones sobre las cuales recae la acción.	Indica el criterio o criterios de calidad con base en los cuales se va a llevar a cabo la acción sobre el objeto. Brindan un referente esencial para evaluar la competencia.

2.6. ¿Cómo se clasifican las competencias?

Existen varias maneras de clasificar las competencias, según diversos autores; (Gallego, 2000) las clasifica como *Competencias diferenciadoras y competencias de Umbral*, las primeras se refieren a las características que posibilitan que una persona se desempeñe de forma superior a otras; las segundas se manifiestan en un desempeño normal.

Otra clasificación para las competencias es la que se hace según los sujetos, es decir, las competencias laborales y las profesionales. Las primeras se refieren a las competencias que deben tener los trabajadores de una organización, se adquieren mediante la experiencia y capacitación y se definen en función de los requerimientos institucionales internos y externos. Las segundas son exclusivas de profesionales que están en proceso de formación o en ejercicio de su profesión y se definen en función del mercado laboral, demanda social y estándares nacionales e internacionales. Su característica principal es la capacidad para afrontar problemas de alto nivel de complejidad.

Desde el enfoque de competencias profesionales integradas¹² se plantean las competencias *clave para la vida y competencias transversales*. Entre las primeras están las competencias para el manejo de información, para el aprendizaje permanente, para el manejo de situaciones, para la convivencia y vida en sociedad y las transversales son las que atraviesan varios sectores de la existencia humana.

En el Mercado Común del Sur (MERCOSUR) se habla de competencias sociales de empleabilidad y específicas y en cada una de ellas los tipos varían de acuerdo a las características y aplicaciones. Algunos países las clasifican en forma psicosocial, otros en forma laboral. El modelo establecido en Guatemala para las competencias

¹² Crocker, R Cuevas, L. Vargas y otros, Desarrollo curricular por competencias profesionales integradas. La experiencia del Centro universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México 2005, Pág. 20

laborales han tomado como referencia el modelo de Ingles el cual únicamente se toman tres tipos de competencias¹³.

2.6.1. Competencias Básicas

Las competencias básicas se refieren a las capacidades elementales que posee un individuo, que le permiten adaptarse a los diferentes contextos, tanto laborales como de otra índole, poder comunicarse, lógica para analizar y sintetizar diferentes hechos, enmarcado dentro de principios, valores, códigos éticos y morales. Asimismo se definen como comportamientos elementales que posee y deberá demostrar un individuo y que están asociados a conocimientos relacionados con la educación formal, como son las **destrezas, habilidades y capacidades**, ejemplo: lectura, expresión, comunicación, análisis, síntesis, evaluación, transformación de situaciones o hechos.

En Guatemala el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP), identificó seis campos de competencias básicas:

- Aplicación de la matemática: se refiere a la comprensión y correcta aplicación de los aspectos cuantitativos.
- Campo dominio de la lectura: como habilidad de lenguaje integral que permite leer e interpretar textos.
- Adaptación al ambiente: capacidad de adaptarse al entorno y grupo social en y con quien se desempeñe.
- Campo dominio de la escritura: capacidad de comunicarse y expresarse a través de la escritura ya sea manual o por medios mecánicos o electrónicos.
- Campo comunicación oral: la capacidad de hablar y expresarse verbalmente como consecuencia de aprender a escuchar.

¹³ INTECAP, Gestión por Competencia Laboral, Guatemala, 2001, pág. 34

- Campo localización de información: competencia que permite al trabajador informar y estar informado de todo hecho relacionado con el trabajo que favorezca la mejora continua.

Este tipo de competencias son adquiridas en forma sistemática y gradual, de la siguiente manera: **En primer lugar**, a lo largo de la vida, ya que la persona pertenece a un grupo social determinado e interactúa dentro de un mismo sistema de normas, comportamientos y actitudes.

En segundo lugar, el individuo adquiere las competencias básicas en la educación formal. Cuando acude a la escuela y se prepara académicamente, aprende a leer, escribir, así como a razonar, lo que implica aprender reglas del cálculo, operaciones aritméticas básicas, sumar restar, entre otras.

En el mundo laboral las competencias básicas se ponen de manifiesto en todo momento. El trabajador, en el desempeño de sus labores pone en práctica capacidades como interpretar textos, redactar, aplicar sistemas numéricos, saber expresarse, escuchar y trabajar en equipos constituidos por personas con diversos puntos de vista, personalidades y conocimientos.

Este tipo de competencias son fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Se caracterizan porque son la base de las otras competencias, se forman en la educación básica y media, posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana, constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo.¹⁴

2.6.2 Competencias Genéricas o Transversales

Las competencias genéricas o transversales se refieren a las capacidades requeridas en diversas áreas y permiten llevar a cabo funciones laborales con niveles

¹⁴ Tobón Sergio, Formación basada en competencias, Op.cit, pág. 66

de complejidad, autonomía y variedad, similares. Las competencias genéricas están relacionadas con la capacidad de trabajar en equipo, de plantear, programar, administrar y utilizar distintos recursos: tecnológicos, materiales, humanos físicos, atender clientes entre otras.

Estas competencias se pueden adquirir en forma autodidacta, por experiencia obtenida en el centro de trabajo y pueden mejorar a través de programas de capacitación educativos. Existen listados de competencias genéricas que han sido identificadas por diferentes autores para diferentes niveles jerárquicos de la organización.

Los campos de competencias genéricas determinados por INTECAP para Guatemala son:

- Planificación de actividades
- Calidad en el trabajo
- Administración de actividades
- Administración de la información
- Trabajo en equipo
- Servicio al cliente
- Productividad en el trabajo
- Innovación en el trabajo
- Uso de tecnología
- Conservación del ambiente y seguridad laboral

Desde la perspectiva profesional se puede definir a las competencias genéricas como las competencias comunes a varias profesiones y se caracterizan de la siguiente manera: favorecen la gestión, consecución y conservación del empleo, permiten la adaptación a diferentes entornos laborales, no están ligadas a una ocupación en particular. Ejemplos de estas competencias son: emprendimiento, gestión de recursos, trabajo en equipo, gestión de información, resolución de problemas, entre otros. Algunos de estos ejemplos son comunes y aplican para el

desempeño del profesor universitario, por lo que pueden servir de base y adaptarse para construir los propios campos de competencias para la docencia universitaria.

2.6.3 Competencias Específicas

Son aquellas competencias propias de una ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos de formación para el trabajo y en educación superior.¹⁵ Estas competencias son las que diferencian una ocupación o profesión de otra.

Desde el punto de vista laboral, se conciben como las capacidades de índole específica de un área ocupacional o profesional, relacionadas con el uso de tecnologías, metodologías y lenguaje técnico para una determinada función.

Las competencias específicas son adquiridas a través del estudio y la experiencia, resultado de una exposición constante a una misma función en la que se han desarrollado habilidades y adquirido conocimientos sobre el procedimiento a utilizar, el uso de maquinaria o equipo, aplicación de técnicas que lo convierten en un experto en su ocupación o profesión.

Estas competencias crean valor para una organización, ya que la diferencian de las demás, creando una ventaja competitiva. Los tres tipos de competencia se conjugan para construir la competencia integral del individuo y se pueden adquirir por programas educativos y de capacitación, además de las formas mencionadas también en el centro del trabajo o en forma autodidacta.

De esta división es importante hacer notar lo siguiente:

¹⁵ *Ibíd.*, pág. 73

- Sirve como base para poder llegar a profundizar en su estudio y depende de las características particulares de la sociedad y esquemas de intervención.
- Por tanto se definen competencias de tipo básico –fundamentales para lograr las genéricas y específicas-, las genéricas –se requieren en diversos contextos en función de la complejidad, autonomía y variedad de contextos- y las específicas por aspectos tecnológicos y científicos particulares para llevar a cabo la generación de valor.
- Se obliga a tener claro cuáles son los niveles y áreas de competencias, requeridos para llevar a cabo funciones y misiones profesionales.
- Se requiere una clasificación de áreas y subáreas de competencia laboral para establecer cuáles son las funciones y competencias técnicas o específicas en esos contextos de trabajo.
- Es importante tener claro que para cumplir diferentes funciones laborales, se requiere una combinación de competencias básicas, genéricas y específicas.

Otra interesante propuesta para clasificar las competencias especialmente docentes es la que hace Galvis, Rosa, 2007,¹⁶ fundamentada en una investigación propone tres tipos de competencias docentes:

- *Competencias intelectuales (conocer)*: Referidas a lo cognitivo, lógico, científico, técnico y pedagógico-didáctico, que permiten facilitar procesos de aprendizaje cada vez más autónomos. Así como: seleccionar, utilizar, evaluar, perfeccionar, crear y recrear estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza aprendizaje.

¹⁶ Galvis, Rosa Victoria, De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias, Universidad Pedagógica experimental, Caracas 2007, Pág. 53

- *Competencias profesionales (hacer)*: Se refiere a la habilidad o capacidad inteligente de resolver problemas en situaciones difíciles, nuevas y únicas, propias de un entorno social complejo, cambiante y dinámico.
- *Competencias sociales (convivir)*: Son las competencias interactivas que involucran procesos sociales afectivos, éticos, estéticos y comunicativos.
- *Competencias intrapersonales (ser)*: Entre ellas se distinguen las competencias productivas y las específicas, las cuales incluyen el proceso de conocerse a sí mismo y del manejo de sus emociones.

Es importante destacar que esta clasificación no es ajena a la anterior, porque dentro de esta última clasificación, pueden estar inmersas las competencias básicas, genéricas y específicas que corresponden al conocer, hacer, convivir y ser.

Para la definición y clasificación de competencias del docente de la Escuela de Trabajo Social, es conveniente estar en sintonía y partir de la clasificación que hace el Proyecto Tuning para América Latina el cual establece competencias básicas, genéricas y específicas para egresados a nivel superior

2.7. ¿Por qué definir perfiles de puestos por competencias?

Las descripciones de puesto se obtienen como resultado del análisis de las funciones productivas de una organización, las cuales se realizan luego de la obtención y organización de información concerniente al perfil en cuestión.

La descripción de perfil laboral es útil para los diferentes integrantes de una organización, así:

- **Para los directivos y ejecutivos**: Representa la posibilidad de conocer en todo momento y con detalle cuales son las obligaciones y características de

cada perfil laboral. Esto es sumamente beneficioso porque ayuda a la toma de decisiones con base a esta información. Además a tener una idea en conjunto de los trabajos concretos de la organización.

- **Para los mandos medios:** Les permite conocer con exactitud las labores encomendadas a su vigilancia y tienen las herramientas necesarias para supervisar su desempeño adecuado.
- **Para otros integrantes de la organización:** Pueden realizar mejor y con mayor facilidad su trabajo al conocer con detalle cada una de las funciones que lo conforman y los requisitos para realizarlas eficientemente.

El objetivo del análisis y descripción de perfiles laborales es el conocimiento real y actualizado de la estructura de la organización, así como la identificación de las partes que constituyen una posición de trabajo.

En la gestión por competencia laboral el análisis de perfiles laborales se transforma, ya que a diferencia del análisis tradicional, se busca que el empleado se sienta dueño de su cargo para que lo desarrolle junto con él. Como resultado se torna flexible y dinámico.

Analizar y describir perfiles laborales, utilizando la información que proporcionan los diferentes métodos de identificación de competencias, así como las normas y estándares técnicos, genera y permite al área de Recursos Humanos:

- Conocer con exactitud los perfiles laborales necesarios para desempeñar eficientemente el trabajo de la organización.
- Mejorar los procesos y procedimientos de trabajo.
- Reorganizar la estructura laboral de la organización.
- Planificar las necesidades de recurso humano.
- Identificar candidatos adecuados para las vacantes.

- Eliminar requisitos y demandas no indispensables.
- Ubicar a los empleados de acuerdo a las competencias demostradas.
- Determinar niveles realistas de desempeño.
- Crear planes para capacitación y desarrollo.
- Brindar mayor oportunidad al empleado para desarrollar una carrera dentro de la empresa.
- Planear las necesidades de capacitación.
- Tener un marco de referencia para la evaluación de la capacitación.
- Elaborar planes de carrera.
- Propiciar condiciones que mejoren el entorno laboral.
- Tener información para elaborar planes de incentivos.

Independientemente de cuál sea el caso, al describir un perfil laboral, es necesario tomar en cuenta los siguientes aspectos:

- ✓ Ningún perfil laboral tiene un contenido fijo en el tiempo, debido a factores internos y externos, por lo que las funciones que lo definen no deben ser rígidas y permitir cambios y actualizaciones cuando sea necesario.
- ✓ Un mismo perfil laboral puede ser ocupado de manera diferente por individuos diferentes. Las funciones a desempeñar en una posición de trabajo pueden ser las mismas, sin embargo, variará la forma en que se lleven a cabo dependiendo de la persona que ocupe el cargo, ya que las aptitudes y rasgos de personalidad que los caracterizan son distintos.
- ✓ Los perfiles laborales no pueden ser estandarizados para todas las organizaciones, debido a que las funciones varían de acuerdo al entorno y la situación en la que se desarrollen.

2.8. ¿Cuáles son los beneficios de las competencias?

La aplicación de las competencias laborales tiene múltiples beneficios para el trabajador y para la organización.

2.8.1 Para los trabajadores: Este enfoque permite tener una mayor participación en las operaciones de la organización, lo que da como resultado un mejor nivel de compromiso, participación y lealtad. Una persona para llevar a cabo una actividad laboral debe poseer conocimientos, habilidades y actitudes. Con este enfoque, la persona no sólo deberá presentar los títulos que la acreditan en cierta área, además deberá demostrar con hechos que posee la competencia (saber hacer) y por lo tanto certificarse en ella.

Al certificarse, el empleado es reconocido por la experiencia que posee, lo que le abre la puerta a mayores oportunidades de empleo y por supuesto a una mejora en su calidad de vida. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que la certificación laboral no es para siempre, tiene una vigencia determinada, la cual varía dependiendo de la competencia que se está certificando. Éste promueve que el aprendizaje no se detenga al obtener la certificación, motivando al empleado a actualizarse y autoformarse. Por otra parte, las funciones que los empleados pueden desarrollar y para las cuales son certificados, no pertenecen a un contexto laboral específico, éstas pueden ser aplicables a otras posiciones, por lo que el empleado tiene la oportunidad de capacitarse y poder aplicar a cargos de mayor nivel jerárquico o del mismo tipo en otras organizaciones.

Para el profesor universitario, los beneficios de definir sus competencias laborales son varios, entre ellos: le permitirá estar en sintonía con los cambios del mercado laboral y sobre todo con los requerimientos del que establece el proyecto Tuning para Latinoamérica, que le permitirá su acceso a la certificación, asimismo teniendo claridad de sus competencias podrá mejorar su desempeño, su formación y su evaluación estarán de acuerdo a estos requerimientos.

2.8.2. Para la organización: Cuando se gestiona el recurso humano por competencia laboral, se asegura que las políticas y acciones que se tomen orienten el cumplimiento de los objetivos de la organización y la búsqueda de la mejora continua, a través de la estimulación de competencias laborales. En segundo lugar permite detectar las necesidades de capacitación de los trabajadores efectivamente. Tradicionalmente, el empleador realiza la detección de necesidades de capacitación basado en el efecto que espera ésta tenga sobre los empleados y no sobre la necesidad de mejorar las capacidades de los mismos, por lo que al evaluar los resultados, éstos no son siempre los esperados.

Para la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es de vital importancia definir las competencias laborales del personal académico, sobre todo en el proceso que se encuentra actualmente, para implementar un proyecto de readecuación curricular bajo el modelo de competencias, de tal manera que resulta emergente, especificar cuales serán las competencias de este personal en este nuevo proyecto educativo. Si se logra definir un perfil docente por competencias, será de utilidad para los procesos de selección, inducción, formación y evaluación del personal académico que emprenda la institución para responder a las necesidades de este cambio curricular.

2.8.3 Para la población atendida: Es indiscutible que los beneficios también llegarán a la población que recibe los servicios, reflejados en calidad, eficiencia, pertinencia, integralidad y ética. Para la Escuela de Trabajo Social que actualmente está por implementar un plan de estudios para la Licenciatura en Trabajo Social con el modelo de formación por competencias, serán los estudiantes de esta carrera los que reciban los beneficios al contar con personal docente que esté consciente de las competencias que debe tener y esté dispuesto a capacitarse para implementar ese nuevo plan de estudios.

2.9. La formación por Competencias y el Mercado Laboral

Los tradicionales esquemas organizativos y conceptuales de la formación profesional han sido rebasados por las nuevas tendencias de la organización del trabajo, el surgimiento de nuevas demandas hacia los trabajadores y el nuevo papel que juegan, ante la formación, los actores sociales.

La posibilidad que el empleo se convierta en un medio de mejorar las condiciones de vida de los países y favorezca su inserción en la economía mundial, modernizando sus economías locales, ampliando la calidad y oferta de bienes y servicios disponibles y promoviendo el desarrollo, se juega en buena medida con la actualización de los sistemas de formación profesional.

Disponer de trabajadores adecuados, competitivos y competentes, con los conocimientos, habilidades y comprensión necesarios para ejercer sus empleos está muy ligado a la modernización de la formación profesional.

Muchos programas de formación actualmente utilizados están obsoletos o son anticuados en su concepción. En el fondo, los nuevos programas de formación deben comportar transformaciones en su estructura que tiende a ser de carácter modular, en sus contenidos que se mueven hacia conceptos de amplia cobertura y de fortalecimiento de principios básicos y finalmente, en sus formas de entrega que comportan nuevas estrategias pedagógicas para el proceso de aprendizaje.

La rapidez del cambio en los contenidos de las ocupaciones así como la necesidad de profundizar en nuevas habilidades, han facilitado el nacimiento de una nueva concepción de la formación profesional centrada más en ocupaciones, ampliamente definidas, que en puestos de trabajo y orientada hacia el desarrollo de competencias laborales. También, la actividad pedagógica, las metodologías de formación y la gestión educativa, han cambiado y están aprovechando decididamente las ventajas

de la informática y el potencial que se abre con un nuevo papel que pueden jugar los facilitadores del proceso de aprendizaje.

2.10. Formación por Competencias en el Ámbito Académico

Para aplicar este modelo al contexto académico es necesario partir desde un pensamiento crítico, contextualizado, tomando en cuenta las determinantes socioeconómicas que han influido en su surgimiento.

Pareciera ser una moda pedagógica el hablar de formación por competencias; sin embargo entraron a la educación por influencia en gran medida de factores externos tales como la competencia empresarial, la globalización y la internacionalización de la economía, con un bajo grado de estudio, análisis crítico y discusión por parte de la comunidad educativa. Es por ello que a pesar de que algunos autores opinan que el tema de las competencias no corresponde a una nueva moda pedagógica y que, por el contrario, ronda desde hace varios años trayendo “vientos de cambio”, la realidad es que en la actualidad las competencias sí están siendo asumidas como una moda, donde lo importante es relacionar toda situación educativa con dicho término, sin importar la rigurosidad con la cual se haga, puesto que sólo el hecho de mencionar la palabra da validez a lo que se hace, ya que está dentro del discurso socialmente aceptado. De continuar esta tendencia, el desenlace puede ser similar a otros términos en educación, los cuales se han publicado con fuerza y luego han caído en el olvido.

La formación basada en competencias requiere de la asunción de una nueva inteligencia y racionalidad que trascienda la parcelación y la fragmentación, con el fin de abordar la realidad en su multidimensionalidad.

Las ventajas de la formación por competencias entre otras pueden ser las siguientes:

- ✓ La concentración es mayor cuando se requiere un aprendizaje profundo.

- ✓ Tiene una mayor validez que un enfoque basado en la disciplina.
- ✓ Es más flexible que otros métodos.
- ✓ El enfoque de enseñanza por problemas, se combina muy bien con la formación por alternancia, (ir y venir entre la teoría y la práctica).
- ✓ Otro enfoque de la formación por competencias es un enfoque más personalizado y en avance modular, con lo que permite al individuo acoplar mejor sus atributos y las capacidades personales con las necesidades de formación.
- ✓ La evaluación es más estimulante porque el estándar que se tiene para alcanzar no es un secreto sino que lo sabe la persona de antemano, dirigiendo sus esfuerzos de aprendizaje hacia las competencias.
- ✓ Las competencias que los alumnos tendrán que desarrollar son identificadas previamente, como también son de conocimiento público.
- ✓ Los criterios de evaluación son derivados del análisis de competencias, sus condiciones son explícitamente especificadas, y también son de conocimiento público.
- ✓ La formación se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación por cada competencia.
- ✓ La evaluación toma el conocimiento, las habilidades y actitudes, en el desempeño como principal fuente de evidencia.
- ✓ Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una frecuente retroalimentación.
- ✓ El énfasis es en el logro de resultados concretos.
- ✓ La formación se hace con material didáctico que refleja situaciones de trabajo reales, y experiencias en el trabajo.
- ✓ El programa es cuidadosamente planeado y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el programa.
- ✓ La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas, y más al proceso de aprendizaje del individuo.
- ✓ Requiere la participación de los actores para identificar las competencias.

2.11. La Docencia en el Nuevo Modelo Educativo

Es esencial que cada docente asuma una perspectiva reflexiva sobre las competencias, considerando el proceso histórico que ha tenido este concepto, dado por la confluencia de aportes de múltiples escenarios (filosofía griega, filosofía moderna, sociología, lingüística, psicología cognitiva, psicología laboral, educación técnica y educación formal). A partir de esto, el reto es avanzar hacia la paulatina integración de todos estos aportes, para comenzar a establecer un orden, una matriz básica general que oriente la formación en los diversos campos del desempeño humano, sin tener como pretensión construir un término unívoco al estilo del positivismo lógico; más bien, de lo que se trata es de definir las lógicas de construcción del concepto y precisar unos límites básicos. Por consiguiente, el que las competencias sigan siendo una moda o dejen de serlo para convertirse en un enfoque riguroso en el campo pedagógico, dependerá del grado de apropiación crítica de esta perspectiva por parte de los administradores educativos, docentes, universidades, investigadores y comunidad.¹⁷

En esta línea de acción la Universidad de San Carlos de Guatemala ha iniciado con algunas unidades académicas a trabajar planes de estudio por competencias, sobre todo las que pretenden entrar al proceso de certificación, una de ellas es la Facultad de Medicina y la Facultad de Agronomía aunque con limitaciones y obstáculos, han emprendido ya este camino.

La Escuela de Trabajo Social ha dado el primer paso en el sistema de evaluación para la acreditación y como parte de este proceso el cambio curricular es imprescindible. El modelo por competencias y el enfoque holístico ha sido la elección para el nuevo currículo, lo que representa un gran desafío para todos los sectores que integran esta casa de estudios, principalmente los docentes. El nuevo modelo curricular ha definido el perfil de egreso de los profesionales que ha de formar, sin embargo, no se ha definido el perfil del personal académico que

¹⁷ Tabón Sergio, Op.cit. pag.37

operativizará este nuevo plan de estudios, es por eso que se hace necesario definir el perfil de este personal y para ello es necesario saber como se identifican las competencias.

2.12. ¿Cómo Identificar las Competencias Laborales?

Existen diversas metodologías utilizadas para la identificación de las competencias laborales, las más utilizadas son:

2.12.1 El Análisis Funcional

Es una metodología comparativa en donde se analizan las relaciones existentes en las organizaciones entre aptitudes, cualidades, valores y conocimientos de los trabajadores.

Es una técnica utilizada para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva mediante el desglose o desagregación y el ordenamiento lógico de las funciones productivas. Este puede llevarse a cabo en una organización, un grupo de empresas o todo un sector de la producción o los servicios.

Algunas definiciones que se pueden encontrar en los documentos referentes al Análisis Funcional son las siguientes:

- ✓ *El Análisis Funcional consiste en el desglose y ordenamiento lógico de las funciones productivas de un sector, empresa o área ocupacional, a partir de la misión del área analizada hasta llegar a las funciones productivas realizadas en forma individual por una persona.*

- ✓ *Análisis de las Funciones o Análisis Funcional consiste en una desagregación sucesiva de las funciones productivas hasta encontrar las funciones realizables por una persona, que son los elementos de competencia.*¹⁸

El análisis de las funciones tiene la finalidad de identificar aquellas que son necesarias para el logro del propósito principal, es decir, reconocer –por su pertinencia- el valor agregado de las funciones. El resultado del análisis se expresa mediante un mapa funcional o árbol de funciones.

El análisis funcional ha sido acogido por la nueva teoría de sistemas sociales como su fundamento metodológico técnico. En esa teoría, el análisis funcional no se refiere al “sistema” en sí, en el sentido de una masa, o un estado, que hay que conservar de un efecto que hay que producir, sino que es para analizar y comprender la relación entre sistema y entorno, es decir, la diferencia entre ambos.

Desde esta perspectiva los objetivos y funciones de la organización no se deben formular desde sí misma como sistema cerrado, sino en términos de su relación con el entorno. En consecuencia, la función de cada trabajador en la organización debe entenderse no sólo en su relación interna, sino como un subsistema dentro de la misma, donde cada función es el entorno de otra.

El análisis funcional se define como un proceso mediante el cual se establece el propósito clave del área en análisis y se continúa desagregando sucesivamente en las funciones que se deben efectuar para permitir que la función principal se alcance. Una vez identificado el propósito clave, la desagregación se hace contestando la pregunta ¿Qué hay que hacer para que esto se logre?

Este procedimiento se efectúa hasta llegar al nivel en que la función a realizar, responde a la pregunta formulada, puede ser llevada a cabo por una persona. Es ahí

¹⁸ INTECAP, Gestión por Competencia Laboral, Guatemala, 2001

cuando aparece la competencia laboral de un trabajador. Normalmente esto ocurre entre el cuarto y quinto nivel de desagregación en el árbol o mapa funcional.

El desarrollo del análisis funcional se lleva a cabo a través de grupos técnicos conformados por las personas que están directamente relacionadas con el área o subárea de competencia que se está analizando y que se encargarán de elaborar, informar y actualizar el documento.

Se representa en forma gráfica por medio de un mapa funcional o árbol de funciones, documento que debe ser validado por la Junta Directiva, conformada por personas que representen el área ocupacional, empresa o sector.

El mapa funcional se aplica de lo general a lo particular. Se inicia con la identificación del propósito clave y la misión que la organización persigue. De allí se parte para dar origen a las distintas ramas que se concluyen al encontrar las funciones productivas simples desarrolladas por un trabajador, llamadas elementos de competencia.

El propósito principal describe la razón de ser de la actividad productiva, organización o sector, según sea el nivel en el cual se esté llevando a cabo el análisis. Su descripción debe ser lo más concreta posible, evitando adornos innecesarios. Usualmente se redacta utilizando un verbo que describe una actuación sobre un objeto (el producto obtenido) y cierra con una condición acerca de la calidad o de la intención de atender el mercado o los clientes.

El análisis funcional debe identificar funciones delimitadas, en las que se conozca su inicio y final, las cuales no queden reducidas a un puesto de trabajo. Es ideal realizarlo con un grupo de trabajadores (grupos técnicos) que conozcan la función analizada, ya que su valor como herramienta parte de su representatividad.

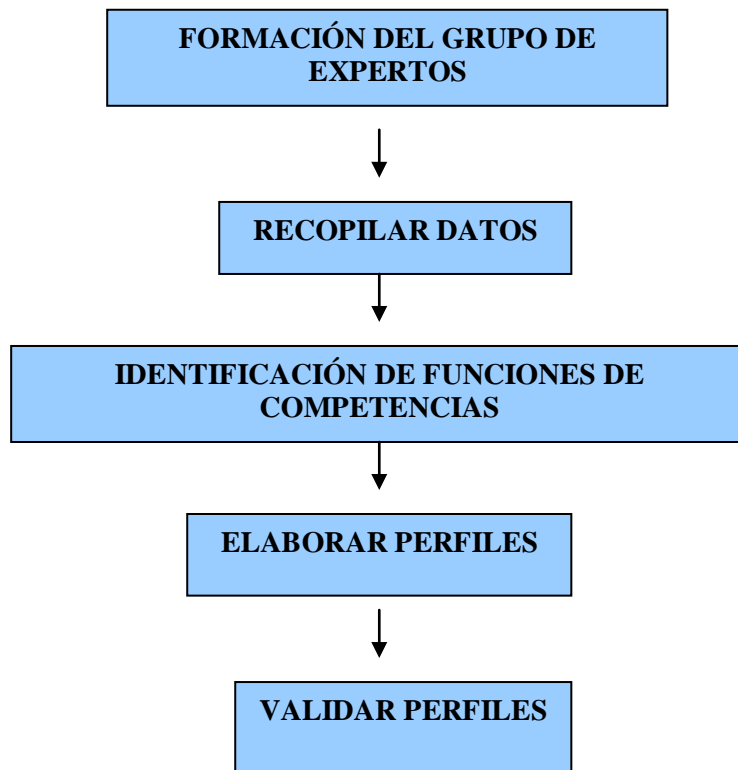
El Análisis Funcional se centra en los logros del trabajador, en sus resultados, jamás en el proceso que éste sigue para obtenerlos. Esta es su principal diferencia respecto al análisis de tareas y puestos.

2.12.2 El análisis conductista

Este método pretende identificar los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que influyen en el comportamiento laboral de la persona y lo relaciona con las tareas y ocupaciones que demanda el mercado de trabajo.

El modelo conductista se basa en el conocimiento y experiencia de un grupo de expertos, para la identificación de las funciones y tareas por lo que parte de lo específico a lo general. El procedimiento para desarrollarlo es el siguiente:

Esquema No. 2



Los Análisis Funcional y Conductista buscan identificar las competencias que se emplearán para:

- ✓ *Descripción del empleo:* Se trata de información que identifica los propósitos que busca el empleo, así como un resumen de sus especificaciones.
- ✓ *Evaluación y clasificación del empleo:* Se llevan a cabo principalmente para establecer cuotas salariales, así como jerarquías administrativas.
- ✓ *Evaluación del desempeño laboral:* Sirve para evaluar de manera sistemática a los empleados y determinar su eficiencia y efectividad, con el fin de llevar a cabo promociones, mejoras salariales y transferencias.
- ✓ *Diseño de capacitación:* Identifica las necesidades, conocimiento y actitudes necesarias para desempeñar exitosamente un empleo dado. Al obtener esta información, puede traducirse a sistemas de aprendizaje efectivos.

En el análisis conductista, tanto como en el análisis funcional, se busca comprobar y acreditar las competencias que poseen los trabajadores. Este reconocimiento o certificación trae múltiples beneficios para las organizaciones, ya que al reconocer los aspectos del puesto que el trabajador demostró dominar, se tienen mejores criterios para llevar a cabo las diferentes aplicaciones de recursos humanos.

Para llevar a cabo la identificación de competencias dentro de este enfoque se requiere la ejecución de los siguientes pasos:

- ✓ Identificar las funciones esenciales del puesto.
- ✓ Calificar las funciones sobre la base de las siguientes escalas: frecuencia, impacto de los errores y complejidad.
- ✓ Identificar los conocimientos formales e informativos.
- ✓ Identificar las destrezas requeridas para el puesto.
- ✓ Determinar competencias para la selección y para capacitación.

2.12.3. Método DACUM

El método DACUM (Developing a currículo),¹⁹ es un proceso de análisis ocupacional, específico para identificar los requerimientos laborales-profesionales y emplear esta información en el diseño del currículum por competencias. Permite determinar las funciones que realiza una persona en un puesto de trabajo o en un área de desempeño determinada. Se emplea básicamente para orientar el diseño de programas educativos según requerimientos del entorno. Este método se originó en Canadá y ha sido impulsado por el Centro de Educación y Formación para el Empleo de la Universidad de Ohio en Estados Unidos (Vargas, 1999)²⁰.

Los pasos que se establecen en este método son los siguientes:

- ✓ Diagnóstico inicial
- ✓ Establecimiento de equipos de trabajo
- ✓ Taller DACUM
- ✓ Identificación de tareas
- ✓ Producto esperado
- ✓ Aspectos complementarios
- ✓ Revisión general

Para la definición del perfil docente de la Escuela de Trabajo Social, que actualmente se lleva a cabo en esta unidad académica, se puede aplicar éste método adaptándolo al contexto, características y recursos de esta organización académica .

¹⁹. Tobón Sergio , Op. Cit pág. 109

²⁰ Larraín U., Ana María y González F., Luis Eduardo, legonza@netline.cl

2.13. Las Competencias Laborales y la Gestión del Recurso Humano

Es de vital importancia que el Administrador de Recursos Humanos conozca el significado exacto de competencia y se lo haga comprender a sus subordinados; pues en el proceso de su gestión, puede producirse una notable diferencia entre lo que él quiere dar a entender y lo que la persona que capta el mensaje realmente entiende.

El término competencia puede ser utilizado en diferentes contextos, sin embargo, en el contexto de la gestión de Recursos Humanos se entiende:

- En primer lugar como el grado de cualificación de una persona en particular, o sea “**su pericia y conocimiento** experto en asuntos culturales, científicos y tecnológicos” (Claude Levy Levoyer, Gestión de las Competencias, 1997).
- En segundo lugar el talento que el individuo muestre para hacer las cosas, o sea, sus **habilidades y destrezas**.
- En tercer lugar las **actitudes** hacia sí mismo, hacia los demás y hacia las exigencias y retos laborales que se le presenten, es decir su voluntad, motivos, deseos, gustos y valores.

Por lo tanto las competencias constituyen parámetros que permiten caracterizar a los individuos y de esta manera evaluarlos, basados en estos conceptos.

El procedimiento tradicional para contratar personal ha prestado una gran importancia a títulos o diplomas obtenidos por los candidatos. En la actualidad, el concepto de competencia ha puesto en la mente de los reclutadores la idea de que la experiencia profesional, es la única manera de adquirir competencias no reconocidas

por títulos y que por medio de una evaluación objetiva, el individuo y la empresa pueden beneficiarse de ellas.

Es necesario definir parámetros estratégicos para la organización y las ocupaciones, no descripciones detalladas de tareas. Al trabajador debe enfocarse hacia el desarrollo de su capacidad de aprender. De este modo podrá ejecutar su trabajo sin que se le deba decir exactamente cada paso de lo que se debe hacer. Así, el trabajador calificado es el eje de la estrategia de competitividad.

La formación basada en competencias parte de reconocer todos los cambios y necesidades descritos. Se acerca más a la realidad del desempeño ocupacional requerido por los trabajadores. Pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño, permitiendo trabajadores más integrales, conocedores de su papel en la organización, capaces de aportar, con formación de base amplia que reduce el riesgo de obsolescencia en sus conocimientos.

El concepto de competencia laboral envuelve una capacidad comprobada de realizar un trabajo en el contexto de una ocupación. Implica no solo disponer de los **conocimientos** y **habilidades**, hasta ahora concebidos como suficientes en los procesos de aprendizaje para el trabajo, ya que define la importancia de la **comprensión** de lo que se hace y conforma un conjunto de estos tres elementos totalmente articulados.

Formar por competencias implica "ir más allá", sobrepasar la mera definición de tareas, ir hasta las funciones y los roles. Facilitar que el individuo conozca los objetivos y lo que se espera de él.²¹

²¹ Vargas Zúñiga, Fernando –Web- <http://www.areasrh.com>

2.13.1 Gestión y aseguramiento de la calidad

Las competencias se introdujeron en las empresas y en la educación porque comenzaron a posibilitar mecanismos para orientar la calidad de los procesos de gestión del talento humano y del aprendizaje, acorde con los requerimientos sociales, organizacionales y de las mismas personas. Específicamente, en el ámbito de la educación, las competencias comenzaron a asumirse como centrales a raíz del movimiento de la calidad de la educación, el cual se constituyó a partir de una serie de organismos multilaterales y reuniones internacionales, en torno a aspectos tales como la eficiencia, la eficacia, la autonomía, la gestión responsable, la solidaridad y la participación. En Iberoamérica, el movimiento de la calidad de la educación se consolidó formalmente a partir de la Quinta Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno. Allí la educación se toma como motor para el desarrollo socioeconómico, refiriéndose las causas del atraso a sistemas educativos de baja calidad en la formación de las personas.

Los procesos de gestión y aseguramiento de la calidad se basan en una serie de normas establecidas, con el fin de posibilitar que toda organización social, educativa o empresarial evalúe de forma continua la calidad de los servicios prestados o de los productos ofrecidos, para establecer mejoras de manera oportuna y eficiente. Para ello es necesario que se implementen en las organizaciones procesos administrativos basados en la consideración de quienes son los usuarios; la caracterización y la estandarización sistemática de los procesos organizativos, productivos y de prestación de servicios; la evaluación continua; la introducción de mejoras; el trabajo en equipo entre todos los responsables de los procesos, y la realización de auditorías para verificar el seguimiento de las políticas de calidad.

Las competencias se vinculan con ésta política de gestión y aseguramiento de la calidad en las instituciones educativas y también en las organizaciones sociales y empresariales. Y esto es lo que permite comprender su naturaleza, la metodología

rigurosa de descripción y la forma como se pone en acción, pues la introducción de este enfoque, debe hacerse con base en:

- Una identificación precisa y sistemática de los requerimientos laborales, sociales, disciplinares e investigativos.
- La descripción precisa de cada competencia y su normalización-estandarización.
- La implementación de un sistema de formación basado en métodos, técnicas, actividades y estrategias donde se integra teoría y práctica.
- El énfasis en cada competencia en los parámetros para su formación y evaluación.
- El establecimiento de procesos sistemáticos para certificar las competencias de forma pública.
- El establecimiento de mecanismos de retroalimentación, monitoreo y control que aseguren la puesta en práctica de los procesos planeados, así como su evaluación objetiva y la introducción efectiva de correcciones.

Si no se asumen las competencias en vinculación con los procesos de gestión y aseguramiento de la calidad, es difícil entender la razón de ser de su estructura, la metodología rigurosa con base en la cual se identifican y la sistematización de los procesos de docencia-aprendizaje, basados en la estandarización y criterios públicos. La falta de comprensión de esta vinculación es lo que hace que muchos docentes e investigadores asuman estas características como una forma rígida y mecánica de encuadrar la educación y ponerla al servicio de los requerimientos externos.

Es necesario identificar que el enfoque por competencias no impone una didáctica basada en pasos rígidos y detallados. Su eje esencial es básicamente ayudar a comprender el proceso de aprendizaje y las metas de éste en función del desempeño, para la aplicación de diversas estrategias didácticas, en las cuáles se promueve la exploración y el auto aprendizaje.

2.13.2. Capital humano

Las competencias también se vinculan con el enfoque del capital humano, donde la responsabilidad por la formación pasa de las instituciones a las personas. Además del capital humano, el sistema educativo tiene el reto de fortalecer el capital social, el cual está dado por las redes conformadas por instituciones, gobierno, asociaciones civiles y diversos grupos comunitarios, para satisfacer las necesidades con base en la solidaridad y el asociacionismo.

2.14. Profesionalización y Competencias del Docente

El docente es el actor principal en el proceso de mejoramiento de la calidad educativa, es el nexo en los procesos de aprendizaje de los alumnos y los cambios institucionales. Las reformas educativas se traducen en las unidades formadoras y llegan al aula por medio del docente.

En el ejercicio del rol profesional, intervienen factores concomitantes tales como el contexto socioeconómico, el compromiso de la comunidad, la autonomía en la toma de decisiones, la preparación científica y pedagógica y el entrenamiento en los mismos procesos de aprendizaje que pondrá en práctica, centrada en la reflexión y la investigación sobre su ejercicio profesional.

En la profesionalización inciden la formación inicial, la capacitación, las condiciones de trabajo, acceder a una carrera profesional acorde a los logros pedagógicos de los proyectos educativos de las instituciones educativas, las remuneraciones, la infraestructura y el equipamiento didáctico.

Es importante que la sociedad cuente con maestros y profesores eficaces y eficientes para poner en práctica distintos y adecuados recursos, en las ocasiones oportunas, con el fin de acceder a mejores logros educativos. Aquí, no hay que confundir “modernidad” con mera introducción de cambios y “transformación” con el

empleo de un lenguaje que sólo modifica terminologías para significar lo mismo, sin aportar beneficios de conocimientos ni de aplicación.

La profesionalización de la enseñanza supone el desarrollo de acciones vinculadas con la enseñabilidad y educatividad, con el proceso de enseñar y aprender con mayor autonomía en las aulas y responsabilidad por los aprendizajes alcanzados.

Con la puesta en marcha de este conjunto de estrategias se favorecerá que el docente sea revalorizado en su función profesional y social como protagonista de las transformaciones educativas.²²

Todas las sociedades, en todas las épocas, han elaborado imágenes y valores sobre la persona del maestro y su labor pedagógica. Estas representaciones expresan la finalidad social asociada a la educación y son legitimadas a través de las doctrinas pedagógicas hegemónicas en cada momento histórico.

Graciela Bar (1999) plantea que la sociedad del futuro exigirá al docente enfrentarse con situaciones difíciles y complejas: concentración de poblaciones de alto riesgo, diversificación cultural del público escolar, grupos extremadamente heterogéneos, multiplicación de diferentes lugares de conocimiento y de saber, acceso a puestos en forma provisoria, rápida y permanente evolución cultural y social, especialmente en los jóvenes en quienes existe la sensación que no hay futuro y una suerte de pérdida del sentido del saber o el aprender.

Se sabe que la presión creada por la aceleración de los procesos sociales en la vida contemporánea lleva un torbellino de innovaciones. Sin embargo, hay que evitar que las concreciones carezcan de sentido e impregnen a la actividad docente de un carácter provisoria indeseable por la precariedad de conceptos, métodos, actividades y recursos.

²² Bar, Graciela, Organización de Estados Iberoamericanos (OEI), Para la Educación la Ciencia y la Cultura, Primer taller sobre perfil docente y estrategias de formación, Perú 1999, Pág. 6-8

Para comprender el sentido y las dificultades estructurales de la profesionalización de los docentes hay que determinar cuáles son las exigencias que esta transformación exige, ya que una profesión es una combinación estructural de conocimientos acreditados mediante títulos, autonomía en el desempeño, prestigio académico y reconocimiento social.

Los cuadros medios y superiores de la docencia expresan dificultades para reflexionar sobre lo que están haciendo, para proyectarse en el futuro, para anticiparse a determinadas situaciones y para capitalizar su experiencia. Los docentes viven la transformación asociada a la idea de pérdida y a sentimientos de inseguridad e incertidumbre acerca del futuro. Así mismo, no se puede dissociar tan fácilmente las finalidades del sistema educativo de las competencias que se requieren de los docentes.

En relación con las nuevas competencias profesionales del docente, Cecilia Braslavsky (1998),²³ afirma que los profesores que trabajen actualmente y que deseen persistir en roles vinculados a la mediación con los conocimientos en proceso de proliferación deberán tener competencias vinculadas con la resolución de los problemas o desafíos más coyunturales, a las que denomina "pedagógico " didáctico" y "político " institucional", vinculadas con desafíos más estructurales, denominadas "productiva e interactiva" y vinculadas con procesos de especialización y orientación de su práctica profesional, denominada "especificadora". Igualmente, Braslavsky (1998), sostiene que los docentes para una mayor profesionalización de su función además, deben saber:

- Planificar y conducir movilizand o otros actores.
- Adquirir o construir contenidos y conocimientos a través del estudio o la experiencia.
- Hay que saber cuando un proceso o actividad es aplicado en situaciones o prácticas que requieren dicho saber.

²³ Directora de la Oficina Internacional de Educación de Educación de la UNESCO

- Identificar los obstáculos o problemas que se presentan en la ejecución de proyectos u otras actividades del aula. Esto requiere de una capacidad de observación que debe aprenderse ya que no se encuentra naturalmente.
- Seleccionar diferentes estrategias para el desarrollo del proceso de enseñanza y aprendizaje, para la optimización del tiempo, de los recursos y de las informaciones disponibles.
- Hacer, disponibilidad para modificar una parte de lo real, según una intención y por actos mentales apropiados. En la presentación de una disciplina el profesor generalmente transmite mientras que en el desarrollo de proyectos “hace” y promueve el proceso de aprendizaje.

Se observa, que pueden extraerse algunas coincidencias en las opiniones de ambos expertos, respecto a las competencias que deben conformar el perfil profesional de los docentes.

En la sociedad de las próximas décadas, las mismas pueden sintetizarse en: un docente con actitud democrática, convicción de libertad, responsabilidad y respeto por todas las personas y grupos humanos, con principios éticos sólidos expresados en una auténtica vivencia de valores y con consistente formación pedagógica y académica, autonomía personal y profesional. Además, debe poseer amplia formación cultural con una real comprensión de su tiempo y de su medio, que le permita enfrentar con acierto y seguridad los diversos desafíos culturales con innovación y creatividad.

Se pretende que docentes y alumnos en situación mutua de aprendizaje orienten estas capacidades cognitivas y sociales para responder a la sociedad. En tal sentido, los contenidos curriculares deben dejar de ser fines en si mismos, para transformarse en los medios necesarios para alcanzar las capacidades mencionadas, que promueven el análisis, la inferencia, la prospección, la solución de problemas, el aprendizaje continuo, la adaptación a los cambios, y la proposición de valores favorables a la intervención solidaria en la realidad.

Para que los docentes alcancen las competencias del perfil enunciado es necesario implementar procesos de formación que los comprometa a aumentar sus capacidades de observación, de agudizar prácticas reflexivas, de fortalecer el sentido de su propia capacitación, de desarrollar inteligencias múltiples y de practicar a los valores.

Para definir la profesión docente que la sociedad actual y del futuro exige, se necesita afrontar el desafío de ampliar el horizonte cultural e intervenir activa y comprometidamente como ciudadanos en el mundo actual.²⁴

Ahora que la Escuela de Trabajo Social está a un paso de implementar un cambio curricular orientado hacia el modelo por competencias, es importante destacar la participación de todos los miembros de esta comunidad universitaria. Es necesario sacar provecho de las oportunidades que ofrece este modelo, adaptarlo no solamente a la demanda del mercado laboral, sino también a las demandas sociales del país, de tal manera que se formen profesionales íntegros, capaces de desempeñarse eficientemente y con compromiso social.

Paralelamente a este proceso de cambio curricular, existe actualmente el interés por definir un perfil del personal académico por competencias de la Escuela de Trabajo Social. Para llevar a cabo este proyecto, es necesario tomar en cuenta que son competencias laborales, las que se pueden establecer partiendo de la concepción académica de las competencias laborales de Sergio Tobón, quien presenta una perspectiva académica en la construcción de las competencias laborales aplicadas al sector docente, basado en su experiencia de asesoría y acompañamiento a universidades en este proceso. Una de las propuestas metodológicas más apropiadas para la definición de competencias laborales del docente, es el Método DACUM que ha sido aplicado en varias universidades y además es de fácil aplicación.

²⁴ Galvis, Rosa Victoria, op.cit.,pág. 50, 51

Existen propuestas interesantes para la clasificación de las competencias docentes, como la de Rosa Galvis, estableciendo competencias intelectuales (conocer), profesionales (hacer), sociales (convivir), intrapersonales (ser). Sin embargo, para definir competencias del personal académico de la Escuela de Trabajo Social se debe tomar en cuenta la clasificación de competencias genéricas y específicas, para estar en sintonía con el Proyecto Tuning, que establece esta clasificación para el egresado a nivel superior en América Latina, abarcando estos tres elementos de competencia (conocimiento, habilidades y actitudes).

Los beneficios de definir un perfil del personal académico por competencias en la Escuela de Trabajo Social están vinculados estrechamente al proceso de readecuación curricular y éste a su vez al proceso de acreditación de la institución, además es importante mencionar que la Escuela de Trabajo Social puede ser una de las pioneras en la construcción de estos perfiles, a nivel de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Al definir las competencias genéricas y específicas del docente se contará con insumos importantes para redefinir y orientar otros procesos como la selección, formación y evaluación del docente, con el objetivo de implementar el mejoramiento continuo en su desempeño y contribuir al logro de los objetivos institucionales. El beneficio para el personal académico se visualiza en un proceso de formación y evaluación con el enfoque por competencias, acorde a las características y necesidades del puesto; esto a su vez le permitirá actualizarse y competir en el mercado laboral. Se espera que los beneficios de contar con este perfil, lleguen a los estudiantes, reflejándose en el proceso de enseñanza aprendizaje.

El modelo por competencias aplicado a la definición de perfiles laborales, conlleva sus propios riesgos y dificultades. El tema de las competencias aplicado al ámbito académico genera polémica y sobre todo resistencia al cambio. Este modelo ha sido asociado frecuentemente a modelos conductistas de enseñanza y a la subordinación de la educación al sector productivo; por lo que surge el temor a que

se focalice solo en el mercado laboral sin considerar el desarrollo y la formación integral de la persona como sujeto afectivo, social, político y cultura, Es por esto importante considerar la contextualización y adaptación de estas nuevas tendencias en la educación.

3. MARCO INSTITUCIONAL REFERENCIAL

El escenario institucional donde se llevó a cabo la investigación es la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, por lo que se hace necesario describir en términos generales esta unidad académica a efecto de contextualizar el problema objeto de investigación.

En principio esta Unidad Académica se define como rectora de Estudios Superiores de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala responsable de formar profesionales en trabajo social con la capacidad técnica, científica y humanística para contribuir a la generación de procesos de desarrollo humano en la población guatemalteca; mediante la docencia, investigación y extensión. Tiene como fin fundamental garantizar una formación integral con calidad, científica y pensamiento crítico propositivo, para que la población cuente con profesionales capaces de desarrollar un trabajo que coadyuve a la promoción del desarrollo humano integral de la sociedad guatemalteca, con ética, equidad e igualdad; desde la perspectiva cultural, de género, étnica y ambiental.

3.1. Objetivos

La Escuela de Trabajo Social se propone los siguientes objetivos:

- Formar profesionales con actitud crítica, reflexiva, creativa, ética y con alto espíritu de solidaridad, en el nivel de pre-grado y posgrado; capacitados humanística y científicamente para intervenir de forma objetiva y oportuna en la atención de la problemática social.
- Desarrollar la planificación Estratégica de la actividad curricular, en la Escuela de Trabajo Social.

- Orientar los procesos de enseñanza-aprendizaje para desarrollar en los y las estudiantes, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes inherentes al perfil de la profesión, en beneficio de la sociedad guatemalteca.
- Promover el desarrollo de la investigación científica, para el estudio e interpretación de la realidad nacional que permita elaborar propuestas de solución a los problemas sociales de Guatemala.
- Promover la extensión universitaria de la Escuela de Trabajo Social, para atender la problemática y necesidad de la sociedad guatemalteca.
- Promover la modernización científica-tecnológica permanente del sistema académico y administrativo de la Escuela de Trabajo Social, para fortalecer el desarrollo institucional, con la participación de los diferentes sectores que la integran.
- Propiciar un proceso permanente de actualización y capacitación del personal docente y administrativo para fortalecer el desarrollo académico de la Escuela de Trabajo Social.
- Establecer vínculos de cooperación con entidades nacionales e internacionales que contribuyan al desarrollo académico-administrativo de la Escuela de Trabajo Social.

Dentro de este marco no se puede dejar de mencionar la Visión y Misión institucional definidas de la siguiente forma:

3.2. Visión

“La Escuela de Trabajo Social es una Unidad Académica altamente competitiva, líder de los estudios superiores en esta rama, tanto en la Universidad de San Carlos como en el país. Promueve el desarrollo curricular a través de los programas de investigación, docencia, extensión y administración.

3.3. Misión

La Escuela de Trabajo Social es la Unidad Académica rectora en la formación de profesionales del Trabajo Social en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Su proyecto educativo se fundamenta en la ciencia, la tecnología y el humanismo para propiciar eficiencia, eficacia y ética en el desempeño profesional de sus egresados, el cual se orienta a la búsqueda del bienestar individual y colectivo mediante la gestión participativa de la población.”²⁵

3.4. Políticas generales de la Escuela de Trabajo Social

3.4.1 Políticas de administración

- *Efectivo plan de desarrollo académico de la escuela de trabajo social:* persigue que se ponga en ejecución, se de seguimiento y se evalúen los resultados del “Plan de Desarrollo Académico, de la Escuela de Trabajo Social 2004-2013, a través de la ejecución de los proyectos correspondientes a cada uno de los órganos de administración, investigación docencia, planificación, administración y extensión de la Escuela.
- *Fortalecimiento de la institucionalidad de la escuela:* se orienta al establecimiento y consolidación del marco legal actualizado y el sistema de administración de la Escuela de Trabajo Social de tal modo que sus procesos

²⁵ Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Normativo General, mayo 2006, Pág. 2

técnicos, administrativos, educativos y políticos se dirijan a cumplir las obligaciones y objetivos institucionales en un marco de desarrollo continuo.

- *Optimización de la gestión administrativa:* tiene como propósito el correcto cumplimiento de las funciones del personal académico y administrativo, fortaleciendo las habilidades y destrezas, así como el uso racional de los recursos en la investigación, en la docencia y extensión de la Escuela de Trabajo Social.

3.4.2 Políticas de docencia

- *Educación superior en trabajo social:* orienta que la acción educativa de la Escuela sea de excelencia académica para lograr el desarrollo profesional integral de sus egresados/as, capaces de responder a las demandas sociales y laborales.
- *Desarrollo curricular permanente:* persigue que la Escuela cuente con un sistema educativo congruente, pertinente, dinámico y actualizado y que, de manera permanente, se adecue a las necesidades cambiantes de la sociedad, de la formación y de la profesión del Trabajo Social.

Contribución al desarrollo de la profesión: su propósito es establecer el compromiso que la Escuela tiene con el desarrollo de la profesión, pues por su condición de unidad académica especializada en los estudios de Trabajo Social tiene los escenarios, recursos e intereses apropiados para contribuir significativamente con ello.

3.4.3 Políticas de investigación

- *Desarrollo de la investigación social desde el trabajo social:* pretende que la generación de conocimientos que fortalezcan a la profesión de Trabajo Social en sus aspectos teóricos metodológicos, así como el abordaje de los problemas de la realidad nacional.
- *Ética en los trabajos de investigación:* se refiere a que los procesos de planificación, ejecución y publicación de los trabajos de investigación que en la Escuela se realicen conlleven a la aplicación de principios éticos, tanto de la investigación como del Trabajo Social profesional.

3.4.4. Políticas de extensión

- *Fortalecimiento de la extensión de la escuela de trabajo social:* orienta al desarrollo de la extensión y el servicio de la Escuela, a través de la formación integral de sus estudiantes, su vinculación con el contexto universitario y la sociedad guatemalteca.
- *Proyección a sectores de la población en condiciones de vulnerabilidad y exclusión social:* esta política orienta el desarrollo de la extensión de la Escuela como elemento estratégico que integra la docencia, investigación y el servicio, en correspondencia con las necesidades y demandas que presenta la sociedad guatemalteca.
- *Atención integral al estudiante:* se refiere al desarrollo de acciones para la atención integral del estudiante en correspondencia con sus necesidades, problemas sociales y académicos.

- *Promoción y divulgación de la carrera de trabajo social:* pretende orientar, informar y divulgar lo que es la carrera de Trabajo Social en Guatemala, y el quehacer académico-administrativo de la Escuela como institución formadora.

3.4.5 Política de posgrado

Esta política orienta a que la Escuela ofrezca la oportunidad de realizar estudios de maestría, doctorado, especialización y actualización a profesionales de Trabajo Social, a efecto de fortalecer el desarrollo de la profesión, e impulsar proyectos de investigación que permitan concretar propuestas de prevención y solución a problemas nacionales e incidir en los campos de actualización profesional, para contribuir a mejorar la calidad de vida de la población guatemalteca.²⁶

3.5 Estructura Organizativa²⁷

La Escuela de Trabajo Social está integrada por los siguientes órganos:

3.5.1 Órganos de Dirección:

Lo constituyen el Consejo Directivo y la Dirección de la Escuela. *Consejo directivo:* “es el órgano colegiado de gobierno y máxima autoridad de la Escuela. Ente decisorio, académico-administrativo, responsable de la dirección y administración de la Escuela de Trabajo Social y de velar por la calidad académica...”²⁸ Está integrado por el o la Directora de la Escuela, quien lo preside, dos profesores (as) titulares electos, dos representantes estudiantiles electos y un representante electo de los graduados .

La dirección: es el nivel ejecutivo responsable del funcionamiento y administración de la Escuela de Trabajo Social que estará a cargo de un (a) director (a) electo (a)

²⁶ Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Políticas Generales, septiembre 2006

²⁷ Ver organigrama

²⁸ Ob.cit. Normativo General Pág. 4

que durará en funciones cuatro años, pudiendo ser reelecto (a) únicamente por un nuevo período.

3.5.2 *Organismos Staff:*

Estos lo constituyen el Departamento de Planificación y Desarrollo Académico y el Consejo Académico. El Departamento de Planificación y Desarrollo Académico, es el responsable de promover, asesorar y evaluar el proceso de planificación académica y desarrollo institucional y administrativo de la Escuela de Trabajo Social, está integrado por la Coordinación, un encargado de Desarrollo Académico, Desarrollo Institucional y Desarrollo Administrativo y Financiero. El Consejo Académico: es el responsable de asesorar la actividad académica de la Escuela de Trabajo Social. Está integrado por la Secretaría académica, Coordinador (a) del Área de Trabajo social, Coordinador (a) del Área de Formación General, Coordinador (a) del Departamento de Extensión, Coordinador (a) del Departamento de Planificación y Desarrollo Académico y Coordinador (a) del Instituto de Investigaciones.

3.5.3 *Organismos de Administración:*

Este lo representa la Secretaría Administrativa y es la instancia responsable de coordinar, planificar, organizar, ejecutar, controlar y evaluar las actividades técnico-administrativas de la organización. Está integrada por el equipo secretarial, Tesorería, Almacén, Biblioteca, Centro de Cómputo, Reproducción de materiales, mensajería y Servicios.

3.5.4 *Unidades funcionales especializadas de la secretaría académica*

Estas están representadas de la siguiente manera:

- *Área de Trabajo Social:* es la responsable de coordinar, planificar, ejecutar y evaluar la actividad teórico-práctica correspondiente a Trabajo Social en el

proceso de enseñanza aprendizaje. Está integrada por una Coordinador (a) y los Departamentos de prácticas y teorías de Trabajo Social.

Sus funciones son las siguientes:

- Coordinar, planificar, ejecutar y evaluar la aplicación de los procesos teóricos metodológicos, prácticos y axiológicos del Trabajo Social;
 - Coordinar la actividad teórico-práctica de Trabajo Social;
 - Coordinar con el Área de Formación General la relación de los contenidos de los cursos de otras disciplinas con Trabajo Social.
 - Vincular a la Escuela de Trabajo Social con la sociedad guatemalteca, a través del servicio universitario;
 - Promover convenios de cooperación y /o cartas de entendimiento con entidades gubernamentales, no gubernamentales nacionales e internacionales;
 - Proponer proyectos académicos de actualización en materia de Trabajo Social;
 - Atender requerimientos de entidades gubernamentales y no gubernamentales en relación al quehacer profesional;
 - Participar en situaciones de emergencia nacional, coordinando con las instancias correspondientes;
 - Evaluar periódicamente el trabajo realizado y presentar informe de trabajo en forma semestral.
- *Área de Formación General:* Es la instancia académica encargada de coordinar, planificar, ejecutar y evaluar la docencia de cursos de las disciplinas que contribuyan en la formación técnica, científica y social –humanística del Trabajo Social.

Dicha área de formación General está integrada de la siguiente manera:

- Coordinación.
- Profesores/as de diferentes disciplinas que imparten cursos teóricos en la carrera de Trabajo Social.

Sus funciones son las siguientes:

- Coordinar, planificar, ejecutar y evaluar la aplicación teórico-metodológica de los cursos correspondientes;
 - Coordinar con el área de Trabajo Social la relación de los contenidos de los diferentes cursos;
 - Coordinar la relación interdisciplinaria de los diferentes cursos;
 - Coordinar aspectos pedagógicos de los programas de los cursos;
 - Realizar evaluaciones periódicas con fines formativos del trabajo académico efectuados por los docentes;
 - presentar informes del trabajo realizado semestralmente.
 - Proponer proyectos educativos tendientes a mejorar el proceso enseñanza aprendizaje.
-
- *Departamento de Extensión:* es la instancia encargada de planificar, organizar coordinar y dirigir los programas y proyectos de extensión; de vincular a la Escuela de Trabajo Social con la sociedad guatemalteca, con la Dirección General de Extensión, mediante programas integrales de docencia, investigación y servicio, enmarcadas en proyección académica y vinculación social. Este Departamento está integrado de la manera siguiente;
 - Coordinación
 - Área de Gestión y vinculación
 - Área de Desarrollo Estudiantil
 - Área de Actividades Extracurriculares
 - Área de Divulgación y Comunicación.

Desarrolla las siguientes funciones:

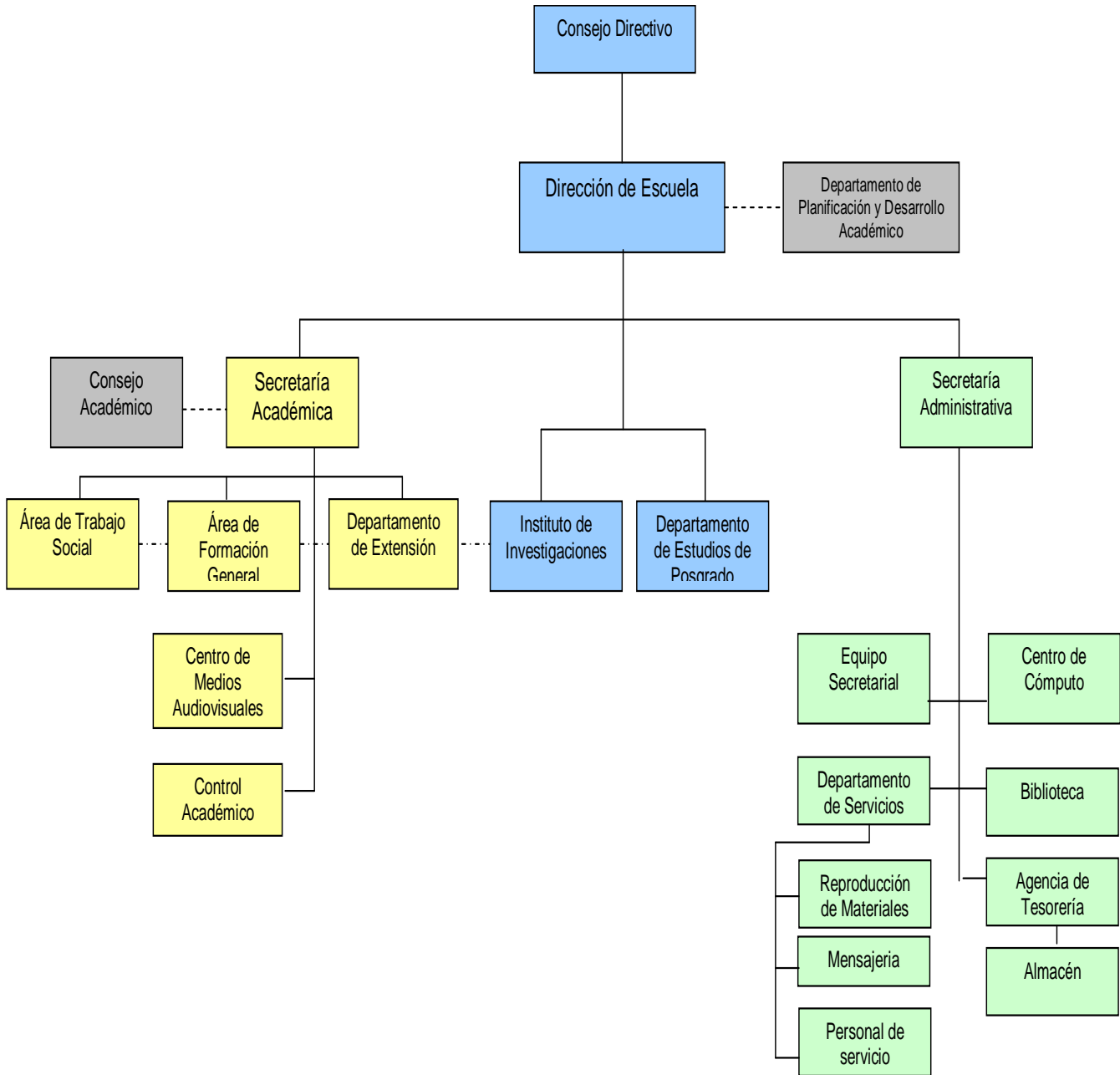
- Coordinar y vincular a la Universidad de San Carlos de Guatemala, a la Escuela de Trabajo Social y a la profesión con la sociedad guatemalteca, a través de acciones de extensión y servicio universitario que contribuyan a difundir la cultura, el arte y el deporte;

- Promover convenios de cooperación y cartas de entendimiento con instituciones gubernamentales, no gubernamentales, nacionales e internacionales para financiar actividades académicas de extensión y servicio;
- Desarrollar programas de atención integral a las (o) estudiantes de la Escuela;
- Vincular a la Escuela de Trabajo Social con la sociedad guatemalteca a través de programas de difusión de la cultura, la ciencia, la tecnología, la actividad física, el deporte y la creación:
- Promocionar y divulgar el quehacer académico de la Escuela y población guatemalteca.
- Vincular la extensión universitaria con la docencia y la investigación a través de programas de cooperación integral para fortalecer la academia;
- Organizar y coordinar acciones en casos de emergencia nacional causadas por desastres con todos los sectores que conforman la Escuela;
- Representar a la Escuela de Trabajo Social en el Consejo de Extensión de la Universidad de San Carlos;
- Elevar al Consejo Académico lo no resuelto en el Departamento de Extensión;
- Ejecutar las resoluciones del Consejo Académico que sean de su competencia;
- Evaluar sistemáticamente el trabajo realizado y presentar informe de trabajo semestralmente.

La estructura Organizativa de la Escuela de Trabajo Social se grafica de la siguiente manera:

Esquema No.3

ORGANIGRAMA GENERAL DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL



3.6. Gestión del Recurso Humano en la Escuela de Trabajo Social

En la Escuela de Trabajo Social, no existe una unidad o dirección integrada que coordine los procesos que conlleva la gestión del recurso humano, actualmente estos procesos están a cargo de diferentes instancias, administrativas y responden a políticas generales de la Universidad de San Carlos.

Por ejemplo los **procesos de selección** de personal académico están normados por la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC), coordinados a cargo de los jurados de oposición -electos por el personal académico y estudiantil e integrados por estos dos sectores- y coordinados por las autoridades de la Escuela de Trabajo Social. En el caso del personal con contrato indefinido es decir fijo, y el personal temporal o interino lo definen las autoridades. La selección del personal administrativo y de servicio está a cargo de las autoridades institucionales y dependen de las políticas de la Dirección de Personal de la USAC.

La formación del personal académico está a cargo de la Unidad de Formación Docente que se ubica dentro de la Unidad de Planificación de la Institución y responde al Sistema de Formación Docente de la USAC. Por otra parte la formación del personal administrativo y de servicio está a cargo de la Secretaría Administrativa.

En cuanto a **los procesos de monitoreo y control del personal**, administrativamente existen mecanismos de control (asistencia y cumplimiento de horario para el personal académico y administrativo, entre otros) aunque se basan en el normativo de relaciones laborales de la USAC, aun no se encuentran definidos y reglamentados estos procesos de monitoreo y control del personal internamente.

La evaluación de desempeño del personal académico está a cargo de la Comisión de Evaluación, electa por el personal académico y estudiantil de la Institución, integrada por personal académico y estudiantes al igual que los jurados de oposición. Esta comisión responde a los lineamientos generales de evaluación y promoción del

personal académico establecido en el Estatuto de la Carrera Docente, Parte Académica y específicamente a directrices de la Dirección de Evaluación y Promoción del Personal Académico de la USAC. Esta evaluación que se realiza actualmente está en función de la promoción del personal para la Carrera Docente.

La evaluación del personal administrativo y de servicio la definen las autoridades de la Escuela, para este personal no existe carrera administrativa, por lo tanto no se realiza la evaluación con fines de promoción, como es el caso del personal académico.

En la Escuela de Trabajo Social no existen **políticas de rotación de personal** definidas, así como **políticas de estímulo a trabajadores**, esto no quiere decir que no se den estos procesos, actualmente se da la rotación de personal tanto académico como administrativo pero no responde a políticas fundamentadas en la Gestión del Recurso Humano, así mismo se dan incentivos al personal académico promovidos por la USAC y otras actividades de formación y recreación promovidas por las autoridades, sin embargo a nivel interno se hace necesario crear una política de incentivos laborales para el personal académico y administrativo.

Es evidente que la Escuela de Trabajo Social, necesita de una gestión de recurso humano integrada y más aún en el modelo por competencias y enfoque holístico que se pretende implementar, esperando que las competencias del personal académico que son el resultado de esta investigación sirvan de base para estos procesos, especialmente para selección, formación y evaluación.

Es importante considerar estos antecedentes previo a elaborar un perfil del personal académico en el marco del modelo por competencias, especialmente, es necesario considerar las competencias que se han planteado para el egresado de la Escuela de Trabajo Social ya que las competencias del docente que se desempeñará en el nuevo currículo, tendrán que estar en armonía con las competencias del estudiante que será el centro del proceso de aprendizaje.

4. MARCO METODOLOGICO

4.1. Metodología

La metodología utilizada para la identificación de las competencias laborales, del personal académico de la Escuela de Trabajo Social, está basada en el Análisis ocupacional-profesional porque permite realizar la *descripción del puesto y clasificarlo*. Esta metodología brinda elementos para la *evaluación del desempeño laboral y para el diseño de la capacitación*; aunque en este estudio solamente abordaremos la primera parte que se refiere a la definición de las competencias laborales, esto será el punto de partida para llevar a cabo los otros procesos de formación y evaluación del recurso humano.

Con esta metodología se busca identificar y construir las competencias laborales del personal académico de la Escuela de Trabajo Social de cara al nuevo modelo curricular por competencias que se pretende implementar.

Dada la naturaleza académica de la organización en la cual se realiza el presente estudio, y la características de los puestos que se analizarán, se ha realizado una adaptación del método DACUM (Developing a currículo).²⁹ Este método consiste en el proceso de análisis ocupacional específico para identificar los requerimientos laborales-profesionales y emplear esta información en el diseño del currículum por competencias que permite determinar las funciones que realiza una persona en un puesto de trabajo o en un área de desempeño determinada.

4.2. Diseño utilizado

Las unidades de análisis en el presente estudio las constituyen el personal académico de la Escuela de Trabajo Social, representado por los docentes, supervisores de práctica, tutores revisores, investigadores, extensionistas coordinadores(as) de área o departamento y las autoridades. Asimismo será

²⁹ Referido en el Marco Teórico

necesario analizar la nueva propuesta curricular específicamente el perfil del egresado y las competencias del Proyecto Tuning para América Latina.

Para el presente estudio, se tomó en cuenta a 35 profesores de la Escuela de Trabajo Social que tienen la categoría de profesores titulares. Una de las características es que en su mayoría tienen más de 4 años de laborar en la institución. Para el efecto se clasificaron 5 puestos con funciones específicas dentro del personal académico, entre ellos: *el docente que imparte cursos teóricos, docente con funciones de supervisión de prácticas académicas, tutor revisor de trabajos de graduación, investigadores y extensionistas*. Es importante aclarar que en principio la investigación pretendía abarcar solamente a los profesores de cursos teóricos y de prácticas, sin embargo la institución requirió que se ampliara a otros puestos como: tutores, investigadores y extensionistas.

Por la reducida cantidad de personal que constituye en universo de este estudio, se tomó la totalidad de docentes de cada departamento, sin embargo, en algunos casos no se obtuvo una respuesta de un 100%. La distribución de la población encuestada se presenta en la siguiente tabla:

PERSONAL ACADEMICO	Encuestados	Población
Docentes de cursos teóricos	15	19
Supervisores de prácticas	8	15
Tutores y revisores	5	5
Investigadores	4	5
Extensionistas	3	4
Total	35 (72%)	48 (100%)

4.3. Procedimiento y técnicas

El proceso que se siguió en el presente estudio, incluyó un análisis cuantitativo como cualitativo, el cual se describe a continuación:

4.3.1. Investigación bibliográfica, se hizo consulta de fuentes primarias como libros especialmente en el área de recursos humanos, asimismo sobre formación por competencias en el ámbito educativo, se consultaron manuales, planes, normativos y otros documentos institucionales, se hizo consulta a páginas web sobre la temática de investigación, todo esto permitió la construcción del marco teórico y referencial.

4.3.2. Coordinación con personal de la Escuela de Trabajo Social, se realizó la propuesta del proyecto de investigación a las autoridades de la Escuela, obteniendo el aval del Consejo Académico.

4.3.3. Conformación de equipo de trabajo, se coordinó estrechamente con la comisión de readecuación curricular, y coordinadores de áreas y departamentos.

4.3.4. Se identificaron 5 puestos dentro del personal académico (docentes, supervisores de práctica, tutores revisores, investigadores y extensionistas).

4.3.5. Reuniones de trabajo con personal y autoridades de la Escuela de Trabajo Social, con el objetivo de solicitar autorización y coordinar los tiempos para los talleres.

4.3.6. Se realizaron entrevistas no estructuradas con coordinadores de área, esta entrevista fue abierta y sin ningún instrumento, fue aquí donde se obtuvo información valiosa en cuando al aspecto institucional y de los puestos.

4.3.7. Se diseñaron y validaron las encuestas para cada puesto con la colaboración de los coordinadores de área, se aplicó un instrumento por cada puesto y se hicieron las correcciones necesarias antes de aplicarlo.

4.3.8. Se aplicó la encuesta al personal académico. Por el número reducido de integrantes de cada unidad a la que se refieren los puestos, se tomó la totalidad, sin embargo en algunos puestos no se logró que el personal participara en su totalidad pero si la mayoría de docentes titulares con 4 años o más de laborar en la Institución.

En esta encuesta se obtuvo la opinión del personal respecto al modelo por competencias, al mapeo funcional así como los elementos para el perfil y para el diagnóstico de necesidades de formación. Esta encuesta que se aplicó al personal académico, se llevó a cabo con los formatos que se presentan en los anexos de este informe.

4.3.9. Se procedió a tabular, organizar y procesar la información de la encuesta haciendo representaciones gráficas de los resultados utilizando herramientas de Excel .

4.3.10. Se inició la parte cualitativa, realizando un taller (DACUM), es decir talleres focalizados con cada grupo que conforman los 5 puestos académicos para trabajar con las matrices diseñadas para el taller (ver anexo) y definir los elementos de las competencias del puesto.

4.3.11. Luego de hacer el consolidado de los resultados de los talleres, se analizó la información confrontándola con los requerimientos de la nueva propuesta curricular, en el marco de la misión, visión Institucional y las competencias establecidas para egresadas en el Proyecto Tuning, lo que permitió formular las competencias genéricas y específicas para cada puesto.

4.3.12. Se socializaron y validaron las competencias con el personal académico y se hicieron las enmiendas necesarias, formulando la propuesta Modular para el plan de formación docente.

4.4.. Instrumentos utilizados:

4.4.1. Agendas de trabajo, estas se realizaron de común acuerdo con autoridades y personal académico.

4.4.2 Guías para realizar los talleres DACUM (pág. 42)

4.4.3 Matrices para trabajar perfiles de puestos (pág. 102)

4.4.4 Boleta de encuesta para el personal académico (ver anexos)

5. PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

En este capítulo se consolidan los resultados de la encuesta aplicada al personal académico, así como los resultados de los talleres focalizados, sintetizados en las matrices de trabajo.

5.1. Resultados de la encuesta aplicada a personal académico

El personal académico de la Universidad de San Carlos de Guatemala se define en el Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico como el conjunto de profesionales graduados titulares que realizan docencia universitaria, investigación, extensión y formación profesional.

En este marco de las funciones universitarias se refieren las siguientes funciones específicas para el personal académico:

- La Dirección, ejecución y promoción del proceso de enseñanza aprendizaje, la investigación y la extensión.
- La búsqueda, el desarrollo, la divulgación, el fomento y aplicación del conocimiento científico, tecnológico y humanístico de acuerdo con los fines y las políticas de la Universidad de San Carlos de Guatemala, orientada a la solución de la problemática nacional.

En esta definición la función del docente universitario está vinculada a la investigación y extensión, sin embargo en realidad, el desempeño del docente se limita a impartir docencia quedando en un plano secundario la investigación y la extensión.

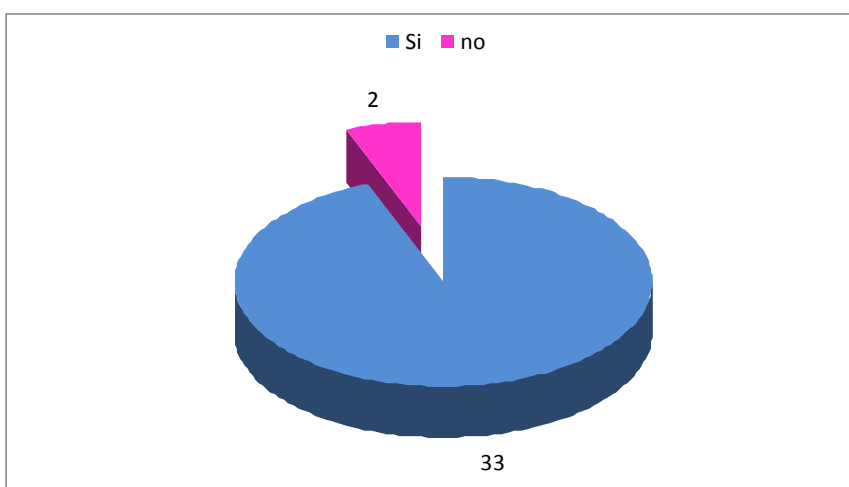
La información recabada en la encuesta aplicada al personal académico esta organizada en dos partes, una primera parte recoge la opinión de los (las)

profesoras respecto al modelo de formación por competencias el cual se pretende poner en marcha en el nuevo currículo de la Escuela de Trabajo Social, escenario futuro en el cual se desempeñará el profesor universitario de esta institución, por lo que contiene preguntas comunes para todo el personal. La segunda parte de la encuesta se refiere a las funciones y tareas específicas para cada puesto y los elementos esenciales para construir las competencias.

Los resultados integrados de la primera parte de la encuesta se presentan a continuación:

GRAFICA No. 1

**CONOCIMIENTO DEL PERSONAL ACADÉMICO
ACERCA DEL ENFOQUE DE FORMACION POR COMPETENCIAS**

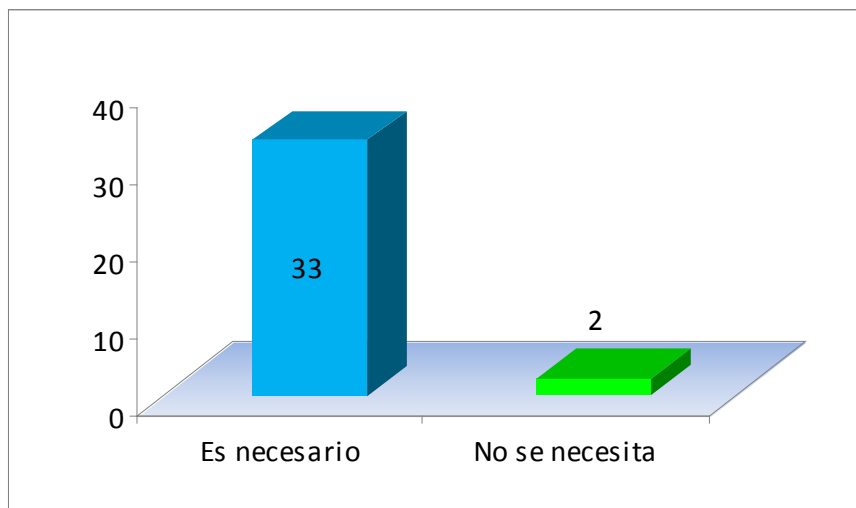


Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, Julio, 2009

Como se puede observar en la gráfica anterior, solamente dos de los entrevistados indicaron no tener conocimiento sobre el modelo de formación por competencias, esto obedece a que durante el segundo semestre del año 2008 se impartió un curso sobre el Modelo de formación por competencias, al cual asistió la mayoría del personal docente de la Escuela de Trabajo Social, ya que esta institución pretende implementar en el año 2010 el nuevo modelo curricular por competencias.

Al preguntarle al personal académico si considera necesario definir los perfiles laborales del personal, indicaron que no solamente de los docentes, supervisores, tutores revisores, investigadores, extensionistas, sino también es necesario definir otros perfiles como el personal del Departamento de Planificación, los puestos de coordinadores, administrativos y autoridades. Dos de los (las) entrevistadas que opinaron que no se necesita definir perfiles laborales por competencias, argumentaron que no necesariamente el perfil laboral tiene que ser por competencias sino que puede ser otro tipo de perfil, sin indicar cual. (Gráfica 2 y 3)

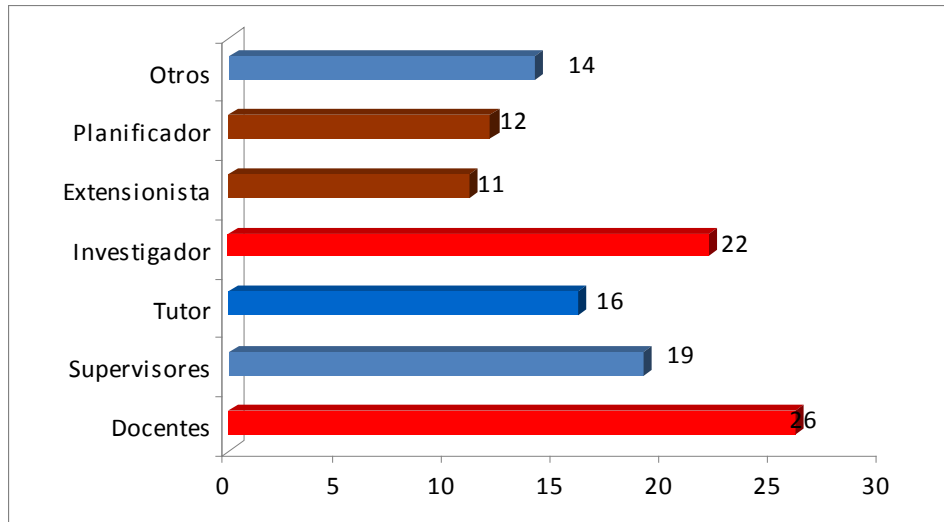
GRAFICA No. 2
OPINION RESPECTO AL PERFIL LABORAL POR COMPETENCIAS



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, , Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

GRAFICA No. 3

¿QUÉ PERFILES LABORALES SE DEBEN DEFINIR
EN LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL?



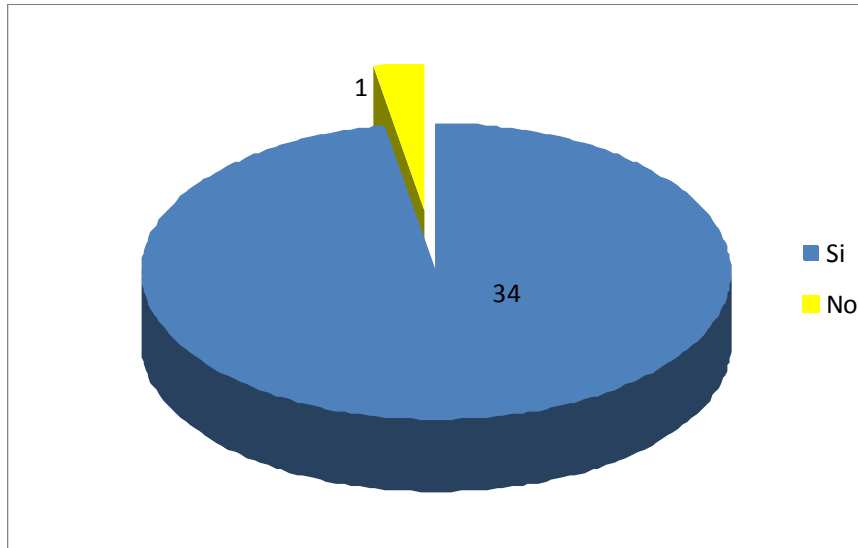
Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

El personal académico está dispuesto a participar en capacitaciones y talleres para definir los perfiles laborales prefiriendo que estos sean programados en horarios laborales de preferencia un día a la semana. (Gráficas 4 y 5)

Estos resultados demuestran que el personal académico de la Escuela de Trabajo Social está dispuesto al cambio hacia el nuevo modelo de formación por competencias, condición que se hace necesaria para el éxito de la implementación de este nuevo modelo de formación no solamente para los estudiantes sino también para el personal académico que es uno de los principales actores en el proceso de enseñanza.

GRAFICA No. 4

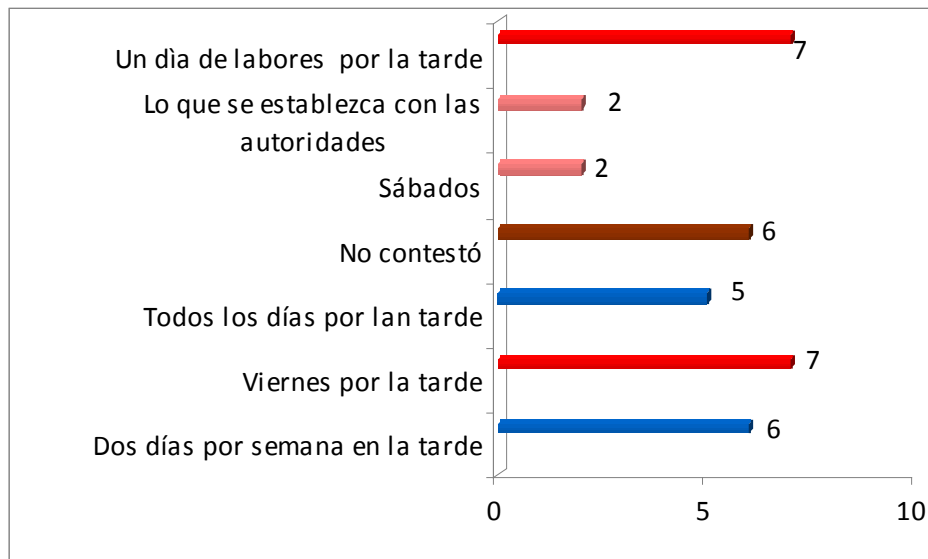
**DISPONIBILIDAD PARA PARTICIPAR EN CAPACITACIONES Y TALLERES
PARA CONSTRUIR LOS PERFILES LABORALES**



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, ,
Universidad de San Carlos de Guatemala , julio, 2009

GRAFICA No. 5

DIAS Y HORARIOS QUE PREFIEREN



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, ,
Universidad de San Carlos de Guatemala , julio, 2009

La segunda parte de la encuesta se refiere a información específica de cada puesto respecto a las funciones que realizan, con qué frecuencia y los conocimientos, habilidades y actitudes que necesitan para desempeñar el puesto. A continuación se presentan los resultados de acuerdo a cada puesto, iniciando por el docente que imparte cursos teóricos.

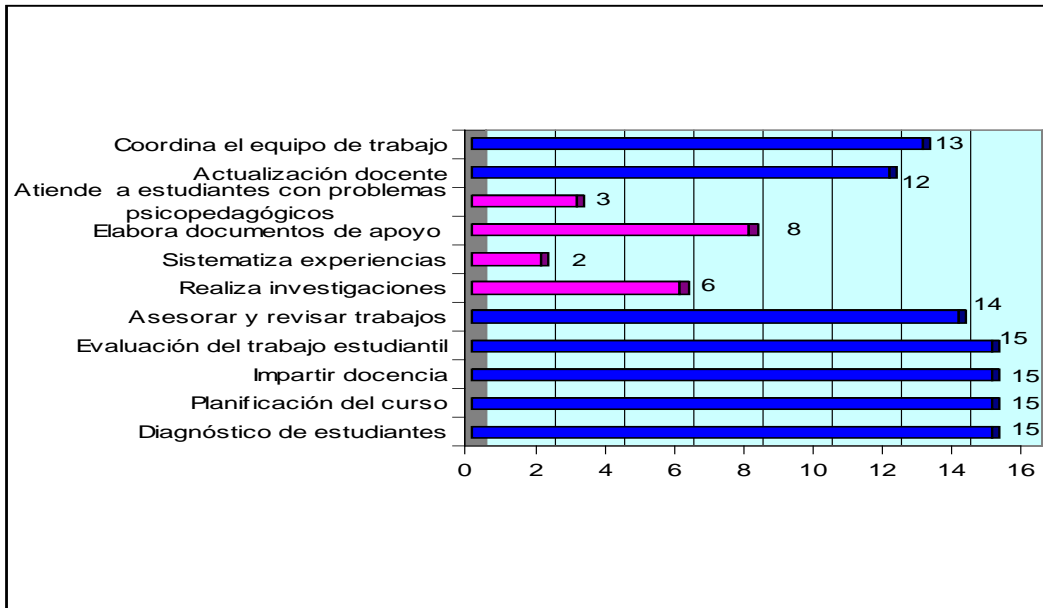
5.1.1 Docente que imparte cursos teóricos

La docencia es la actividad desarrollada en la Universidad de San Carlos de Guatemala orientada hacia la búsqueda, comprensión, interpretación aplicación y divulgación del conocimiento tecnológico, humanístico, por medio de la planificación, organización, dirección, ejecución y evaluación del proceso educativo. En esta categoría se ubica el puesto de docente que imparte cursos teóricos asignándole prioritariamente las actividades de enseñanza- aprendizaje, sin demérito de las actividades de investigación, extensión y administración académica. (Estatuto de la Carrera Universitaria del Personal Académico).

Partiendo de este importante papel asignado al docente en el proceso educativo, el (la) profesora que imparte cursos teóricos ejerce su docencia en las aulas en diferentes disciplinas, del área general (matemáticas, estadística, sociología, antropología, psicología, etc.) y del área de Trabajo Social. Para obtener la información de este puesto se encuestó a profesores titulares con cinco años de experiencia o más. En ese momento eran 19 en total, se logró entrevistar a 15 docentes en su mayoría docentes que imparten cursos del área de formación general y algunos docentes del área de Trabajo Social, quienes brindaron la información siguiente:

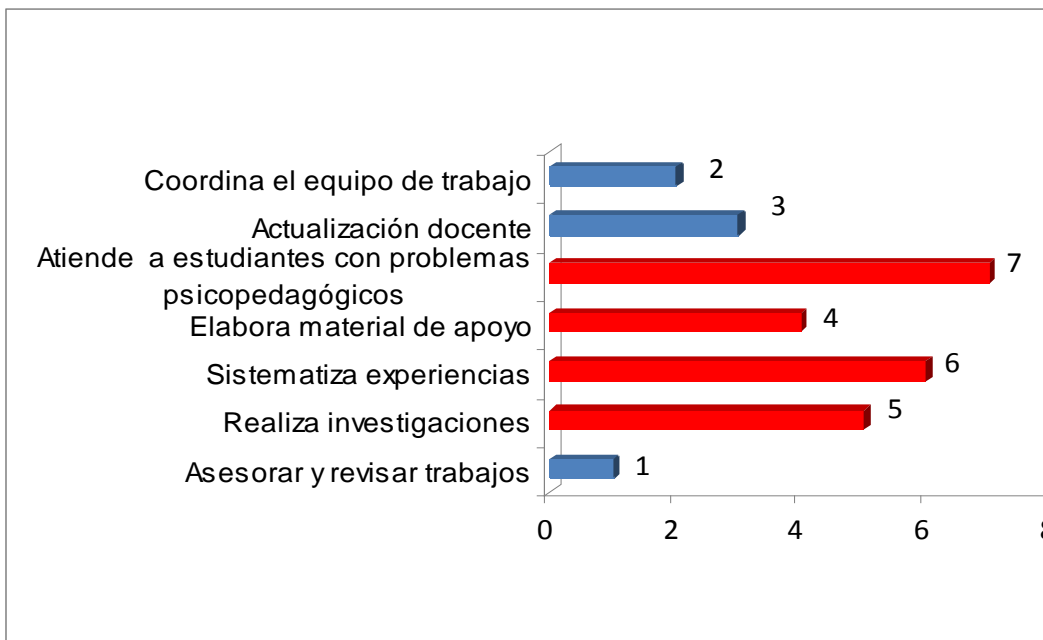
GRAFICA No. 6

FUNCIONES QUE REALIZA FRECUENTEMENTE EL DOCENTE



GRAFICA No. 7

FUNCIONES QUE REALIZAN CON MENOS FRECUENCIA



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

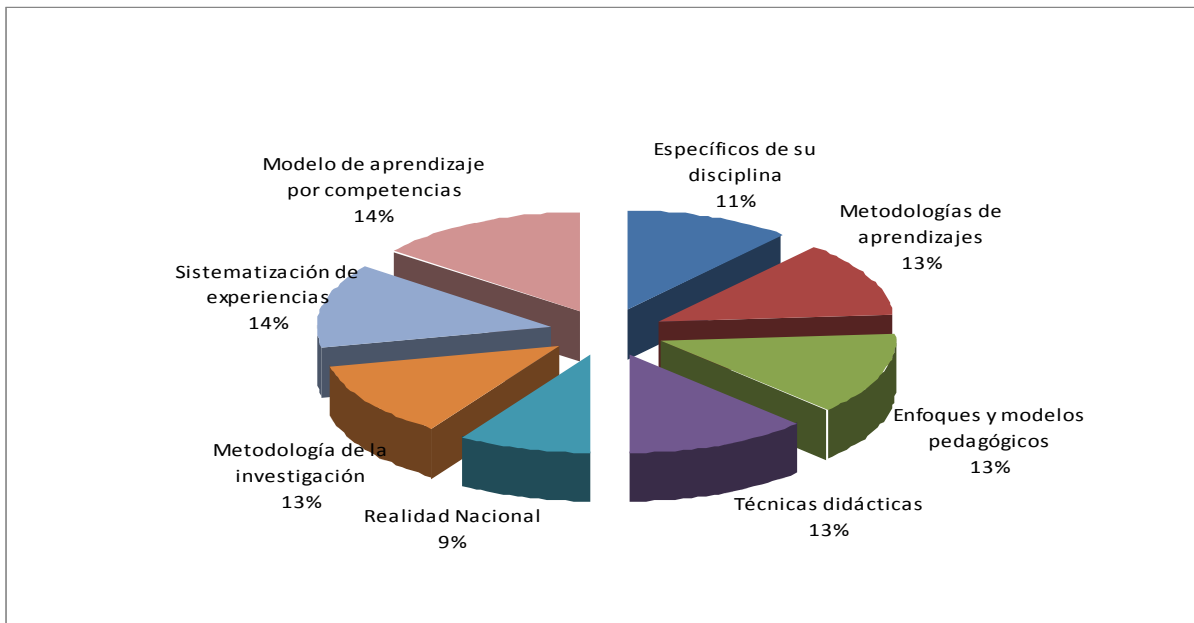
Como lo muestran las gráficas anteriores, la mayoría de docentes de la Escuela de Trabajo Social, generalmente realizan funciones tradicionales y específicas de su puesto como lo son: Planificación del curso, impartir docencia, realiza evaluación estudiantil, revisa trabajos escritos, y algunos docentes realizan funciones de investigación, sistematización, elaborar documentos de apoyo y referir a estudiantes con problemas psicopedagógicos.

En las respuestas, no se menciona la extensión como función del docente a pesar de que se mencionó en párrafos anteriores, como una función que la Universidad asigna al personal académico. Sin embargo, la falta de tiempo es un factor constante que mencionaron algunos docentes como razón principal para poder dedicarse a otras funciones como la investigación, sistematización de experiencias y extensión así como otras funciones que no sean impartir docencia. Aunque son profesores titulares los entrevistados, no todos tienen 8 horas de contratación y eso hace que el docente se limite a impartir su período de clase de acuerdo al tiempo contratado (2,4, o 6 Hrs según sea el caso), inclusive realizando tareas de evaluación fuera del tiempo de la Universidad.

Por el momento coyuntural de cambio curricular en la Esc. De T.S. los entrevistados consideran que es prioritario que los docentes tengan conocimientos sobre el modelo por competencias principalmente ya que éste será el nuevo modelo a implementar, así como otros modelos pedagógicos, conocimientos sobre investigación y sistematización. Por otra parte consideran necesario reforzar y actualizar los conocimientos específicos de Trabajo Social y realidad nacional (Gráfica No. 8). Retomando los resultados de la gráfica No. 6 y 7 donde la función de investigación no es una función principal en la docencia, y con los datos de esta gráfica se evidencia que se necesitan conocimientos sobre metodología de la investigación al igual que la sistematización, lo cual indica que se hace necesaria la formación en éstas temáticas.

Gráfica No. 8

CONOCIMIENTOS RELEVANTES PARA DESEMPEÑAR SUS FUNCIONES



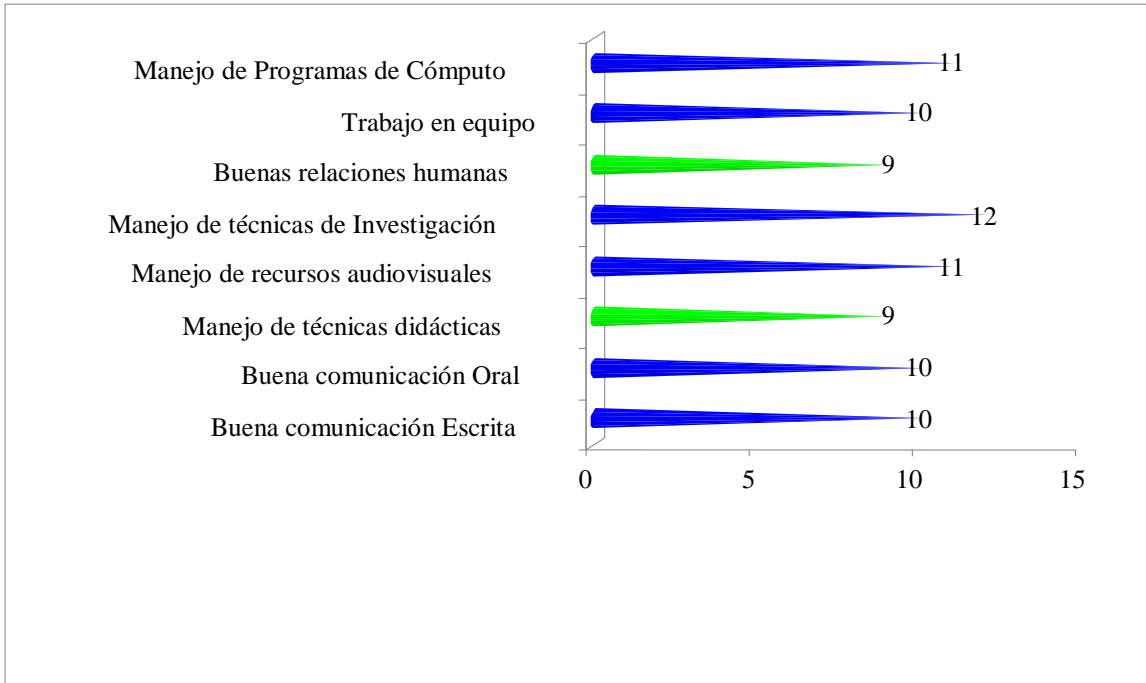
Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

Dentro de las habilidades predominantes que indicaron los docentes necesarias para su desempeño, están: el manejo de técnicas de investigación, manejo de programas de cómputo, manejo de recursos audiovisuales, trabajo en equipo, buena comunicación oral y escrita y con menos ponderación pero no menos importantes consideran actualizarse en manejo de técnicas didácticas y relaciones humanas. (Gráfica No. 9)

Durante la socialización de estos resultados con los docentes realizaron algunas observaciones en cuanto a la falta de recursos didácticos, e ineficiente equipo de cómputo y medios audiovisuales para desarrollar sus clases, así como la importancia que se les brinde capacitación respecto a técnicas didácticas, tomando en cuenta que son muy pocos profesores los que tienen alguna formación pedagógica y didáctica, sobre todo los docentes de primer ingreso a la institución.

Gráfica No. 9

HABILIDADES QUE DEBE POSEER UN DOCENTE



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

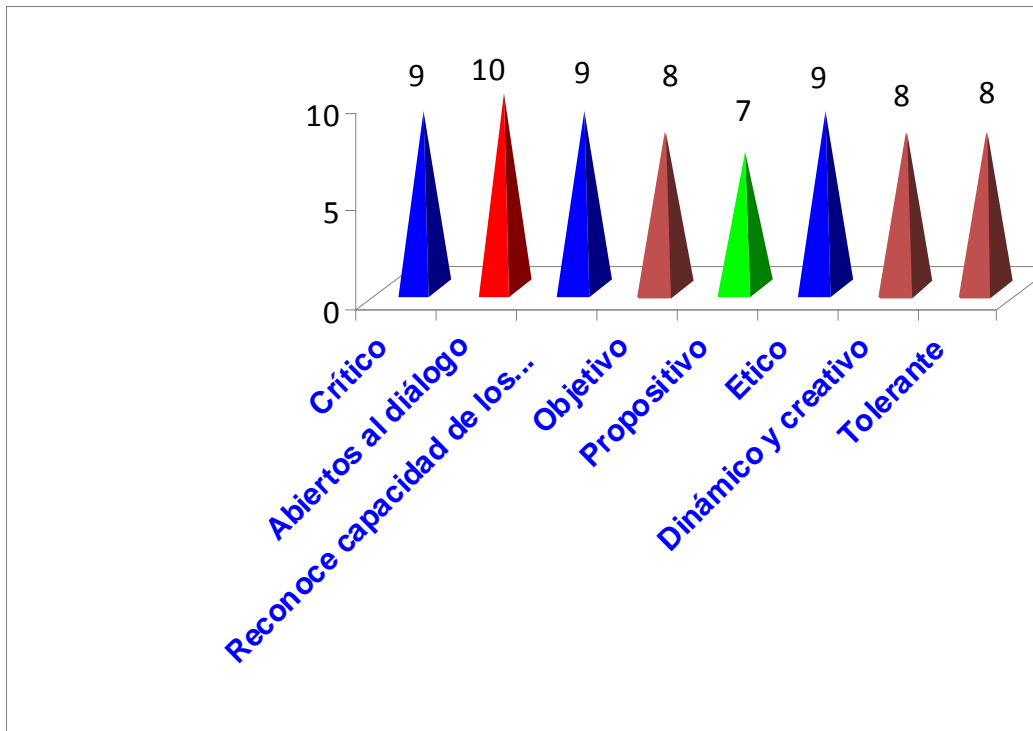
En cuanto a las actitudes, los docentes manifiestan la necesidad de tener una actitud democrática, flexible, vinculada a su relación con el (la) estudiante, ya que la mayoría indicó como actitudes principales: la actitud abierta al diálogo, reconoce la capacidad de los estudiantes, actitud ética y crítica. Con menos frecuencia pero igualmente necesario para su desempeño, consideran que el (la) docente tiene que tener una actitud objetiva y tolerante. (Gráfica No. 10).

Es importante destacar en este perfil actitudinal que las personas encuestadas sugieren para el docente que imparte cursos teóricos se ensambla perfectamente con el modelo de aprendizaje por competencias. Este modelo se caracteriza por promover el aprendizaje autónomo, por que se requiere de un docente que crea

en la capacidad del estudiante, y lo visualice como el autogestor de su propio aprendizaje.

GRAFICA No. 10

ACTITUDES NECESARIAS PARA EL DESEMPEÑO DOCENTE



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

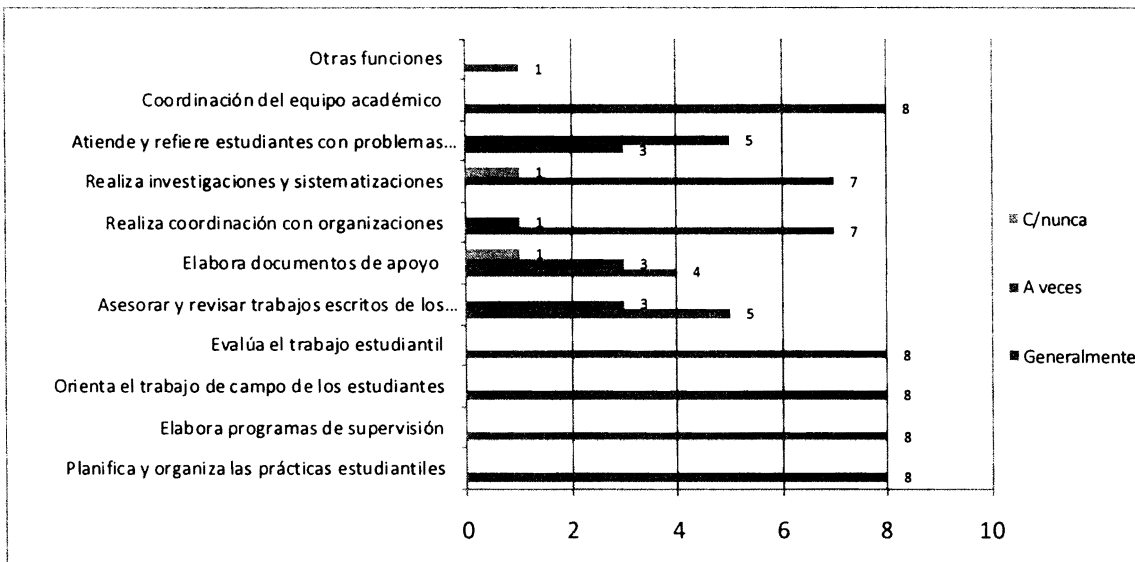
5.1.2 Supervisor (a) de prácticas académicas

En el plan de estudios de la Escuela de Trabajo Social se realizan varias prácticas Académicas: la primera práctica (Introdutoria) se realiza en el segundo año de la Carrera, luego se realiza la Práctica Individual y Familiar, la Práctica de grupos y finalmente el Ejercicio Profesional Supervisado, estas prácticas son supervisadas por personal académico asignado para este puesto, en su mayoría es personal a tiempo completo, otros distribuyen su tiempo impartiendo docencia de cursos teóricos. El supervisor (a) de prácticas es el encargado (a) de acompañar al estudiante en su experiencia práctica así como dirigir asesorar y evaluar el proceso de aprendizaje.

En el momento en que se aplicó la encuesta a este personal habían 15 supervisoras (es) de práctica y los resultados se presentan a continuación corresponden a 8 de de las personas que respondieron y entregaron la encuesta.

Dentro de las funciones que se destacan en los supervisores de práctica están las funciones académico administrativas tales como: coordinación de equipo y con organizaciones, planificación de las prácticas estudiantiles, elabora programas de supervisión, orienta y evalúa el trabajo estudiantil. Otras funciones menos frecuentes que realizan los supervisores son: investigación, sistematización, elaboración de documentos de apoyo y realización de tutorías individuales. (Gráfica No. 11). Es importante mencionar que existe coincidencia entre la predominancia de funciones tradicionales que realiza tanto el docente de teorías como el supervisor (a) y se mantiene en un segundo plano las funciones de investigación.

GRÁFICA No. 11
FUNCIONES QUE REALIZAN LOS (LAS) SUPERVISORAS DE PRACTICA

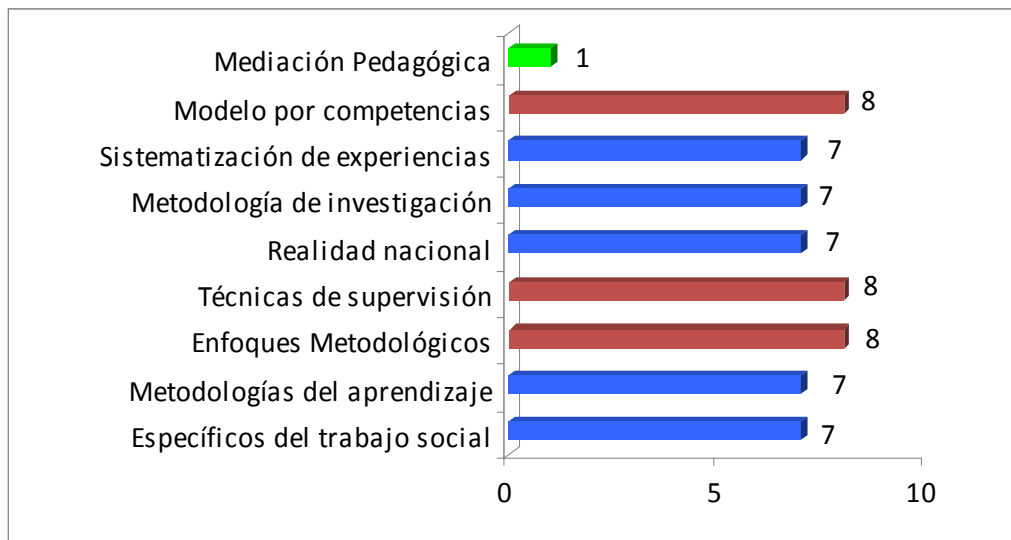


Los conocimientos necesarios para el desempeño de los supervisores están orientados principalmente hacia los modelos y enfoques pedagógicos, específicamente el modelo por competencias, metodologías de supervisión, metodologías de investigación y conocimientos de sistematización. Esto sugiere que en la formación del personal académico exista un eje de investigación y sistematización (Gráfica No. 12), asimismo se hace necesario que se de capacitación continua acerca del modelo de formación por competencias.

A diferencia de los docentes que imparten cursos teóricos, los supervisores (as) consideran que los conocimientos de la realidad nacional y los específicos de la carrera de Trabajo Social están al mismo nivel de otros conocimientos que necesitan para su desempeño como supervisores, esto se debe a la especificidad de su puesto, ya que se está más en contacto con la realidad por el trabajo de campo y la totalidad de supervisores son de la carrera de Trabajo Social.

Gráfica No. 12

CONOCIMIENTOS QUE DEBEN TENER LAS (LOS) SUPERVISORES DE PRACTICAS



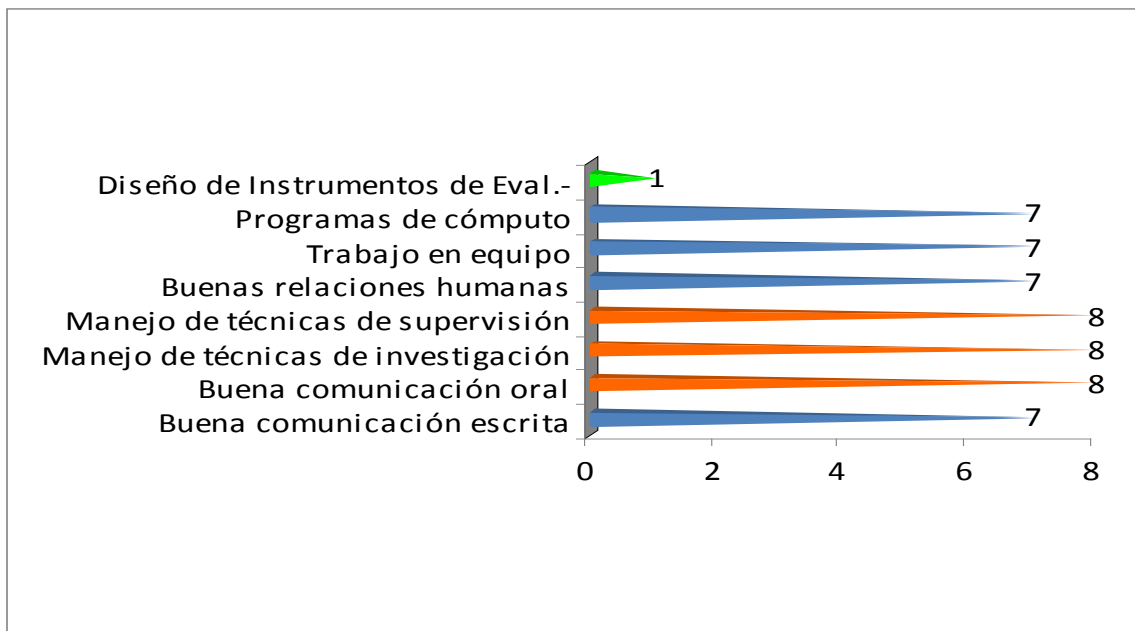
Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

Las habilidades principales para el desempeño de los (las) supervisores (as) son: el dominio de técnicas de supervisión, de investigación y buena comunicación oral y escrita, asimismo otras habilidades relacionadas con el área

de tecnología y relaciones interpersonales. Existe mucha coincidencia entre las habilidades que debe tener un docente y un supervisor de prácticas, con la única diferencia que los supervisores no mencionaron el trabajo en equipo y manejo de recursos audiovisuales (Gráfica No.13).

Gráfica No. 13

HABILIDADES QUE DEBEN POSEER LOS (LAS) SUPERVISORAS DE PRÁCTICAS

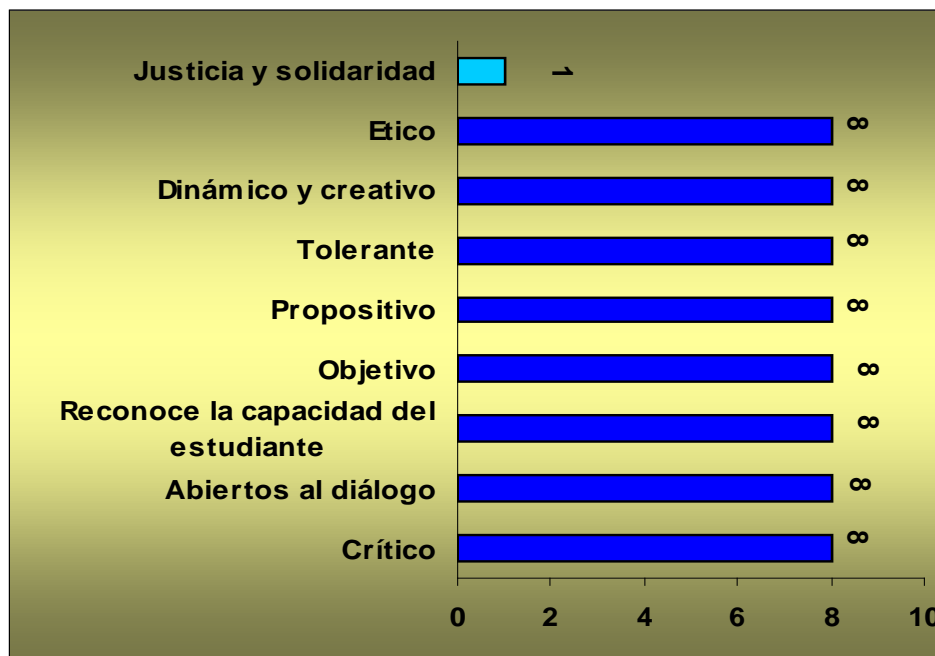


Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala ,julio, 2009

Existe un consenso en cuanto a las actitudes que debe manifestar un supervisor (a) y apunta hacia, integralidad del ser humano, la democracia y la ética entre los valores fundamentales, situación similar a la de los docentes que imparten cursos teóricos (Gráfica No.14).

Gráfica No. 14

ACTITUDES QUE DEBE POSEER UN (UNA) SUPERVISOR (A) DE PRÁCTICAS



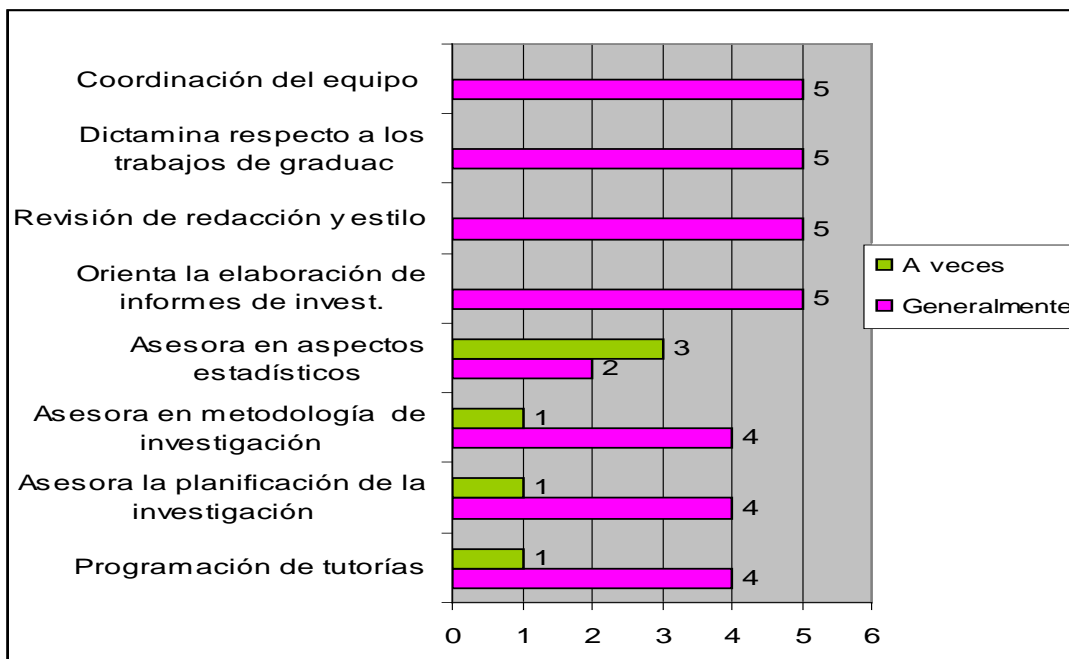
Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala , julio, 2009

5.1.3 Tutores (as) revisoras de trabajos de graduación

Esta categoría del personal académico se especializa en la Asesoría y revisión de los trabajos de investigación que elaboran los estudiantes que han cerrado pensum previo a graduarse. Entre los trabajos que realizan los estudiantes están: Tesis, tesinas o sistematización de experiencias en el área de Trabajo Social. Este personal es parte del Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social y en el momento de la encuesta habían 5 personas desempeñando esta función, quienes brindaron la siguiente información:

Gráfica No. 15

FUNCIONES QUE DESEMPEÑA EL TUTOR (A) REVISOR (A)



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala julio, 2009

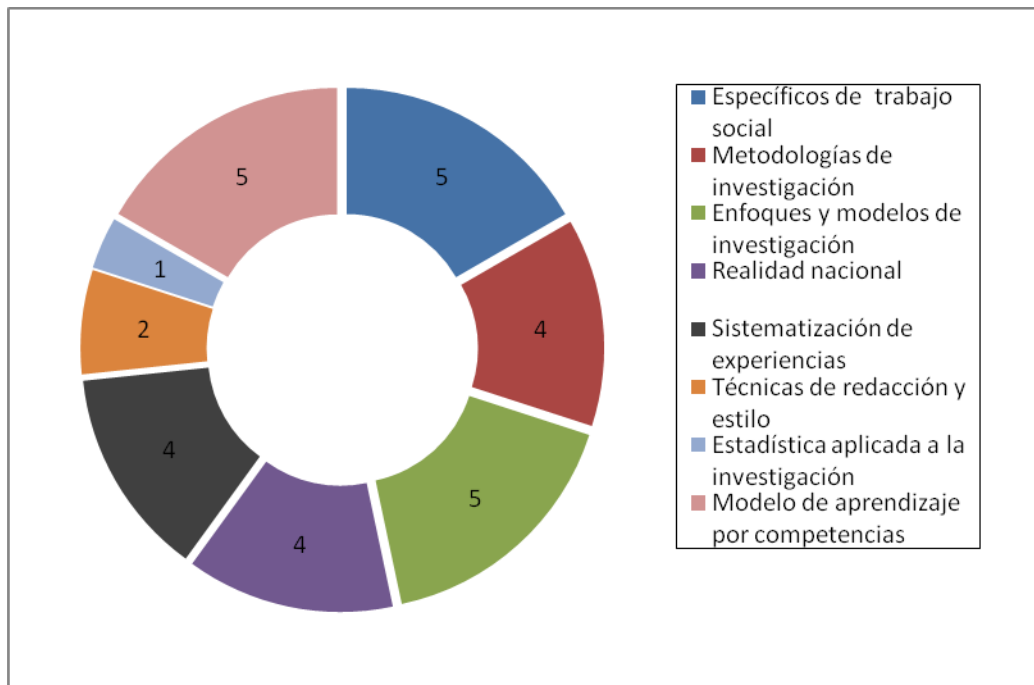
Todas los (las) profesores (as) encuestadas mencionaron como funciones que realizan frecuentemente: Coordinación del equipo, Dictaminar respecto a los trabajos de graduación, Revisión de la redacción y estilo de los trabajos realizados por los estudiantes, Orientar la elaboración de informes de investigación, Asesoría en la planificación y metodología de la investigación y como una función administrativa la programación de tutorías para los estudiantes.

Es importante analizar como una persona encuestada considera que la asesoría en planificación e investigación de los estudiantes es una función que se realiza a veces cuando por la naturaleza del puesto deben ser funciones principales. De esta manera tres de las personas entrevistadas consideran que asesorar en aspectos estadísticos a los estudiantes en su trabajo de graduación es una función que no se realiza frecuentemente, esto puede ser porque los estudiantes que necesitan este tipo de orientación son referidos y recurren a la orientación del

profesor especializado que imparte el curso de estadística en la Escuela de Trabajo Social (Gráfica No. 15). Sin embargo el asesorar en aspectos estadísticos a los estudiantes es importante considerarla como parte de la asesoría metodológica en un proceso de investigación, por lo que se debe tomar en cuenta para definir el perfil de este puesto.

Respecto a los conocimientos que debe poseer el (la) tutor (a) revisora de trabajos de graduación, en la encuesta, mencionaron los siguientes:

Gráfica No. 16
CONOCIMIENTOS QUE DEBE POSEER UN TUTOR REVISOR



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

Los conocimientos relevantes que mencionó la mayoría del personal encuestado como necesarios que debe tener un tutor (a) están relacionados con el conocimiento de enfoques y modelos de investigación, modelo de aprendizaje por competencias, metodologías de investigación, conocimientos específicos de

trabajo social, sobre realidad nacional y Sistematización de experiencias. Por otra parte algunos mencionaron otros conocimientos necesarios como las técnicas de redacción y conocimientos sobre la Estadística aplicada a la investigación, en este último solamente una persona lo mencionó. Como se puede observar estos conocimientos que se mencionaron son coherentes con las funciones que se mencionaron anteriormente ya que igualmente la función de asesoramiento en estadística la realizan con baja frecuencia. Sin embargo, dentro del perfil de un investigador es importante el dominio de este conocimiento para el análisis e interpretación de una investigación y los profesores que acompañan este proceso indicaron que para el desempeño de su función es necesario poseer este conocimiento, por lo que debe ser un elemento importante en el plan de formación.

Las habilidades que predominaron en la respuesta del personal entrevistado están: manejo de técnicas de investigación, Buena comunicación oral y escrita, manejo de técnicas de redacción y estilo, estas habilidades propias de la especialidad de su puesto sin embargo dieron igual importancia a otras como la capacidad de trabajar en equipo y establecer relaciones humanas. Asimismo mencionaron aunque no en su totalidad otras habilidades necesarias como: manejo de programas de cómputo y recursos audiovisuales (Gráfica No. 17).

Gráfica No. 17

HABILIDADES QUE DEBE MANIFESTAR EL TUTOR REVISOR (A)

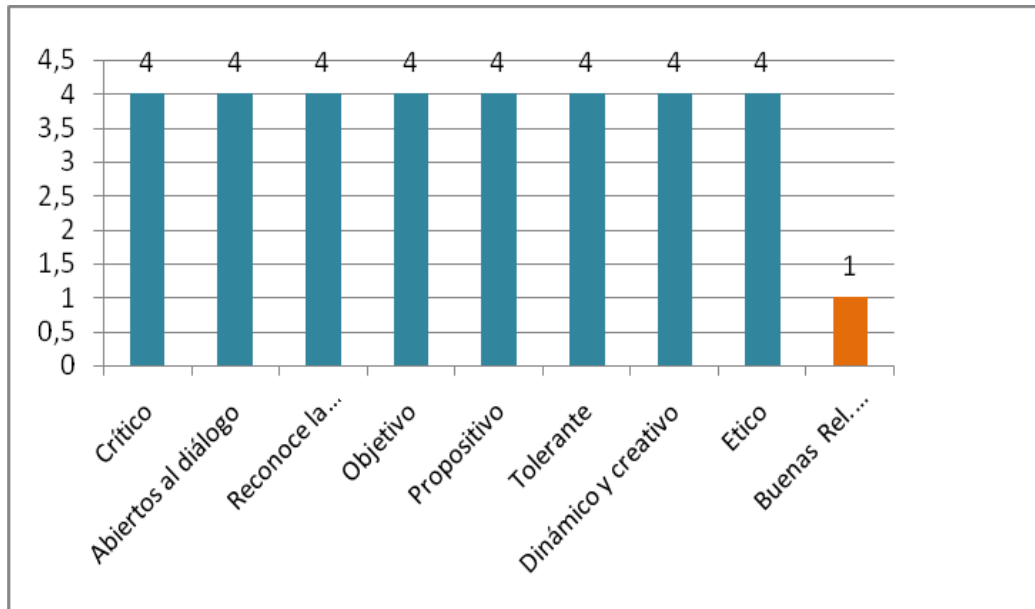


Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala ,julio, 2009

Las personas entrevistadas, expresaron que las actitudes que debe manifestar un profesor que juega un papel de tutor revisor de trabajos de graduación, son: una actitud crítica en el proceso de aprendizaje, debe ser abierto al diálogo, reconocer la capacidad del estudiante, objetivo sobre todo en los procesos de evaluación, propositivo, tolerante, dinámico, creativo, ético y solo una persona indicó como actitud necesaria las buenas relaciones interpersonales (Gráfica No. 18).

Gráfica No. 18

ACTITUDES NECESARIAS PARA EL TUTOR (A) REVISOR (A)



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, , Universidad de San Carlos de Guatemala , julio, 2009

5.1.4 Personal de Investigación

Es el personal contratado para desarrollar investigaciones de acuerdo a los lineamientos del Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social y en algunos casos ejercen funciones de docencia. En el momento de la encuesta existían 5 investigadores obteniendo información a través de la encuesta de 4 personas.

En cuanto a las funciones que desempeñan y la regularidad con la que las realizan mencionaron lo siguiente:

Las funciones que todos los (las) entrevistadas mencionaron que realizan generalmente son: Formulación y Desarrollo de proyectos de investigación, Elaboración de informes de investigación y socialización de resultados de

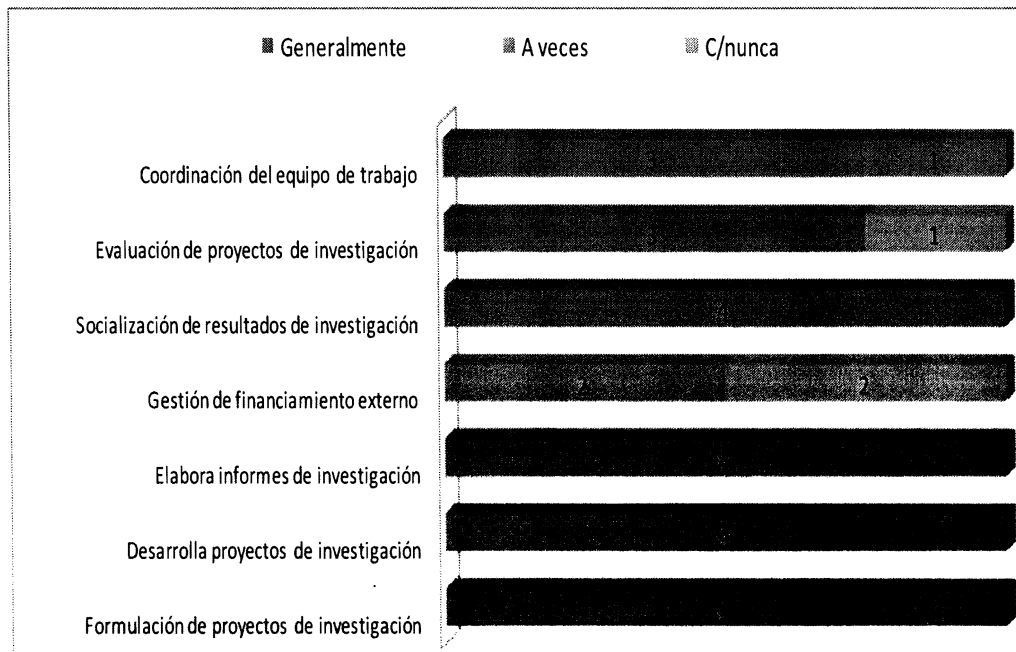
investigación. Otras de las funciones que mencionaron son la evaluación de proyectos de investigación y la coordinación del equipo de trabajo. Es importante destacar que la función de evaluación de la investigación, no la mencionaron todos los entrevistados como función frecuente, inclusive una persona informó que nunca se realiza, a pesar de ser una función específica y fundamental del investigador (Gráfica No.19).

La función de evaluación debe ser tan importante como otras funciones en la investigación ya que esta permite visualizar los alcances y limitaciones de misma y es más efectiva cuando se realiza en equipo, por lo que se debe considerar en la elaboración del perfil del investigador (a).

La mitad de las personas encuestadas indicaron que la gestión del financiamiento externo para las investigaciones no es una tarea que se realice frecuentemente sino se realiza a veces, y una persona indicó que nunca se realiza. Algunos argumentos de esta respuesta es que la gestión financiera es una función administrativa que no se realiza siempre y existen limitaciones administrativas de la institución que limitan su realización. Si bien es cierto, esta función en la Escuela de Trabajo Social está asignada a la Administración la función de la (el) investigador debe ser la de proponer proyectos a entidades que puedan financiar proyectos de investigación, para no depender exclusivamente del presupuesto de la Institución.

Gráfica No. 19

FUNCIONES QUE REALIZAN LOS INVESTIGADORES (AS)



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

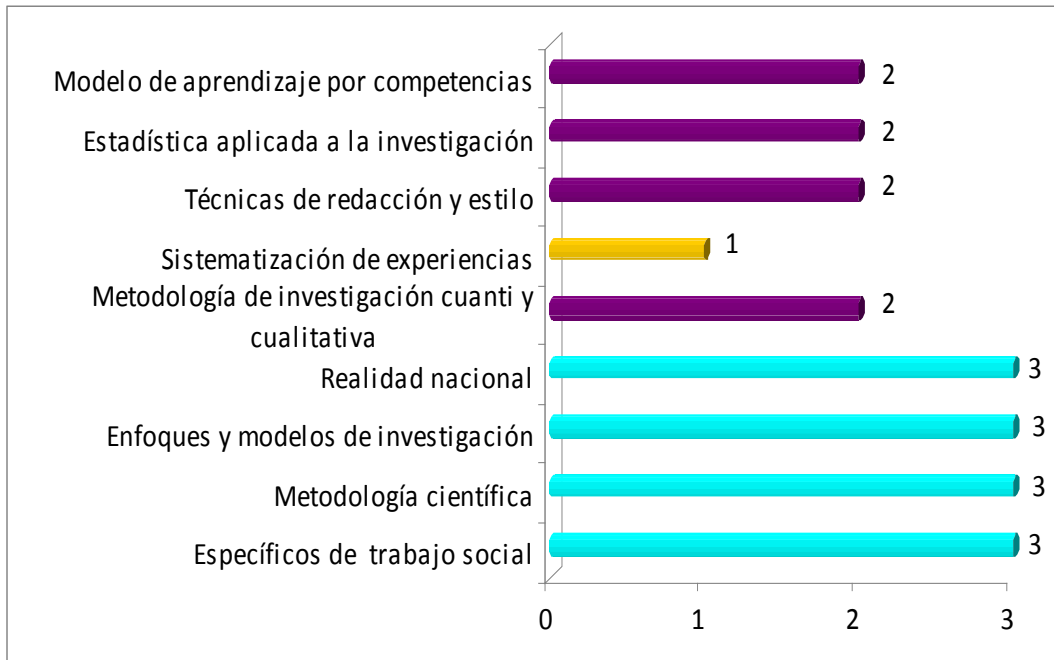
Los investigadores (as) manifestaron en la encuesta que los conocimientos principales que deben tener para desempeñarse son: Conocimientos sobre la realidad nacional, sobre enfoques y modelos de investigación, metodología científica y conocimientos específicos del trabajo social.

La mitad de entrevistados consideran que los (las) investigadoras deben saber sobre metodología de la investigación cualitativa y cuantitativa, sobre técnicas de redacción y estilo, estadística aplicada a la investigación y el modelo de aprendizaje por competencias. Los primeros tres temas antes mencionados a excepción del aprendizaje por competencias, constituyen conocimientos fundamentales para el quehacer de un (una) investigadora pero a pesar de eso dos de los investigadores no los señalaron, esto puede ser porque se asume que es parte de la formación general que se debe tener como profesional.

A pesar de que la sistematización es un proceso estrechamente ligado a la investigación y sobre todo al Trabajo Social, solamente una persona consideró que debe ser un conocimiento necesario para desempeñarse como investigador (a) (Gráfica No. 20).

Gráfica No. 20

CONOCIMIENTOS QUE DEBE TENER UN INVESTIGADOR (A)



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala julio, 2009

Las habilidades que destacaron los (las) investigadoras como parte de su perfil son en primer lugar el manejo de técnicas de investigación documental y de campo, y manejo de programas de cómputo especialmente aquellos que sirven para procesamiento y análisis de información, asimismo se mencionaron otras habilidades como la capacidad de análisis y síntesis, trabajo en equipo, buenas relaciones humanas, manejo de recursos audiovisuales, manejo de técnicas de redacción y estilo, buena comunicación oral y escrita (Gráfica No. 21)

Es importante mencionar que algunos investigadores hicieron la observación que es importante desarrollar estas habilidades, especialmente de primer ingreso

(auxiliares) o involucrar estudiantes en los procesos de investigación para formar cuadros de investigadores, porque estas habilidades se adquieren en la práctica. Una habilidad que no se mencionó pero es importante desarrollar para el perfil del investigador (a) es la Comprensión de lectura, por lo que es importante considerarla en la definición del perfil por competencias.

Gráfica No. 21

HABILIDADES NECESARIAS PARA EL (LA) INVESTIGADORA



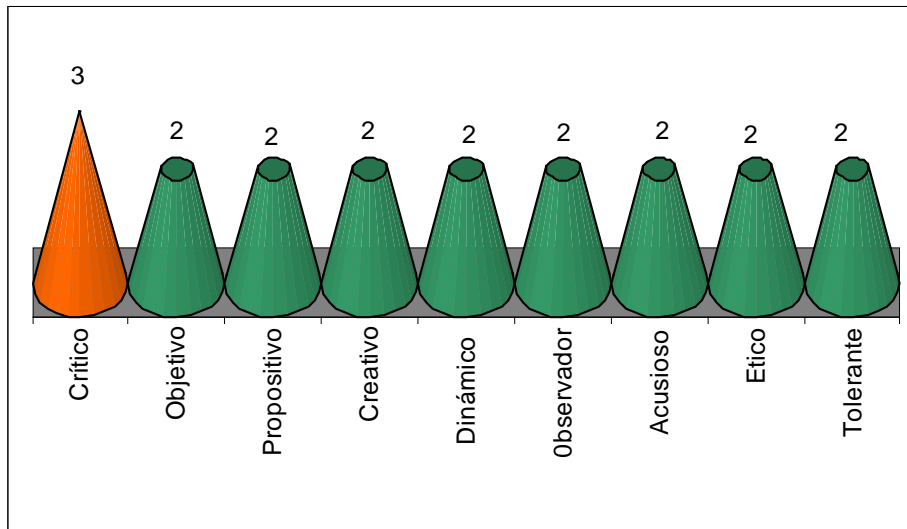
Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

La actitud más destacada en que coinciden la mayoría de investigadores que debe poseer un investigador (a) es la actitud crítica. Esto es un aspecto muy importante dentro del perfil del investigador (a) porque no se trata de trasladar y información, sino que debe analizarse e interpretarse los problemas estudiados con juicio crítico para que exista el aporte de la investigación.

Con una frecuencia de dos respuestas en cada opción indicaron otras actitudes necesarias dentro del perfil indicaron: que sea objetivo, propositivo, creativo, dinámico, observador, acucioso, ético y tolerante.

Gráfica No. 22

ACTITUDES QUE DEBE MANIFESTAR UN INVESTIGADOR (A)



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala julio, 2009

5.1.5 Personal de Extensión

La extensión se define en la Universidad de San Carlos de Guatemala como la actividad orientada a la aplicación del conocimiento científico tecnológico y humanístico hacia la solución de los problemas y satisfacción de necesidades de la sociedad guatemalteca vinculada a los procesos de docencia y /o investigación.

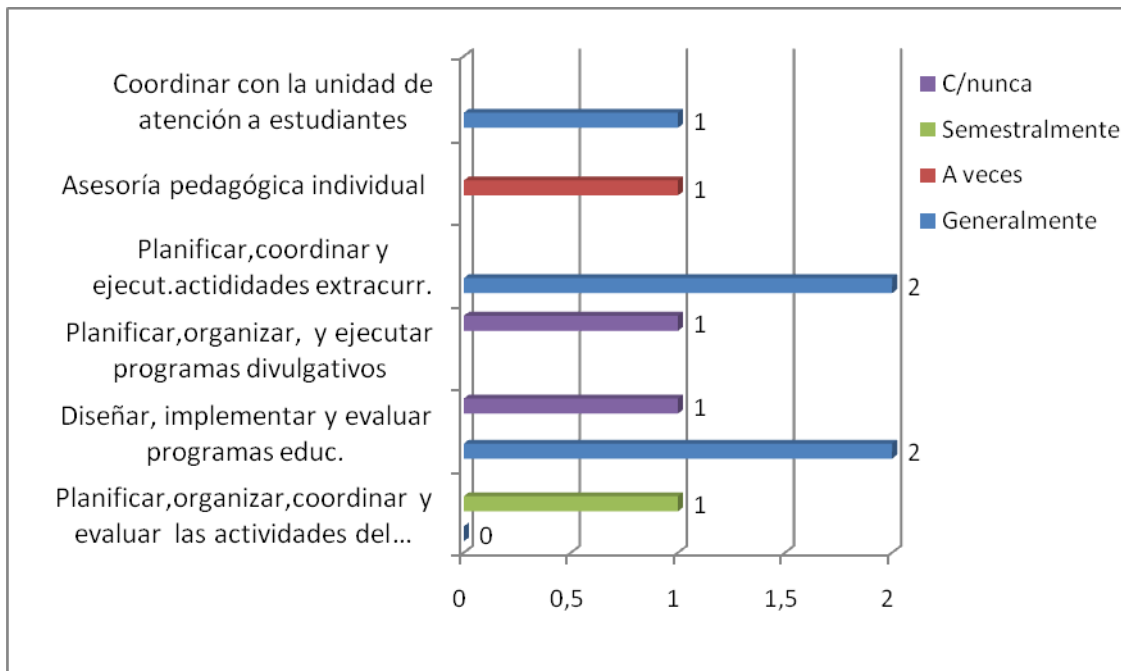
En la Escuela de Trabajo social existe un Departamento de Extensión encargado de coordinar programas de atención al estudiante, actividades extracurriculares, programas de atención al adulto mayor, voluntariado universitario entre otros.

Este departamento está integrado por personal académico de diferentes disciplinas, (Trabajo Social, Psicología, Comunicación Social, Psicología entre

otras) que han estado vinculados y en algunos casos están vinculados a la docencia dentro de esta Unidad académica. La mayoría de este personal respondió la encuesta que se aplicó en la investigación y los resultados se presentan a continuación.

Gráfica No. 23

FUNCIONES QUE REALIZA EL PERSONAL DE EXTENSIÓN



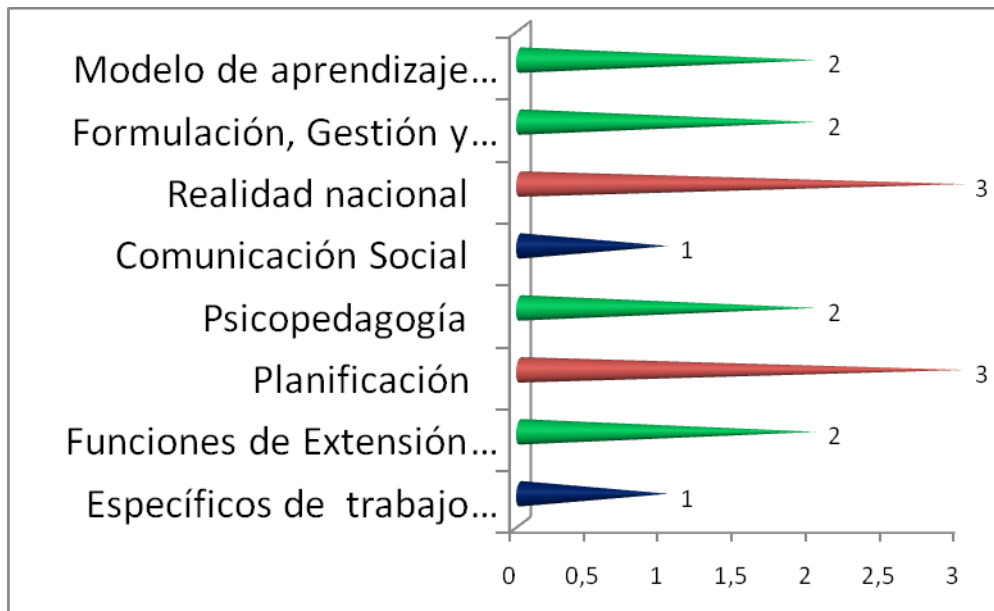
Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

Como se puede observar en las respuestas de los extensionistas encuestados, predominan como funciones frecuentes la planificación, organización, coordinación y evaluación de actividades extracurriculares, programas educativos y atención a estudiantes de la Escuela de Trabajo Social. Asimismo mencionaron como funciones que realizan a veces o con menos frecuencia la asesoría pedagógica individual, de igual manera mencionaron que la planificación, organización, coordinación y evaluación de las actividades del Departamento se realizan semestralmente así como las actividades que corresponden a los programas divulgativos y educativos.

Es importante destacar que estas funciones en su mayoría están orientadas hacia lo interno de la Institución; sin embargo, se tiene conocimiento de algunos programas que realiza el Departamento de Extensión como proyección social, especialmente los “Centros de Día” que atienden a adultos mayores en coordinación con otras instituciones. Que aunque no fueron mencionados son parte de la proyección externa de la Escuela de Trabajo Social.

Gráfica No 24

CONOCIMIENTOS QUE DEBE TENER EL PERSONAL DE EXTENSIÓN



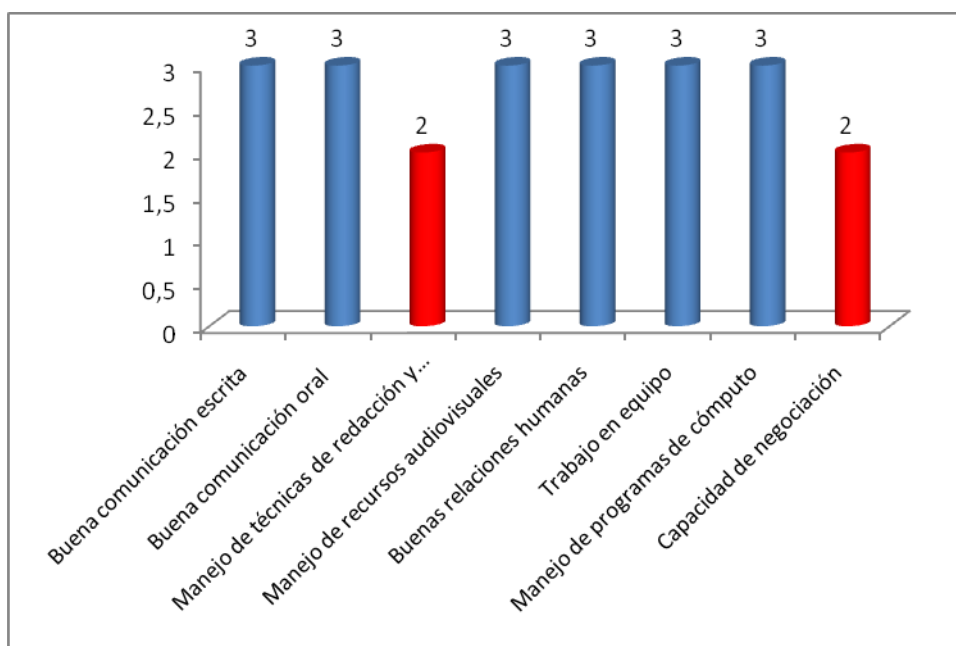
Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

En el perfil del personal que se dedica a extensión destacan los conocimientos que debe tener sobre realidad nacional, y conocimientos sobre planificación. En segundo lugar las personas encuestadas indicaron que el personal de extensión conozca sobre Formulación, gestión y evaluación de proyectos, esto se suma a la respuesta anterior sobre la necesidad de que tenga conocimientos sobre planificación, también mencionaron conocimientos sobre psicopedagogía y acerca de las funciones de extensión de la Universidad de San Carlos. Al igual que todo el personal académico indican que es necesario tener conocimientos

sobre el modelo de formación por competencias en el cual se estará trabajando el nuevo currículo de la Escuela de Trabajo Social. Solamente una de las personas entrevistadas indicó que es necesario que el personal de extensión tenga conocimientos sobre Trabajo Social y comunicación social. Esto es importante destacarlo, porque a pesar que en extensión se necesita la integración de personal interdisciplinario, el conocimiento del Trabajo Social debe ser importante en el desempeño de sus funciones.

Gráfica No. 25

HABILIDADES NECESARIAS PARA EL PERSONAL DE EXTENSIÓN



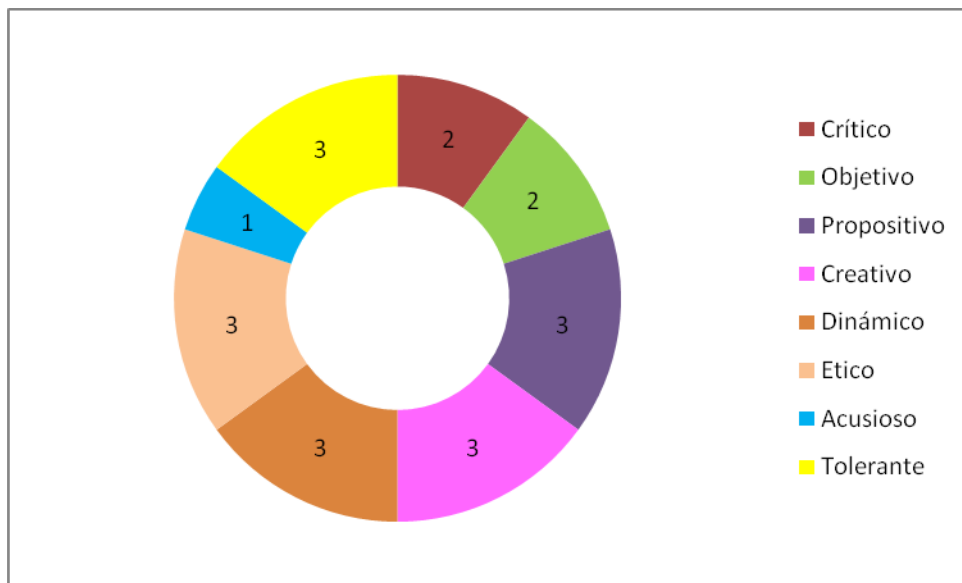
Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, Universidad de San Carlos de Guatemala, julio, 2009

Existe coincidencia en la opinión del personal entrevistado respecto a las habilidades que debe desarrollar el personal de extensión, indicando la buena comunicación oral y escrita, buenas relaciones humanas, manejo de recursos audiovisuales, trabajo en equipo y manejo de programas de cómputo. Con menos frecuencia indicaron el manejo de técnicas de redacción y estilo y la

capacidad de negociación; ésta última habilidad es importante considerarla como parte importante del perfil del (la) extensionista, pues la naturaleza de su trabajo con diferentes instancias dentro y fuera de la Universidad, requiere del desarrollo de esta capacidad no solamente para la mediación de conflictos sino para establecer convenios cartas de entendimiento con organizaciones externas, etc.

Gráfica No. 26

ACTITUDES NECESARIAS PARA EL PERSONAL DE EXTENSIÓN



Fuente: encuesta realizada al personal académico de la Escuela de Trabajo Social, , Universidad de San Carlos de Guatemala , julio, 2009

Si observamos la gráfica anterior, vemos que el perfil actitudinal del personal que realiza funciones de extensión universitaria, no difiere del resto del personal académico, especialmente del investigador, por lo que en esta parte del perfil que se refiere a las actitudes es donde se pueden encontrar los elementos comunes para formular las competencias.

5.2. Resultados de los Talleres Focalizados

Esta parte de la investigación corresponde a la metodología cualitativa aplicada, los talleres focalizados no son más que los llamados Talleres DACUM (ver marco teórico) que corresponden a la metodología de análisis ocupacional, en donde se trabaja con un grupo representativo de cada puesto realizando un mapeo funcional a través de una matriz que contiene la operacionalización de las funciones que desempeñan, las tareas correspondientes a cada función y los criterios de desempeño, estos resultados obtenidos son producto del consenso del grupo.

Se realizó una adaptación de esta metodología y se agregó una matriz que contiene los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el desempeño de estas funciones (perfil del puesto), aprovechando de esta manera este espacio para recopilar información acerca de las necesidades de formación.

La diferencia de estos resultados con los de la encuesta, es que son producto de una construcción colectiva, de la discusión y consenso del grupo. Además se trabajó pensando no solamente en lo que actualmente se hace sino en lo que se debería de hacer en función de la misión y visión de la Escuela de Trabajo Social, el nuevo modelo curricular por competencias que se pretende implementar y las competencias que establece el proyecto Tunig para egresados de educación superior; éstos sirvieron como insumos y referencia para construir estas matrices que representan el consolidado del trabajo realizado por el personal académico.

Se realizaron 5 talleres con la participación representativa de cada uno de los puestos (docentes de cursos teóricos, supervisores de práctica, investigadores, tutores revisores y extensionistas)

A continuación se presentan las matrices de cada puesto, con el consolidado de la información recabada, identificadas con el No. de participantes y la fecha en que se realizó cada taller.

MATRIZ No. 1

OPERACIONALIZACION DE FUNCIONES

Puesto: Docente de cursos teóricos

Participantes: 11 Docentes del Área de Formación General y de Trabajo Social

Fecha: 5 y 28 de noviembre de 2008

FUNCIONES	TAREAS	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
1-Planifica los cursos de las diferentes Disciplinas bajo el modelo por competencias.	<ul style="list-style-type: none"> -Define los módulos de aprendizaje -Explica la metodología a aplicar. -Especifica la metodología de evaluación. -Calendariza sus actividades 	<ul style="list-style-type: none"> -Toma como base los sub-perfiles e indicadores de logro establecidos en el currículo para elaborar el plan -Socializa y discute la planificación con los y las estudiantes
2-Facilita el proceso de aprendizaje de la y el estudiante de acuerdo al modelo por competencias.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisa bibliografía actualizada -Aplica diversas técnicas pedagógicas y didácticas -Prepara material didáctico audiovisual. -Utiliza herramientas tecnológicas para desarrollar contenidos 	<ul style="list-style-type: none"> -Desarrolla el curso con base al programa y con excelencia académica -Propicia el aprendizaje autónomo y participativo -Los (las) estudiantes alcanzan las competencias de su curso
3-Realiza diagnósticos de conocimientos relacionados con el perfil de ingreso a las y los estudiantes en el momento oportuno	<ul style="list-style-type: none"> -Selecciona y aplica la técnica e instrumento para hacer la prueba diagnóstica 	<ul style="list-style-type: none"> -Utiliza los resultados del diagnóstico para encausar el programa de curso
4-Coordina el equipo de trabajo de su Unidad.	<ul style="list-style-type: none"> -Monitorea y evalúa el trabajo de los equipos . 	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza la coordinación con eficiencia, responsabilidad, democracia y ética.
5-Actualiza sus conocimientos en forma permanente.	<ul style="list-style-type: none"> -Asiste a los cursos de actualización organizados por la Escuela de T.S. y realiza procesos de autoformación. -Realiza lecturas de libros y documentos actualizados 	<ul style="list-style-type: none"> -Los eventos de formación corresponden a las funciones que desempeña. -Aplica los conocimientos adquiridos en el desarrollo del curso
6-Orienta la elaboración de los trabajos de las y los estudiantes hacia el logro de competencias.	<ul style="list-style-type: none"> - Revisa y Asesora periódicamente el trabajo realizado por las y los estudiantes. 	<ul style="list-style-type: none"> -Toma en cuenta los sub-perfiles e indicadores de logro para orientar los trabajos -Los trabajos de las estudiantes reflejan el alcance de competencias.
7-Evalúa el aprendizaje de las y los estudiantes de acuerdo al modelo por competencias.	<ul style="list-style-type: none"> -Establece los parámetros a evaluar tomando en cuenta los indicadores de logro y los sub-perfiles establecidos 	<ul style="list-style-type: none"> -Evalúa el aprendizaje de los estudiantes con objetividad y responsabilidad

FUNCIONES	TAREAS	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
8-Orienta y refiere a estudiantes con problemas psicopedagógicos a la instancia correspondiente.	<ul style="list-style-type: none"> -Identifica casos de estudiantes que presentan problemas psicopedagógicos a través de la observación diaria y el rendimiento académico. -Se informa de las instancias para referirla 	<ul style="list-style-type: none"> -El docente muestra interés y atiende la problemática personal del estudiante. -El docente tiene constancia de la referencia del caso. -Le da seguimiento al caso
9- Elabora documentos de apoyo a la docencia, con bibliografía actualizada.	<ul style="list-style-type: none"> -Consulta bibliografía actualizada. -Integra grupos de estudio y discusión. 	<ul style="list-style-type: none"> -Presenta trabajos con calidad académica -Elabora un documento de apoyo como mínimo para el curso atendido.
10- Realiza investigaciones de acuerdo al curso impartido, vinculando la carrera de Trabajo Social.	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza investigación documental y de campo -Elabora artículos, ensayos y documentos de apoyo. -Participa en equipos de investigación. 	<ul style="list-style-type: none"> -Socializa y utiliza los resultados de las investigaciones en el desarrollo del curso. -Los informes escritos muestran calidad académica -Aplicación de hallazgos de la investigación a la docencia.

MATRIZ No. 2

PERFIL DEL PUESTO

Puesto Docente de cursos teóricos

Participantes 11 Docentes del área de Formación General y área de Trabajo Social Fecha: 5-11-08

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
1-Planifica los cursos de las diferentes Disciplinas bajo el modelo por competencias.	-Modelo de formación por competencias y enfoque holístico -Otros modelos pedagógicos -Plan de estudios de la Escuela de Trabajo Social (perfiles y subperfiles)	-Diseña su estrategia pedagógica -Diseña instrumentos de planificación y los integra a la estrategia.	-Permite la participación del estudiante -Aplica su programa de curso y lo adapta a las condiciones y situaciones que se presenten.
2-Facilita el proceso de aprendizaje de la y el estudiante de acuerdo al modelo por competencias.	-Temática específica de la materia -Diversas técnicas didácticas -Aprendizaje significativo -Mediación pedagógica -Principios del aprendizaje	-Se comunica escrita y verbalmente de de manera comprensible para los las estudiantes -Maneja técnicas de educación participativa -Capacidad de ejemplificar y aplicar analogía en el proceso de aprendizaje -Utiliza tecnología de información y comunicación para facilitar el aprendizaje	-Utiliza lenguaje incluyente -Valora la capacidad de las y los estudiantes -Motiva la participación de los estudiantes en su auto aprendizaje -Desarrolla pensamiento crítico, constructivo y propositivo -Manifiesta apertura al dialogo
3-Realiza diagnósticos de conocimientos de las y los estudiantes en el momento oportuno	-Subperfiles del plan de estudios -Requerimientos académicos -Pruebas diagnósticas	-Capacidad de diseñar, aplicar y procesar la información de las pruebas diagnósticas	-Toma en cuenta los resultados del diagnóstico en el proceso de aprendizaje
4-Coordina el equipo de trabajo de su Unidad.	-Teoría sobre trabajo en equipo -Políticas y normativos de la Escuela de Trabajo Social -Plan de estudios de la Carrera de Trabajo Social -Administración educativa	-Habilidad de conducción grupal -Capacidad de liderazgo -Manejo de técnicas de trabajo en equipo -Establece buenas relaciones personales	-Actitud positiva al cambio -Practica principios éticos -Respeto juicios y opiniones de los miembros del equipo -Practica la tolerancia y democracia
5-Actualiza sus conocimientos en forma permanente.	-Bibliografía actualizada sobre la temática del curso	-Identifica los requerimientos de actualización para su curso -Comprensión de lectura -Habilidad para consultar información en internet	-Manifiesta interés y actitud positiva para participar en eventos de capacitación
6-Orienta la elaboración de los trabajos de las y los estudiantes hacia el logro de competencias	-Temática específica de la materia -Criterios técnicos para elaborar informes -Reglas ortográficas y de redacción	-Realiza observaciones claras y propositivas a los trabajos -Capacidad de expresión oral y escrita	-Practica la objetividad, ética y el respeto -Exigencia razonable en valoración de trabajos

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
7-Evalúa el aprendizaje de las y los estudiantes de acuerdo al modelo por competencias.	-Diferentes metodologías de evaluación de conocimientos, habilidades y actitudes.	-Manejo de técnicas e instrumentos de evaluación acorde al modelo curricular	-Actitud objetiva, ética y responsable -Demuestra interés porque el (la) estudiante alcance de las competencias específicas de su curso.
8-Orienta y refiere a estudiantes con problemas psicopedagógicos a la instancia correspondiente.	-Instituciones y personas recurso para referir estudiantes	-Identifica comportamientos y actitudes que indican problemática en los y las estudiantes -Capacidad para observar y escuchar	-Disposición para atender al estudiante -Respeto y tolerancia -Sensibilidad -Discreción
9-Elabora documentos de apoyo a la docencia, con bibliografía actualizada.	-Teoría clásica y contemporánea relacionada con su curso -Técnicas de investigación -Reglas ortográficas, gramaticales y de redacción - Criterios técnicos para elaborar informes	-Capacidad de análisis, síntesis, abstracción e interpretación. -Capacidad de redacción	-Actitud crítica, creativa y propositiva -Respeto al derecho de autor
10-Realiza investigaciones y/o sistematizaciones de acuerdo al curso impartido, vinculando la carrera de Trabajo Social.	-Realidad Nacional -Teoría sobre investigación social -Metodología de sistematización -Trabajo Social	-Capacidad para planificar y ejecutar investigaciones -Capacidad de aplicar la metodología científica -Capacidad de redacción	-Actitud objetiva, crítica, indagativa, creativa, responsable y propositiva -Respeto al derecho de autor

MATRIZ No. 3

OPERACIONALIZACION DE FUNCIONES

Puesto Tutor Revisor de Trabajos de Graduación
 Participantes 3 tutores del Instituto de Investigaciones
 Fecha 10-11-2008

FUNCIONES	TAREAS	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
1- Revisa los trabajos de las y los estudiantes con criterios basados en la metodología de investigación social.	-Coteja los planes de investigación del estudiante con la guía establecida por el área. -Hace observaciones de forma y contenido en los planes e informes de investigación. -Dictamina respecto a planes e informes de investigación.	-Las observaciones y sugerencias realizadas a los trabajos son de acuerdo a los criterios definidos por Instituto de Investigaciones (IIETS) - Los dictámenes del tutor revisor se realizan oportunamente y de acuerdo a los procedimientos administrativos.
2- Asesora el proceso de investigación del o la estudiante de acuerdo a la metodología de investigación científica utilizada por el IIETS.	-Asesora la planificación de la investigación. -Orienta sobre aspectos estadísticos de la investigación. -Orienta al o la estudiante sobre la metodología de la investigación.	- Los planes e informes finales del estudiante reflejan los criterios profesionales y científicos respecto al problema investigado. -Cumple con la programación establecida para las tutorías
3- Participa en ternas examinadoras de las estudiantes	-Identifica los trabajos más relevantes de las estudiantes mediante su trabajo escrito y la defensa pública que realiza. -Lee los trabajos de las estudiantes y prepara preguntas para el examen	-Es parte activa del tribunal examinador. -Manifiesta una actitud objetiva y crítica.
4- Realiza su autoformación y participa en eventos de capacitación, organizadas por la Escuela y vinculadas a sus funciones.	-Participa en cursos de actualización dentro y fuera de la Universidad -Asiste a congresos y seminarios nacionales e internacionales. -Desarrolla lecturas para la autoformación en materia de investigación.	-Participa en un evento de formación semestralmente. -Se actualiza constantemente en temas de investigación y trabajo social..
5- Elabora documentos y artículos de apoyo para el estudiante relacionados con la investigación.	-Elabora instructivos y guías para el estudiante. -Elabora artículos y ensayos sobre investigación. -Prepara ponencias para eventos académicos.	-Elabora anualmente un documento de apoyo -Elabora y actualiza anualmente las guías para planes e informes de investigación. -Publica un artículo en la revista del IIETS.
6- Participa en talleres propedéuticos dirigidos a estudiantes que realizan su trabajo de graduación	-Participa en la planificación, ejecución y evaluación de los talleres	-Desarrolla de manera participativa y didáctica el tema asignado en el taller propedéutico
7- Realiza tareas administrativas relacionadas con su función de de Tutor Revisor.	-Participa en reuniones del área y del IIETS -Programa tutorías con estudiantes. -Entrega informes de trabajo a la coordinación del IIETS.	-Programa semanalmente tutorías con estudiantes. -Entrega oportunamente los informes

MATRIZ No. 4

PERFIL DEL PUESTO

Puesto Tutor Revisor de Trabajos de Graduación
 Participantes 3 tutores revisores del Instituto de Investigaciones
 Fecha 10-11-2008

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
1- Revisa los trabajos de las y los estudiantes con criterios basados en la metodología de investigación social.	-Metodología de la investigación -Técnicas de redacción y argumentación -Normas gramaticales y ortográficas -Criterios técnicos para elaborar informes	-Habilidad para redactar, argumentar, analizar, interpretar, deducir y sintetizar.	-Manifiesta responsabilidad y profesionalismo al revisar los trabajos. -Sugiere correcciones y cambios a los trabajos
2-Asesora el proceso de investigación del o la estudiante de acuerdo a la metodología de investigación científica utilizada por el ISETS.	-Conocimientos de Trabajo social y de la realidad guatemalteca -Metodología de la investigación -Normativos y procedimientos establecidos por el ISETS	-Habilidad para cuestionar, sugerir y corregir mejoras en los trabajos	- Acompaña y orienta al estudiante en su proceso de investigación.
3-Participa en ternas examinadoras de las estudiantes	-Tesis presentada por el estudiante -Normativo específico para examen -Dinámica del tribunal examinador	-Habilidad para cuestionar -Capacidad de análisis	-Manifiesta una actitud objetiva y crítica
4- Realiza su autoformación y participa en eventos de capacitación, vinculadas a sus funciones.	-Bibliografías actualizadas -Necesidades de formación -Programación de eventos de capacitación	-Habilidad para la lectura y comprensión -Habilidad para administrar su tiempo -Participa activamente en los cursos de formación	-Demuestra interés por adquirir bibliografía actualizada -Actitud participativa y responsable en los eventos de formación -Socializa y aplica los conocimientos adquiridos
5- Elabora documentos de apoyo para el estudiante relacionados con la investigación.	-Metodología de la investigación -Técnicas de redacción y argumentación -Normas gramaticales y ortográficas -Criterios técnicos para elaborar informes	-Habilidad para redactar, argumentar, analizar, interpretar, deducir y sintetizar.	-Responsabilidad -Profesionalismo
6-Realiza talleres propedéuticos dirigidos a estudiantes que realizan su trabajo de graduación	-Metodología de investigación -Modalidades establecidas como trabajos de graduación	-Aplica diferentes técnicas e instrumentos didácticos para desarrollar el tema.	-Motiva la participación del (la) estudiante
7- Realiza tareas administrativas relacionadas con su función de Tutor Revisor.	-Estructura organizativa de la escuela de Trabajo Social -Normativos de la Escuela de Trabajo social -Procedimientos administrativos	-Habilidad para interrelacionarse con las personas -Capacidad de organización y comunicación	-Responsabilidad, respeto y tolerancia -Sabe escuchar

MATRIZ No. 5

OPERACIONALIZACIÓN DE FUNCIONES

Puesto Investigador (a)
 Participantes 3 investigadores del Instituto de investigaciones
 Fecha 10-11-2008

Funciones	Tareas	Criterios de desempeño
1-Coordinar el equipo de trabajo para el logro de objetivos	<ul style="list-style-type: none"> -Convoca a reuniones de trabajo -Monitorea y evalúa el trabajo de los equipos . -Representa al Instituto de Investigaciones (IIETS) en los programas de investigación de la Dirección General de Investigación (DIGI) -Dirige la elaboración del plan general del IIETS -Elabora informes Semestrales e individuales -Dirige los procesos de evaluación del IIETS -Define con el equipo el tema de la Revista del IIETS -Actualiza las líneas de investigación - Estimula a los y las investigadores (as) 	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza la coordinación con eficiencia, responsabilidad, democracia, ética y tolerancia. -Promueve el trabajo en equipo -Fomenta el consenso para la toma de decisiones. -Se toman decisiones con base a las normas establecidas.
2-Formula proyectos de investigación con base a la política de investigación de la Escuela de Trabajo Social	<ul style="list-style-type: none"> -Identifica problemas y/o temas de investigación -Realiza revisión bibliográfica -Elabora proyectos de investigación 	<ul style="list-style-type: none"> -Formula proyectos de investigación con criterios de la metodología científica y líneas de investigación del IIETS. -Presenta oportunamente los proyectos de investigación
3-Gestiona financiamiento para los proyectos de investigación	<ul style="list-style-type: none"> -Se informa de instituciones financieras y de los requerimientos. -Presenta los proyectos de investigación a la DIGI y otras organizaciones nacionales e internacionales 	<ul style="list-style-type: none"> -Los proyectos cumplen con los requerimientos de las organizaciones financieras -Se cumplen con los plazos para la presentación de proyectos -Consigue financiamiento externo
4-Desarrolla proyectos de investigación con base a los proyectos presentados	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza investigación documental y de campo -Discute, analiza e interpreta los resultados de investigación -Presenta los avances de la investigación 	<ul style="list-style-type: none"> -Consulta información primaria y secundaria -Maneja programas estadísticos computarizados -Ejecuta la investigación con base al plan de investigación
5-Elabora informes de investigación con criterios técnicos	<ul style="list-style-type: none"> -Procesa y organiza la información documental y de campo -Redacta el informe final -Formula conclusiones y recomendaciones 	<ul style="list-style-type: none"> -Aplica metodología de investigación científica para la elaboración de informes de investigación.
6-Socializa resultados de las investigaciones en la Escuela de Trabajo Social y otras instancias .	<ul style="list-style-type: none"> -Prepara organiza y ejecuta los eventos de socialización. -Convoca a los interesados -Prepara un informe ejecutivo para socializar y/o publicar en medios escritos 	<ul style="list-style-type: none"> -Realiza un evento en la Escuela de Trabajo Social -Divulga los principales hallazgos en medios de divulgación de la Universidad
7-Representa al IIETS ante los programas de la DIGI	<ul style="list-style-type: none"> -Participa en las reuniones de los programas de Investigación de DIGI -Elabora instrumentos para presentar y evaluar proyectos de investigación. - Evalúa proyectos de investigación -Define las líneas de investigación -Formula recomendaciones a los proyectos de evaluación 	<ul style="list-style-type: none"> -Asiste periódicamente a las reuniones convocadas. -Presenta propuestas de instrumentos -Analiza los proyectos y presentar observaciones -Revisa los e avance de las investigaciones.

MATRÍZ No. 6

PERFIL DEL PUESTO

Puesto Investigador (a)
 Participantes 3 investigadores del Instituto de investigaciones
 Fecha 10-11-2008

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
1-Coordina el equipo de trabajo para el logro de objetivos	-Proceso administrativo -Políticas y normativos de la Esc. De Trabajo Social y de la USAC - Manejo de conflictos internos y externos.	-Elaboración de agendas de coordinación -Manejo de técnicas de trabajo en equipo -Adecuada comunicación -Trabajo en equipo	-Práctica de la tolerancia y democracia con el equipo de trabajo -Manifiesta responsabilidad en la coordinación
2-Formula proyectos de investigación con base a la metodología científica	-Líneas de investigación del ISETS- -Metodología de la investigación -Conocimientos de estadística	-Redacción de objetivos -Formulación del problema a investigar. -Capacidad de análisis y síntesis	-Demuestra apertura para discutir el plan de investigación -Utiliza el plan como guía para la investigación
3-Gestiona financiamiento para los proyectos de investigación	- Fuentes de financiamiento y requerimientos para financiar proyectos	-Capacidad de negociación	-Actitud positiva y propositiva
4-Desarrolla proyectos de investigación con base a los proyectos presentados	- Metodología de la investigación -Gestión de la investigación	-Comprensión de lectura -Manejo de técnicas e instrumentos de investigación documental y de campo -Capacidad de análisis y síntesis	-Acuciosidad -Objetividad -Honestidad -Juicio crítico
5-Elabora informes de investigación con criterios técnicos	-Técnicas de redacción y argumentación -Normas gramaticales y ortográficas -Criterios técnicos para elaborar informes	-Habilidad para redactar, argumentar, analizar, interpretar, deducir y sintetizar.	-Responsabilidad -Profesionalismo -Veracidad y creatividad
6-Socializa resultados de las investigaciones en la Escuela de Trabajo Social y otras instancias .	-Plan de investigación -Resultados de la investigación -Realidad Nacional	-Asertiva comunicación oral y escrita -Capacidad de disertación -Capacidad de organización -Capacidad de síntesis	-Abierto al diálogo y debate -Responsabilidad -Creatividad
7-Representa al ISETS ante los programas de la DIGI	-Sistema de investigación de la USAC -Conocimientos específicos sobre el programa en que participa	-Habilidad para evaluar proyectos -Capacidad de negociación	-Objetividad -Acuciosidad -Identificación con el ISETS

MATRIZ No. 7

OPERACIONALIZACIÓN DE FUNCIONES

Puesto Extensionista
 Participantes 6 integrantes del personal de extensión Fecha 28-08-2009

FUNCIONES	TAREAS	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
1-Planifica y evalúa las actividades con base a los lineamientos del plan operativo del departamento de extensión.	-Elabora los programas de las unidades del Departamento. -Organiza y participa en el taller de evaluación. -Elabora el informe de trabajo y evaluación.	-Planifica y evalúa semestralmente -Elabora técnicamente informes de trabajo semestrales.
2-Coordina con organizaciones, dentro y fuera de la Universidad, estableciendo alianzas de cooperación y proyección social	-Se reúne con organizaciones, entidades y personas. -Define proyectos y actividades de cooperación. -Se evalúan los resultados obtenidos.	-Se formulan proyectos y cartas de entendimiento -Se establecen relaciones de coordinación con responsabilidad, ética y compromiso.
3-Trabaja con efectividad en equipo multidisciplinario.	-Establece objetivos y metas concretas de trabajo. -Define y delimita sus funciones dentro del equipo. -Coordina el equipo de trabajo. -Apoya las diferentes actividades del departamento.	-Respeta las decisiones tomadas en el grupo. -Respeta las diferencias de criterios que surgen en el trabajo. -Colabora con entusiasmo y espontaneidad. -Es responsable en el desarrollo de las actividades. -Es propositivo en sus planteamientos.
4-Gestiona con instituciones y personas dentro y fuera de la Universidad, los recursos para el logro de los objetivos de los programas del departamento.	-Elabora proyectos específicos -Realiza las solicitudes y gestiones correspondientes.	-Obtiene recursos humanos, materiales y financieros para el desarrollo de los diferentes proyectos. -Optimiza los recursos obtenidos. -Buena administración del tiempo
5-Diagnostica y atiende profesionalmente la problemática psicopedagógica y social de los (las) estudiantes.	-Proporciona asesoría individualizada. -Define los procedimientos para evaluar la situación e instrumentos a utilizar. -Interpreta y evalúa los resultados. -Elabora el diagnóstico y un plan de atención.	-Da seguimiento a la situación del (la) estudiante.. -Promueve el aprendizaje del estudiante
6-Vincula la docencia y la investigación para el desarrollo de programas de proyección social.	-Relaciona los contenidos programáticos de los cursos de la carrera con la investigación. -Define programas de proyección social.	-Apoya la docencia y la investigación. -Cumple la misión de Extensión Universitaria.
7-Promueve la formación integral del (la) estudiante mediante actividades que respondan a sus necesidades e intereses.	-Impulsa la organización de grupos artísticos. -Promueve el voluntariado. -Organiza talleres de inducción y psicopedagógicos. -Organiza cursos y eventos académicos extracurriculares -Apoya la realización de las diferentes actividades deportivas, académicas y culturales de la USAC.	-Se basa en los intereses, problemas y necesidades de los (las) estudiantes para brindar la formación. -Realiza las actividades coordinando con las instancias académicas correspondientes.

FUNCIONES	TAREAS	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
8-Proyecta a nivel universitario y nacional el quehacer de la Escuela de Trabajo Social.	<ul style="list-style-type: none"> -Gestiona y establece los medios para proyectar la imagen de la Escuela. -Organiza y desarrolla programas de divulgación. -Diseña estrategias de comunicación asertivas. -Participa en actividades divulgativas de la USAC. 	<ul style="list-style-type: none"> -Se basa en criterios de veracidad y objetividad. -Actúa con responsabilidad y respeto. -Promueve la libertad de expresión. -Utiliza criterios profesionales en el diseño de estrategias de comunicación.
9-Actualiza sus conocimientos en forma permanente.	<ul style="list-style-type: none"> -Asiste a cursos de actualización organizados dentro y fuera de la USAC. -Realiza procesos de autoformación. -Realiza lecturas de libros y documentos actualizados 	<ul style="list-style-type: none"> -Fortalece su desempeño en los programas a su cargo. -Integra los nuevos conocimientos en su actuación profesional.

MATRIZ No. 8

PERFIL DEL PUESTO

Puesto Extensionista
 Participantes 6 integrantes del personal de extensión
 Fecha 28-08-2009

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
1-Planifica y evalúa las actividades con base a los lineamientos del plan operativo del departamento de extensión.	-Planificación Estratégica	-Redacción, Proyección,	-Proactiva, ordenada, persistente, creativa
2-Coordina con organizaciones, dentro y fuera de la Universidad, estableciendo alianzas de cooperación y proyección social	-Administración -Trabajo en equipo	-Dirigir y distribuir trabajo -Diferenciar las funciones e integrarlas	-Respeto, Buena comunicación, tolerancia, Puntualidad, Responsable
3-Trabaja con efectividad en equipo multidisciplinario.	Principios de administración	-Buenas relaciones interpersonales -Liderazgo -Creatividad	Colaborador Proactivo
4-Gestiona con instituciones y personas dentro y fuera de la Universidad, los recursos para el logro de los objetivos de los programas del departamento.	-Recursos institucionales existentes a nivel nacional e internacional	-Buenas relaciones interpersonales -Creatividad -Redacción y ortografía	-Proactivo -Emprendedor
5-Diagnostica y atiende profesionalmente la problemática psicopedagógica y social de los (las) estudiantes.	-Técnicas e instrumentos psicopedagógicos	-Desarrolla formas y técnicas de orientación acordes al resultado individual y colectivo	Orienta la interpretación psicopedagógica con respeto y ética profesional
6-Vincula la docencia y la investigación para el desarrollo de programas de proyección social.	-Realidad nacional -Investigación Social -Sociología -Planificación -Administración -Trabajo en Equipo	-Capacidad de Análisis crítico -Capacidad de negociación -Relaciones Humanas	-Dinámica -Proactiva -Respeto -Tolerante -Responsable

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
7-Promueve la formación integral del (la) estudiante mediante actividades que respondan a sus necesidades e intereses.	<ul style="list-style-type: none"> -Andragogía -Pedagogía -Administración educativa -Psicología 	<ul style="list-style-type: none"> -Capacidad de análisis Crítico -Relaciones humanas Utilización de metodologías psicoeducativas -Liderazgo 	<ul style="list-style-type: none"> -Respeto -Proactiva -Sociable -Tolerante -Discreto -Responsable
8-Proyecta a nivel universitario y nacional el quehacer de la Escuela de Trabajo Social.	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación -Diseño Gráfico -Publicidad -Realidad Nacional -Tecnologías de la comunicación e información 	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación Interpersonal -Relaciones Humanas -Utilización de medios de Comunicación -Diseño Creatividad -Manejo de programas informáticos 	<ul style="list-style-type: none"> -Sociabilidad -Proactivo -Positivo -Tolerante -Discreto -Responsable
9-Actualiza sus conocimientos en forma permanente.	<ul style="list-style-type: none"> -Aprendizaje significativo -Tecnologías de la comunicación e información 	<ul style="list-style-type: none"> -Investigación - Comprensión de lectura -Capacidad de análisis -Liderazgo -Creatividad 	<ul style="list-style-type: none"> -Proactiva -Responsable -Positiva -Sociable -Emprendedor

MATRIZ No. 9

OPERACIONALIZACIÓN DE FUNCIONES

Puesto Supervisores de Prácticas
 Participantes 6 integrantes del personal de extensión
 Fecha 2-08-2009

FUNCIONES	TAREAS	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
1. Realiza investigación de contexto y centros de práctica de acuerdo a las políticas institucionales	-Realizar reconocimientos del área *Recopila información documental y de campo *Elabora informes de investigación	* Posee Conocimiento sobre el contexto y centros de práctica y lo utiliza para tomar decisiones.
2. Sistematiza experiencias significativas de la supervisión	*Identifica experiencias significativas. -Realiza autoformación en sistematización *Registra y organiza la información * Analizar y reflexiona sobre la práctica -Formula propuestas de cambio	* Elabora informes de sistematización de experiencias y los socializa.
3. Planifica actividades académicas de acuerdo a calendarizaciones Institucionales y curriculares	*Elaboración de programa académico, Calendarios anuales, Calendarios de supervisiones, *Planifica talleres y otras actividades académicas.	* Presenta oportunamente los instrumentos de planificación
4. Supervisa prácticas estudiantiles priorizando el aprendizaje del estudiante	*Realiza supervisiones de campo y de gabinete, individuales y colectivas . -Realiza reuniones con líderes locales y municipales	-Orienta al estudiante oportunamente a los estudiantes en el proceso de su práctica, para alcanzar las competencias curriculares
5. Desarrolla procesos de capacitación a estudiantes de acuerdo a sus necesidades	-Identifica las necesidades de capacitación * Planifica, organiza, facilita y evalúa el proceso de capacitación	* Orienta los procesos de capacitación hacia el logro de competencias específicas
6. Organización de actividades académicas	-Realiza Trabajo en equipo * Toma de decisiones en equipo *Discusión y consenso *Elabora memoria de reuniones	* Organiza y ejecuta actividades de acuerdo a lo planificado

FUNCIONES	TAREAS	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
7. Asesora y brinda tutoría a los estudiantes individualmente en el desarrollo de su práctica	<ul style="list-style-type: none"> * Brinda asesoría de acuerdo a las instituciones donde están ubicadas las estudiantes * Acompaña a los estudiantes en la ejecución de proyectos * Orienta al estudiante para la resolución de problemas en el desarrollo de su práctica. 	<ul style="list-style-type: none"> * Orienta y acompaña oportunamente el proceso de formación del estudiante durante su práctica.
8. Evalúa el proceso de aprendizaje del estudiante durante su práctica, basados en las competencias que debe adquirir	<ul style="list-style-type: none"> * Elabora instrumentos de evaluación * Planificar el proceso de evaluación - Realiza evaluaciones individuales, colectivas y coevaluaciones - Participa en evaluaciones comunitarias 	<ul style="list-style-type: none"> * Aplica técnicas e instrumentos de evaluación acordes al modelo de formación por competencias
9. Realiza coordinación institucional y comunitaria para la ubicación de estudiantes de las prácticas académicas	<ul style="list-style-type: none"> * Realiza contactos iniciales con directivos de instituciones, -Realiza reuniones de evaluación y seguimiento reuniones para identificar el avance del proceso 	<ul style="list-style-type: none"> * Establece acuerdos con instituciones gubernamentales y no gubernamentales, así como con organizaciones comunitarias.

MATRIZ No. 10

PERFIL DEL PUESTO

Puesto Supervisores de Prácticas
 Participantes 6 integrantes del personal de extensión
 Fecha 2-08-2009

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
1. Realiza investigación de contexto y centros de práctica de acuerdo a las políticas institucionales	<ul style="list-style-type: none"> - Teoría del conocimiento - Corrientes filosóficas y socio-lógicas - Metodología de Investigación - Modalidades de investigación - Estadística aplicada a la investigación - Conocimiento de la Realidad 	<ul style="list-style-type: none"> - Aplicación de técnicas de investigación - Elaboración de instrumentos - Análisis y síntesis - Pensamiento lógico - Redacción - Análisis estadístico - Pensamiento crítico y reflexivo 	<ul style="list-style-type: none"> - Ética - Responsabilidad - Compromiso - Respeto a las diferentes culturas - Honestidad - Transparencia
2. Sistematiza experiencias significativas de la supervisión	<ul style="list-style-type: none"> - Realidad Nacional - Metodología de Sistematización - Enfoques de sistematización - Métodos, técnicas e instrumentos para la sistematización 	<ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de análisis y síntesis. - Pensamiento crítico y reflexivo. - Capacidad de redacción. 	<ul style="list-style-type: none"> - Disciplina - Responsabilidad - Valorar aportes significativos - Compromiso para socialización
3. Planifica actividades académicas de acuerdo a calendarizaciones Institucionales y curriculares	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de programas y proyectos de desarrollo social - Planificación Estratégica - Conocimiento de la Realidad Nacional, Regional y local - Conocimiento abstracto y lógico - Formulación, Ejecución y Evaluación de planes, programas y proyectos 	<ul style="list-style-type: none"> - Valora trabajo en equipo - Dominio de técnicas grupales - Análisis de contexto - Diseño de planes, programas y proyectos - Capacidad para toma de decisiones - Capacidad para la confrontación realidad-expectativas - Capacidad de negociar recursos para toma de decisión en proyectos - La aplicación lógica del proceso de planificación estratégica 	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Tolerancia - Honestidad - Compromiso - Transparencia

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
4. Supervisa prácticas estudiantiles priorizando el aprendizaje del estudiante	<ul style="list-style-type: none"> -Monitoreo y seguimiento -Relaciones interpersonales -Modalidades de la supervisión <ul style="list-style-type: none"> -Enfoques de la supervisión -Métodos y técnicas de la supervisión -Criterios de supervisión Psico-sociales -Resolución de conflictos 	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación oral y escrita -Trabajo en equipo <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de contexto - Aplicación de instrumentos y criterios de supervisión <ul style="list-style-type: none"> - Análisis de los problemas sociales comunitarios - Gestión y negociación de recursos - Análisis de coyuntura -Vinculación teoría - práctica <ul style="list-style-type: none"> - Relación texto - contexto - Construir o elaborar instrumentos 	<ul style="list-style-type: none"> -Respeto a la diversidad Ética <ul style="list-style-type: none"> - Honestidad - Responsabilidad -Puntualidad - Coherencia - Solidaridad - Tolerancia
5.Desarrolla procesos de capacitación a estudiantes de acuerdo a sus necesidades	<ul style="list-style-type: none"> -Modelos Pedagógicos -Técnicas didácticas <ul style="list-style-type: none"> - Modelo de formación por competencias y otros enfoques innovadores - Teorías sobre enfoques del Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Educación Popular 	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo <ul style="list-style-type: none"> - Interpretar y aplicar los enfoques metodológicos -Acertada comunicación oral y escrita <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de la aplicación de la técnicas grupales 	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Honestidad - Compromiso - Ética - Responsabilidad - Puntualidad - Disciplina - Tolerancia -Democracia
6.Organización de actividades académicas	<ul style="list-style-type: none"> -Teoría sobre organización social Teorías del Desarrollo <ul style="list-style-type: none"> - Gestión del Desarrollo - Desarrollo Humano Sostenible sustentable - Desarrollo Económico mundial, nacional, local - Políticas sociales - Conocimientos sobre enfoques participativos - Participación Ciudadana 	<ul style="list-style-type: none"> - Trabajo en equipo <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad de orientar a los estudiantes - Comunicación oral y escrita <ul style="list-style-type: none"> - Capacidad para elaborar minutas -Capacidad de trabajo con grupos - Capacidad de desarrollar procesos organizativos 	<ul style="list-style-type: none"> - Respeto - Honestidad - Compromiso - Ética - Tolerancia - Solidaridad - Equidad
7.Asesora y brinda tutoría a los estudiantes individualmente en el desarrollo de su práctica	<ul style="list-style-type: none"> - Contexto Nacional, Regional y Local <ul style="list-style-type: none"> - Areas de intervención profesional - Proyectos de Desarrollo Social -Planeación Estratégica <ul style="list-style-type: none"> - Elaboración de instrumentos técnicos - Asesoría individual y colectiva 	<ul style="list-style-type: none"> -Comunicación interpersonal adecuada <ul style="list-style-type: none"> - Habilidad para motivar - Saber escuchar - Observación - Interpretación y análisis 	<ul style="list-style-type: none"> -Cortesía, empatía -Aceptación -Confianza -Respeto

FUNCIONES	CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	ACTITUDES
8. Evalúa el proceso de aprendizaje del estudiante durante su práctica, basados en las competencias que debe adquirir	- Competencias específicas que deben adquirir las (los) estudiantes - Enfoques, tipos, formas de evaluación - Métodos, técnicas e instrumentos de evaluación - Análisis estadístico	- Comunicación oral y escrita - Observación - Aplicación de Técnicas participativas - Elaboración y aplicación de instrumentos	- Objetividad - Honestidad - Congruencia - Responsabilidad - Respeto - Equilibrio emocional - Neutralidad
9. Realiza coordinación institucional y comunitaria para la ubicación de estudiantes de las prácticas académicas	- Contexto Nacional, local e institucional - Información sobre el quehacer de la Escuela y la Disciplina de Trabajo Social - Resolución de conflictos	- Movilización de recursos - Trabajo en equipo - Facilidad de expresión oral y escrita - Capacidad de negociación y mediación - Establecer consensos - Capacidad de análisis y síntesis - Toma de decisiones	- Equidad - Respeto a las diferencias - Puntualidad - Responsabilidad - Honestidad y compromiso

Si se realiza un recorrido por las matrices que se presentaron anteriormente, encontraremos aspectos comunes para el personal académico tanto en las matrices que corresponden a la operacionalización de funciones como en las que corresponden al perfil del puesto. Asimismo, se pueden identificar aspectos específicos. Este ejercicio es necesario realizarlo previo a entrar en materia del próximo capítulo que corresponde a la propuesta de un perfil por competencias del personal académico de la Escuela de Trabajo Social, que servirá de base para formular las competencias genéricas y específicas del personal.

Al hacer una síntesis de las **funciones comunes** que se encuentran en estas matrices, se presentan las siguientes:

- Planifica actividades académicas de la unidad
- Coordina equipos de trabajo
- Planifica, facilita y evalúa el proceso de aprendizaje
- Orienta al estudiante en su proceso de aprendizaje
- Realiza investigaciones de apoyo a la docencia

- Elabora documentos de apoyo a la docencia
- Evalúa las actividades académicas de la unidad
- Atiende las necesidades y problemas académicos de los (las) estudiantes
- Actualiza sus conocimientos
- Realiza procesos administrativos relacionados con la docencia

Asimismo se pueden identificar aspectos comunes que corresponden al **perfil del personal académico** estos son:

Conocimientos:

- Diferentes corrientes filosóficas y sociológicas
- Modelos pedagógicos (especialmente el de Competencias)
- Plan de estudios de la Carrera de Trabajo Social
- Técnicas didácticas
- Políticas y normativos de la Escuela de Trabajo Social
- Administración educativa
- Conocimientos específicos de Trabajo Social
- Teorías sobre planificación
- Realidad Nacional
- Metodología de Investigación
- Metodología de Sistematización
- Estadística aplicada a la investigación
- Procedimientos administrativos

Habilidades:

- Manejo de técnicas didácticas y de investigación
- Manejo de medios audiovisuales
- Comunicación oral y escrita; asertiva, y clara
- Manejo de tecnología de comunicación e información
- Habilidad para el trabajo en equipo

- Buenas relaciones interpersonales
- Comprensión de lectura
- Capacidad de redacción
- Manejo de técnicas e instrumentos de evaluación
- Capacidad de análisis y síntesis
- Capacidad de abstracción e interpretación
- Capacidad de negociación
- Vinculación teoría práctica
- Relación texto contexto
- Análisis de contexto

Actitudes:

- Practica la tolerancia y democracia
- Demuestra principios éticos
- Valora, respeta y motiva al estudiante
- Actitud responsable, crítica y propositiva
- Demuestra objetividad
- Manifiesta profesionalismo y juicio crítico
- Practica de la solidaridad y equidad

Esta información servirá de base para formular las competencias genéricas del personal académico, pero también serán útiles para sugerir los contenidos de los módulos de formación que necesita el personal académico de la Escuela de Trabajo Social.

6. PROPUESTA DE COMPETENCIAS PARA EL PERSONAL ACADÉMICO DE LA ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

6.1. Contexto

La sociedad actual, se caracteriza por el surgimiento de cambios acelerados , una serie de factores como la globalización, el impacto de las tecnologías de información y comunicación, la administración del conocimiento y la necesidad de gestionar la diversidad hacen necesario un entorno educativo significativamente diferente y obligan permanentemente a la Universidad a repensar sus tradiciones, misiones, funciones y responsabilidades.

El desarrollo de la tecnología de información y comunicación constituye un factor que ha acelerado y modificado los procesos de manejo de la información y comunicación está en constante cambio y por lo tanto los conocimientos en poco tiempo se vuelven obsoletos. Es preciso entonces que los profesionales de educación superior desarrollen competencias que les brinde esa capacidad de adaptación permanente al cambio, pero al mismo tiempo se les forme como ciudadanos comprometidos con el desarrollo de su país. Para obtener estas características del egresado de una universidad, es necesario realizar cambios en la pedagogía, con nuevos enfoques y formas de aprendizaje, modificándose incluso el papel tradicional del profesor universitario.

El marco de acción para el cambio y el desarrollo de la Educación superior, ha sido debatido y acordado internacionalmente en 1998, en la Conferencia Mundial sobre Educación superior. Entre los ejes prioritarios propuestos está la *Capacitación del personal y la formación basada en competencias* y proclama como misiones y funciones de la educación superior, entre otras *proporcionar competencias técnicas adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades.*

En la actualidad, la Universidad Latinoamericana está asumiendo las nuevas tendencias de educación superior. Estas tendencias se caracterizan por la incorporación del conocimiento y el manejo de la información al desarrollo económico y social y esto a su vez transforma el mercado de trabajo. En cuanto a esto, cabe mencionar al Proyecto Tuning para América Latina que literalmente dice: “La verdadera integración de las TIC`s en el ámbito universitario llegará cuando se demuestre su aplicación exitosa en la formación de los profesores, el aprendizaje de los estudiantes, el seguimiento de su desempeño académico y en la mejora de la relación profesor-alumno...”

Otro elemento importante de considerar en este proceso de transformación de la Educación superior es la nueva concepción del perfil profesional. La sociedad requiere de profesionales con pensamiento crítico, con conocimientos profundos de su realidad local y mundial y con compromiso ético con la sociedad. Los perfiles profesionales no solamente deben estar de acuerdo a las necesidades de la sociedad sino de acuerdo a las regiones y del país, así como a las demandas del mercado laboral.

Actualmente se visualiza la tendencia en la educación hacia la focalización en el estudiante como centro del proceso de aprendizaje, de modo que la educación centrada en la enseñanza se pase a aquella sustentada en el aprendizaje, por lo que el estudiante pasa a tener una participación activa en la construcción de su propio aprendizaje y el profesor se convierte en facilitador que pone en manos de los estudiantes los recursos, información, métodos, herramientas, crea ambientes y les acompaña, brindándoles asistencia a lo largo de todo el proceso, motivándolo a aprender y comprender su realidad, es decir el profesor debe ser motivador, facilitador de procesos de desarrollo humano y asesor científico metodológico.

Estos cambios conducen a replantear el papel del personal académico y como son definidas sus funciones. En la actualidad se requiere de nuevas

experiencias y conocimientos para intentar dar respuesta a las múltiples interrogantes y desafíos que se le presentan en su que hacer.

Es necesario entonces concebir al personal académico bajo otra perspectiva diferente a la tradicional, que refleje las capacidades cognitivas, procedimentales y actitudinales que le sean útiles para la resolución de problemas educativos de acuerdo al contexto y población que atiende.

Especialmente el papel del docente tradicional que tiene como misión transmitir conocimientos debe quedar relegada a un segundo plano para priorizar su función como facilitador del aprendizaje de sus estudiantes, aparentemente este papel se ve más fácil sin embargo es muy complejo e implica responsabilidades como: el dominio de la materia, estar actualizado, saber como aprenden los estudiantes, conocimiento de las competencias que deben alcanzar, manejo de diversas técnicas y recursos didácticos.

Generalmente, los docentes centran su energía en la enseñanza, asumiendo que lo más importante el dominio de los contenidos de la disciplina y si los alumnos aprenden o no depende de otras variables que dependen del estudiante, ésta es un perspectiva incompleta de la función a desarrollar por los docentes, que la limita a mostrar, explicar, argumentar contenidos, sino que se trata de gestionar el aprendizaje conjuntamente con los estudiantes, con características particulares y en un contexto determinado.

En esta perspectiva es muy importante que el docente sepa manejarse en el marco de condiciones y características que presenta el grupo de estudiantes con el que le toque trabajar (jóvenes de primer ingreso, estudiantes adultos, mujeres, hombres, población trabajadora, etc.) y ser capaces de estimularles a aprender, pensar y trabajar en grupo. Transmitirles la pasión por el conocimiento, por el rigor científico, por mantenerse actualizado, y motivarlo por el conocimiento de su realidad social y la innovación.

El perfil del personal académico está constituido por un conjunto de competencias que integran conocimientos, habilidades y actitudes que aportan para generar ambientes de aprendizaje que permitan el desarrollo de competencias profesionales en los y las estudiantes que requiere la carrera en que se forman.

Es aquí donde se hace necesario la congruencia del perfil docente con el perfil del estudiante que está en formación profesional, esto no quiere decir que deban ser iguales, el perfil docente que se presenta en este capítulo es un perfil laboral que puede contener algunos elementos del perfil profesional del estudiante en formación más las competencias correspondientes a las relacionadas con su función académica.

En los diferentes talleres llevados a cabo con el personal académico de la Escuela de Trabajo Social, además de establecer la operacionalización de funciones y el perfil del puesto, se lograron integrar algunas competencias genéricas o transversales de manera integrada para el personal académico y competencias específicas para cada puesto.

La propuesta que se hace a continuación parte de la construcción colectiva del personal académico, lo cual constituye un avance en su proceso de validación, en el marco de la nueva propuesta curricular por competencias con enfoque holístico que se pretende implementar en la institución, por supuesto que es en un planteamiento sujeto al debate, realimentación de los diferentes sectores que conforman esta Unidad Académica y sobre todo está sujeto a los procesos de aval y oficialización institucional, proceso que corresponde a las autoridades de la Escuela de Trabajo Social, quienes manifiestan interés en continuar con la formación del personal académico de cara a la implementación del nuevo modelo educativo por competencias, existe la voluntad de las autoridades para oficializarlo y utilizarlo como base en los procesos de administración del personal.

6.2. Competencias Genéricas para el Personal Académico
6.2.1.. Participa de forma responsable, eficiente y democrática en los procesos de planificación, coordinación y evaluación de las actividades de su equipo de trabajo.
6.2.3 Posee conocimientos teóricos actualizados relacionados con su disciplina, modelos pedagógicos, metodología de la investigación y los aplica en su desempeño académico.
6.2.4. Valora al estudiante en su integralidad y complejidad como centro del proceso de enseñanza aprendizaje y atiende sus necesidades y expectativas académicas.
6.2.5. Analiza e interpreta la realidad social, desde una perspectiva crítica, de género, multiculturalidad, derechos humanos y sustentabilidad; para promover una cultura de paz.
6.2.6. Se identifica con la misión, objetivos y principios de la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad de San Carlos y de la Profesión de Trabajo Social.
6.2.7. Integra y coordina equipos de trabajo interdisciplinarios con eficiencia, estableciendo relaciones interpersonales basadas en el respeto, ética y tolerancia.
6.2.8. Diseña, realiza y socializa investigaciones relacionadas con la realidad nacional, trabajo social y/o problemas educativos con base en la metodología científica.
6.2.9. Se esfuerza por continuar estudios superiores o de especialización así como por su autoformación y actualización.
6.2.10. Posee un nivel de conocimiento y habilidad para comunicarse en un segundo idioma nacional o extranjero y lo utiliza para su desempeño académico y su autoformación.
6.2.11. Resuelve y propone soluciones a problemas académicos de acuerdo al contexto, y condiciones que se le presenten, con iniciativa, creatividad y responsabilidad.

6.2.12. Manifiesta una actitud proactiva y es capaz de adaptarse a los cambios para lograr la excelencia académica.

6.2.13. Maneja tecnología de comunicación e información y la aplica asertivamente en el desempeño de su función académica.

6.2.14. Es capaz de escuchar y se comunica en forma oral y escrita con lenguaje técnico, claro e incluyente.

6.2.15. Conoce el proyecto curricular de la Escuela de Trabajo Social e identifica su responsabilidad en el logro de competencias del egresado.

6.2.16. Promueve el pensamiento crítico y reflexivo en los estudiantes en el proceso de aprendizaje.

6.3. Competencias Específicas para Docentes de Cursos Teóricos

6.3.1. Planifica, facilita y evalúa el proceso de aprendizaje, orientado hacia el logro de las competencias correspondientes a su área tomando en cuenta el perfil inicial del (la) estudiante.

6.3.2..Identifica las fortalezas y debilidades de formación de los (las) estudiantes y las toma en cuenta para la planificación del curso.

6.3.3. Domina teorías actualizadas sobre disciplina específica y es capaz de facilitarlas en el proceso de aprendizaje, identificando su relación y/o utilidad en el Trabajo Social.

6.3.4. Aplica metodología y técnicas didácticas innovadoras que involucren activamente al estudiante y propicien el juicio crítico, aprendizaje significativo, cooperativo y autónomo; en la resolución de problemas.

6.3.5. Utiliza las tecnologías de información y comunicación así como técnicas y medios audiovisuales que faciliten el aprendizaje.

6.3.6. Integra unidades de aprendizaje para construir una visión holística de sociedad.

6.3.7. Elabora documentos de apoyo a la docencia con bibliografía actualizada y juicio crítico.

6.3.8. Utiliza diversas técnicas de evaluación formativa con base a indicadores de desempeño estudiantil para el desarrollo de competencias.

6.3.9. Asesora y brinda tutoría individual y colectiva a las y los estudiantes en los procesos de aprendizaje.

6.4. Competencias Específicas para Tutores (as) Revisoras

6.4.1. Asesora y brinda tutoría individual a estudiantes en el proceso de investigación de acuerdo a la metodología de investigación social, con respeto y responsabilidad.

6.4.2. Revisa y propone mejoras a los trabajos de investigación de las y los estudiantes con base a criterios de la metodología de investigación social, normas de redacciones ortográficas y gramaticales.

6.4.3. Participa en ternas examinadoras de las estudiantes para efectos de graduación, con objetividad, responsabilidad y profesionalismo.

6.4.4. Organiza y participa en talleres propedéuticos dirigidos a estudiantes que realizan su trabajo de graduación, con responsabilidad y dominio de las temáticas.

6.4.5. Utiliza la tecnología de comunicación e información para brindar asesoría a distancia a los (los) estudiantes en su proceso de investigación.

6.4.6. Programa y realiza las tutorías presenciales con las (los) estudiantes oportunamente y con responsabilidad.

6.4.7. Orienta a los estudiantes para la búsqueda de fuentes bibliográficas y consultas en internet con juicio crítico y responsabilidad.

6.5. Competencias Específicas para los Investigadores (as)

6.5.1. Identifica problemas de investigación en base a la problemática social, líneas de investigación del Instituto de Investigaciones y necesidades académicas de la Escuela de Trabajo Social .

6.5.2. Conoce y aplica diferentes tipos de investigación social de acuerdo a las condiciones, contexto y problemática a estudiar.

6.5.3. Formula proyectos de investigación con criterios técnicos y/o basados en las convocatorias de las instituciones financieras.

6.5.4. Demuestra iniciativa al gestionar financiamiento para los proyectos de investigación dentro y fuera de la Universidad de San Carlos.

6.5.5. Desarrolla las investigaciones con base a los proyectos presentados, con responsabilidad y compromiso.

6.5.6. Analiza e interpreta con juicio crítico los resultados de la investigación, y presenta propuestas a los problemas estudiados.

6.5.7. Elabora informes de investigación con criterios técnicos, cumpliendo con los plazos establecidos.

6.5.8. Socializa y publica resultados de las investigaciones en la Escuela de Trabajo Social y otras instancias interesadas con responsabilidad.

6.5.9. Participa de manera eficiente y responsable en los programas de la Dirección General de Investigación de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

6.6. Competencias Específicas para los Extensionistas
6.6.1. Coordina con organizaciones, dentro y fuera de la Universidad, para establecer alianzas de cooperación y proyección social de la Escuela de Trabajo Social.
6.6.2. Trabaja con efectividad, respeto y tolerancia en equipos multidisciplinarios dentro y fuera de la Escuela de Trabajo Social.
6.6.3. Gestiona con instituciones y personas dentro y fuera de la Universidad, los recursos para el logro de los objetivos y programas del Departamento de Extensión.
6.6.4. Diagnostica y atiende profesionalmente la problemática psicopedagógica y social de los (las) estudiantes de la Escuela de Trabajo Social.
6.6.5. Vincula la docencia y la investigación para el desarrollo de programas de proyección social, con compromiso y responsabilidad.
6.6.6. Promueve la formación integral del (la) estudiante mediante actividades que respondan a sus necesidades e intereses.
6.6.7. Proyecta a nivel universitario y nacional el quehacer de la Escuela de Trabajo Social, con identificación y profesionalismo.
6.6.8. Promueve actividades de vinculación orientadas hacia el desarrollo de los sectores de población excluida.

6.7. Competencias Específicas para Supervisoras (es) de Prácticas

6.7.1. Realiza diagnóstico académico y personal de las (los) estudiantes para identificar las necesidades de formación y tomar decisiones en relación a la práctica.

6.7.2. Realiza investigación de contexto de acuerdo a los campos de acción, áreas de influencia de la Escuela de Trabajo Social para seleccionar centros de práctica en base a criterios de aprendizaje y proyección institucional.

6.7.3. Coordina responsablemente con directivos de las instituciones públicas, privadas y autónomas, nacionales e internacionales, líderes de organizaciones comunitarias, acordando las condiciones para la ubicación de las (los) estudiantes que realizan prácticas.

6.7.4. Programa ejecuta y evalúa las supervisiones de campo y gabinete oportunamente, de acuerdo al proceso de práctica y necesidades de las estudiantes.

6.7.5. Conoce y aplica diferentes tipos de supervisión y brinda acompañamiento oportuno a la (el) estudiante en su proceso de práctica.

6.7.6. Utiliza la tecnología de comunicación e información para brindar asesoría individual a distancia a los (los) estudiantes en su proceso de práctica.

6.7.7. Promueve a través de las prácticas estudiantiles las acciones de servicio y extensión en función de los intereses y necesidades de la población.

6.7.8. Realiza un registro individual del proceso formativo estudiantil para identificar los alcances y limitaciones de su rendimiento académico.

6.7.9. Evalúa de forma constante, participativa y técnica la práctica estudiantil y orienta acciones para alcanzar las competencias correspondientes al nivel de práctica.

Para que el personal académico alcance estas competencias tanto genéricas como específicas, es necesario implementar procesos de formación institucional y autoformación orientados hacia el desarrollo de estas competencias. Es importante considerar que el perfil que se propone para el personal académico, no se obtendrá de un momento a otro, sino que deben ser puntos de orientación para el sistema de formación institucional, prestando especial atención a los niveles de complejidad de cada competencia a desarrollar

Es importante mencionar que en el desarrollo de competencias del personal académico, las condiciones laborales (de horario, salariales, físicas, de equipo, etc.) que proporcione la institución, constituyen un factor que puede potenciar u obstaculizar su desarrollo de éstas.

Sin pretender, profundizar en una propuesta de formación para el personal académico y considerando que existe un Sistema de Formación en la Universidad de San Carlos ya estructurado, del cual es parte la Escuela de Trabajo Social ; se presentan algunas ideas que pueden fortalecer el Plan de Formación docente de la institución, desde la perspectiva de las competencias definidas anteriormente incorporando la información recabada en las matrices de perfil de puesto y el diagnóstico de necesidades realizada por el Área Académica del Depto. de Planificación³⁰.

6.8. Aportes para el plan de formación

La formación del personal académico es un proceso que implica la autoformación, capacitación, actualización, especialización para llegar a la profesionalización, “es un proceso de construcción social continuo e integral, que tomando en cuenta la vida cotidiana y la historia particular de los profesores y las demandas del contexto social e institucional, pretende formar y actualizar a los académicos en los aspectos filosóficos, humanísticos, pedagógico-didácticos, metodológico-científicos,

³⁰ Casa Nova, Rosario, Area Académica, Depto. De planificación, Escuela de Trabajo social, USAC, agosto 2009

instrumentales y disciplinares, que impacten la calidad de práctica docente, la investigación y la extensión que se da en los espacios educativos en la búsqueda de la institucionalización de la profesión académica...”³¹

El Plan de Formación Docente (PFD) es la Unidad encargada de planificar y ejecutar la formación del Personal Académico de la Institución es por eso que la siguiente propuesta está dirigida a esta instancia.

El plan de formación del personal académico de la Escuela de Trabajo Social, debe ser coherente con el modelo educativo institucional, con las demandas del contexto educativo, las características disciplinares, las necesidades, intereses y expectativas del personal académico. Con el objetivo de contribuir a este proceso, se presenta la siguiente estrategia:

6.8.1. Estrategia de Formación para el Personal Académico

Esta debe estar orientada hacia el desarrollo de competencias definidas para el personal académico y debe enfocarse a los siguientes procesos:

- **Formación inicial**, es decir lo que se le ha denominado procesos de inducción especialmente para todo el personal académico de nuevo ingreso en la institución.
- **Formación permanente**, se refiere a la formación continua (cursos de actualización y especialización) para todo el personal académico que trabaja en la Escuela de Trabajo Social según su área de trabajo y especialidad.

³¹ Crocker, René; Martha y Farfan, Pedro. “La formación docente para el desarrollo de competencias profesionales integrales” Centro Universitario de ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, México, febrero 2000

- **Desarrollo profesional**

El sistema de Formación debe establecer los vínculos necesarios con otros programas de formación a nivel de Posgrado que permitan al personal académico realizar estudios de posgrado (Especializaciones, Maestrías y doctorados) dentro y fuera de la Universidad para dar seguimiento a la formación docente.

Dentro de esta estrategia de formación, es necesario establecer los niveles De formación y para cada uno de estos ubicar las competencias que se deben desarrollar y sus indicadores de logro, los cuales servirán para su evaluación.

Como parte de esta estrategia de formación, se proponen las siguientes áreas de formación:

- Cultura organizacional
- Pedagógica-Didáctica
- Tecnología Educativa
- Trabajo Social
- Desarrollo personal y Relaciones Humanas
- Administración Educativa
- Metodología Científica
- Realidad Nacional

Para operativizar la estrategia de formación se presenta una propuesta para el Plan de Formación de la Escuela de Trabajo Social, partiendo de las competencias genéricas establecidas anteriormente para el personal académico, de igual manera las competencias específicas pueden ser el punto de partida para elaborar anualmente, una propuesta de formación específica por áreas según los puestos, de acuerdo a un diagnóstico de necesidades.

6.8.1.1. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN INICIAL PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

COMPETENCIAS	AREA	MODULOS	TEMAS	SUGERENCIA DIDÁCTICA
<p>-Se identifica con la misión, objetivos y principios de la Escuela de Trabajo Social, de la Universidad de San Carlos y de la Profesión de Trabajo Social.</p> <p>-Manifiesta una actitud proactiva y es capaz de adaptarse a los cambios para lograr la excelencia académica.</p>	Cultura organizacional	<p>-Universidad de San Carlos y desafíos de la Educación superior</p> <p>-Soy parte de la Escuela de Trabajo Social.</p>	<p>-Marco filosófico organización y recursos de la USAC</p> <p>-Misión, Visión, Objetivos, Políticas, Normativo, valores y Organización de la Escuela de Trabajo Social.</p>	<p>-Lecturas dirigidas</p> <p>-Discusiones de grupo</p> <p>-Visitas guiadas para conocer recursos de la USAC.</p> <p>-Ejercicio práctico (Guía de trabajo)</p> <p>-Compilación de normativos y políticas</p>
<p>-Planifica, facilita y evalúa el proceso de aprendizaje, orientado hacia el logro de las competencias correspondientes a su área.</p> <p>-Promueve el pensamiento crítico y reflexivo en los y las estudiantes.</p>	Pedagógica-Didáctica	<p>-Cómo planear, facilitar y evaluar el aprendizaje para alcanzar las competencias.</p> <p>-Función del personal académico en el logro de las profesionales del estudiante</p>	<p>-Currículo de la Escuela de Trabajo Social-Competencias del personal académico</p> <p>-Planeación y evaluación del aprendizaje por competencias</p> <p>-Técnicas educativas que facilitan el desarrollo de competencias.</p> <p>-Condiciones y factores que inciden en el aprendizaje</p>	<p>-Exposiciones</p> <p>-Lecturas dirigidas</p> <p>-Discusiones de grupo</p> <p>-Ejercicio práctico para la elaboración de plan didáctico</p>

COMPETENCIAS	AREA	MODULOS	TEMAS	SUGERENCIA DIDÁCTICA
-Valora al estudiante en su integralidad y complejidad como centro del proceso de enseñanza aprendizaje y atiende sus necesidades y expectativas académicas.	Pedagógica-Didáctica	-Enfoque holístico del aprendizaje	Características, principios, aplicaciones (docencia, investigación y extensión) -Andragogía en la educación superior	-Lecturas dirigidas -Trabajo de grupos -Simulaciones -Video foro
-Maneja tecnología de comunicación e información y la aplica asertivamente en el desempeño de su función académica.	Tecnología Educativa	-Tecnología de información y Comunicación en la Educación	-Herramientas tecnológicas para el aprendizaje -Programas de apoyo a la docencia -Tutoría en línea	-Explicaciones y talleres de aplicación.
-Posee conocimientos teóricos actualizados relacionados con Trabajo Social, y los aplica en su desempeño académico.	Trabajo Social	-Epistemología y Metodología del Trabajo Social.	-Marco categorial del Trabajo Social -Marco Histórico -Reflexión –Metodológica -Tendencias y Desafíos del Trabajo Social latinoamericano	-Lecturas dirigidas -Análisis grupal -Seminarios -Panel -Elaboración de ensayos
-Integra y coordina equipos de trabajo interdisciplinarios con eficiencia, estableciendo relaciones interpersonales basadas en el respeto, ética y tolerancia.	-Desarrollo personal y Relaciones Humanas	-Mejorando nuestra comunicación e interrelación social	-Técnicas y principios de la Expresión oral y escrita -Práctica de valores en el desempeño académico -Importancia del Trabajo en equipo	-Discusión del tema (Lluvia de ideas) -Ejercicio de autoanálisis guiado -Elaboración de un plan personal para el cambio

6.8.1.2. ESTRATEGIA DE FORMACIÓN PERMANENTE PARA EL PERSONAL ACADÉMICO

COMPETENCIAS	AREA	MODULOS	TEMAS	SUGERENCIA DIDÁCTICA
<p>-Participa de forma responsable, eficiente y democrática en los procesos de planificación, coordinación y evaluación de las actividades académicas a su cargo.</p> <p>-Conoce el proyecto curricular de la Escuela de Trabajo Social e identifica su responsabilidad en el logro de competencias del egresado.</p>	Administración Educativa	“Liderazgo y gestión académica”	<p>-Planeación y monitoreo académico</p> <p>-Gestión del recurso humano</p> <p>-Clima organizacional</p> <p>-Administración curricular</p>	<p>-Conferencias de expertos</p> <p>-Foros</p> <p>-Investigaciones</p> <p>-Análisis de casos</p>
<p>-Posee conocimientos teóricos actualizados relacionados con su disciplina, y los aplica en el proceso de aprendizaje.</p>	Trabajo Social	“Repensando el Trabajo Social Guatemalteco”	<p>-Origen y naturaleza</p> <p>-Condiciones Sociopolíticas</p> <p>-Concepciones y Tendencias metodológicas</p> <p>-Práctica profesional</p> <p>-Avances en la profesión</p> <p>-Organización Gremial</p>	<p>-Lecturas dirigidas</p> <p>-Análisis grupal</p> <p>-Foros</p> <p>-Debates</p> <p>-Seminarios</p> <p>-Elaboración de ensayos y/ o sistematizaciones</p>
<p>-Propone soluciones a problemas académicos de acuerdo al contexto, situación y condiciones que se le presenten, con iniciativa, creatividad y responsabilidad.</p> <p>-Planifica, facilita y evalúa el proceso de aprendizaje, orientado hacia el logro de las competencias correspondientes a su área, valorando la capacidad del estudiante.</p> <p>-Aplica metodologías y técnicas didácticas innovadoras en el proceso de aprendizaje para el desarrollo de competencias.</p>	Pedagógica-didáctica	<p>“Problemática educativa Nacional”</p> <p>-“Modelos pedagógicos contemporáneos”</p>	<p>- Sistema educativo de Guatemala</p> <p>- Educación superior en el contexto nacional</p> <p>- Problemas y desafíos que se presentan en el proceso de aprendizaje</p> <p>- Innovación metodológica</p> <p>- Modelo constructivista</p> <p>- Modelo de formación por competencias</p> <p>- Mediación pedagógica</p> <p>- Método de aprendizaje basado en problemas</p> <p>- Metodología de la Alternancia</p>	<p>-Lecturas dirigidas</p> <p>-Exposiciones de expertos</p> <p>-Trabajos de grupo</p> <p>-Análisis de casos</p> <p>-Construcción colectiva de una propuesta innovadora</p>

COMPETENCIAS	AREA	MODULOS	TEMAS	SUGERENCIA DIDÁCTICA
-Analiza e interpreta la realidad social, desde una perspectiva crítica, de género, multiculturalidad, derechos humanos y sostenibilidad.	Realidad Nacional	"Perspectiva social de la realidad guatemalteca"	-Condiciones de desarrollo Humano en Guatemala -Estado y política social -Situación de derechos humanos -Temas coyunturales -Universidad y problemática social	-Foros de invitados especiales -Investigación grupal -Elaboración de ensayos individuales
-Diseña, realiza y socializa investigaciones relacionadas con la realidad nacional, trabajo social y/o problemas educativos con base en la metodología científica.	Metodología científica	"Epistemología y metodología de la investigación"	-Ciencias sociales y método científico -Corrientes filosóficas y metodológicas de la Investigación -Tipos y técnicas de investigación -Estadística aplicada a la investigación -Estudios a futuro y de coyuntura	-Lecturas dirigidas -Exposiciones de expertos -Trabajos grupales e individuales de investigación -Elaboración de ensayos e informes de investigación
-Maneja tecnología de información y comunicación y la aplica asertivamente en su desempeño académico	Tecnología educativa	Tecnología de información comunicación al servicio de la educación y la investigación	-Bases de datos -Manejo de pizarra electrónica -Plataformas educativas -Excel y Project -Programas específicos para investigación	-Explicación técnica y -Prácticas guiadas

6.8.1.3. DESARROLLO PROFESIONAL

COMPETENCIAS	AREA	NIVEL
<p>-Manifiesta interés por continuar estudios superiores o de especialización así como por su autoformación y actualización.</p> <p>-Domina teorías actualizadas sobre su disciplina específica y las facilita en el proceso de aprendizaje identificando su relación y/o utilidad en el Trabajo Social.</p>	Trabajo Social y otras disciplinas de las Ciencias Sociales	Curso de actualización y especialización
<p>-Propone soluciones a problemas académicos de acuerdo al contexto, situación y condiciones que se le presenten, con iniciativa, creatividad y responsabilidad.</p>	<p>-Metodología de la investigación</p> <p>-Pedagógica</p>	-Curso de actualización y especialización
<p>-Maneja tecnología de información y comunicación y la aplica asertivamente en su desempeño académico</p>	-Tecnología de la Educación	-Curso de actualización y especialización
<p>-Planifica, facilita y evalúa el proceso de aprendizaje, orientado hacia el logro de las competencias correspondientes a su área, valorando la capacidad del estudiante.</p> <p>-Aplica metodologías y técnicas didácticas innovadoras en el proceso de aprendizaje para el desarrollo de competencias.</p>	-Pedagógica-Didáctica	-Cursos de Posgrado o Maestrías
<p>-Planifica, facilita y evalúa el proceso de aprendizaje, orientado hacia el logro de las competencias correspondientes a su área, valorando la capacidad del estudiante.</p> <p>-Aplica metodologías y técnicas didácticas innovadoras en el proceso de aprendizaje para el desarrollo de competencias.</p>	-Pedagógica-Didáctica	-Cursos de Posgrado, Maestrías y Doctorados
<p>-Diseña, realiza y socializa investigaciones relacionadas con la realidad nacional, trabajo social y/o problemas educativos con base en la metodología científica.</p>	Metodología científica	Maestría, Doctorado

La única competencia genérica que no está incluida dentro de esta estrategia es la que se refiere al manejo de un segundo idioma, sin embargo como ya se ha realizado en otras oportunidades, para cubrir esta necesidad de formación del personal académico, la Escuela coordina con el Centro de Aprendizaje de Lenguas de la Universidad de San Carlos, para impartir cursos de inglés especialmente para personal de ésta Institución.

Tomando en cuenta la opinión del personal académico, Se proponen como ejes transversales de esta estrategia de formación la Etica y valores del personal académico así como la investigación y sistematización de experiencias.

6.9. Implementación de la propuesta

Para contar con la opinión de las autoridades de la Escuela de Trabajo Social se hizo necesario realizar una entrevista a la Directora de esta institución respecto a la propuesta que se plantea en esta investigación, por lo que se presentan los resultados de la entrevista a continuación:

1. ¿Qué opinión le merece la propuesta de competencias para el personal académico?

Es importante debido a que las competencias propuestas fueron sustentadas teóricamente en relación a lo que se necesita para el nuevo modelo curricular por competencias. Considero que las competencias genéricas y específicas son fundamentales y están acordes al modelo curricular aprobado por la escuela. Considero que la propuesta tiene una visión de conjunto y toma en cuenta el plan de formación que ya existe en nuestra institución. Creo que la propuesta contiene las competencias laborales que se requieren del personal académico para contribuir a la formación integral de los futuros profesionales de Trabajo Social. Estas competencias fueron producto de la participación del personal académico que contribuyeron a aportar en base a su experiencia y capacitación recibida sobre competencias. De esta manera se socializaron con todos los sectores académicos.

Estas competencias también son vinculantes con las competencias de los egresados de esta Escuela.

3. *¿Qué utilidad institucional le encuentra a la propuesta de competencias del personal académico?*

Es importante tener definido un perfil por competencias del personal académico para que nuestros docentes se apropien de ellas, y esto nos permitirá fortalecer los procesos de selección, capacitación, y evaluación del personal académico tanto de primer ingreso como de planta.

4. *¿Es posible que el perfil propuesto de competencias se pueda oficializar en la Escuela?*

Considero que sí es posible a través del órgano de Consejo Directivo quien tendrá que conocerlos, analizarlos y dar el aval respectivo.

5. *¿Qué impacto considera que tendrá esta propuesta en la Escuela de Trabajo Social?*

El contar con un perfil docente por competencias en la Escuela de Trabajo Social permitirá avanzar en la búsqueda de la excelencia académica y el fortalecimiento institucional. También constituye un avance de nuestra institución para la acreditación de la Licenciatura de Trabajo Social. Con este aporte estaremos siendo la primera Unidad Académica de la Universidad de San Carlos que cuente con un perfil del personal académico dentro del modelo de competencias.

Mtra. Mirna Bojorquez de Grajeda

CONCLUSIONES

1. Los procesos de la administración del recurso humano (selección de personal, formación y evaluación del desempeño) en la Escuela de Trabajo Social responden a políticas y estructura administrativa de la Universidad de San Carlos, se realizan a través de diversas instancias electas y nombradas internamente, que no responden a una política de administración del personal integrada, propia y adecuada al contexto y necesidades institucionales.
2. El perfil profesional del personal académico que ingresa a laborar en la Escuela de Trabajo Social, la formación docente y las condiciones laborales son factores que inciden en el desarrollo de competencias cognitivas, procedimentales y actitudinales que constituyen el perfil que se requiere en su desempeño laboral .
3. El personal académico de la Escuela de Trabajo Social, está dispuesto a participar en los procesos de implementación, formación y definición de perfiles del personal académico que fundamentan las políticas de los recursos humanos que se orientan a la optimización de la efectividad del currículum educativo en la institución universitaria.
4. Las competencias genéricas definidas para el personal académico contienen aspectos comunes relacionadas con la docencia, investigación y extensión, que expresan una visión más amplia y transformada del papel tradicional que desempeña el profesor universitario ante los desafíos de la realidad educativa que se presenta en la actualidad.
5. A través de la metodología de análisis ocupacional, (método DACUM) aplicado en los talleres con el personal académico, se identificaron las principales funciones del puesto, tareas que realizan y los criterios de evaluación del desempeño, esto permitió que el personal académico reflexionara sobre su

quehacer profesional en el marco del nuevo modelo curricular, que se implementará en la Escuela de Trabajo Social.

6. Los resultados tanto de la encuesta como de los talleres focalizados permitieron establecer aspectos comunes en cuanto a conocimientos, habilidades y actitudes del personal académico lo que constituyen las competencias genéricas propuestas para el personal académico.
7. A través de los resultados de los talleres focalizados se lograron establecer las necesidades de formación tanto genéricas como específicas para cada puesto del personal académico, de acuerdo a las funciones que realizan y que deben realizar en el nuevo modelo formativo por competencias en el cual realizan su desempeño laboral.

RECOMENDACIONES

1. Es importante revisar las competencias del personal académico cada vez que surjan cambios sustanciales en el currículo para armonizar sus funciones con el logro de objetivos académicos institucionales.
2. Es conveniente para la implementación del nuevo modelo de formación por competencias, definir perfiles de los puestos que no fueron abarcados en el presente estudio (Personal académico con funciones administrativas, personal académico auxiliar, personal del Departamento de Planificación, personal administrativo y de servicio) para completar el análisis ocupacional y orientar de mejor manera los procesos de selección, formación, monitoreo y evaluación del personal.
3. El plan de formación Docente de la Escuela de Trabajo Social debe orientar el proceso hacia el logro de las competencias genéricas y específicas del personal académico, partiendo de un diagnóstico de necesidades que se debe realizar anualmente focalizado por áreas y departamentos.
4. Es necesario contar con las condiciones de tiempo, espacio físico, equipo, formación entre otras para alcanzar el desarrollo de las competencias genéricas y específicas del personal académico en la Escuela de Trabajo Social.
5. Es importante que las autoridades y el personal de la Escuela de Trabajo Social conozcan, discutan, fortalezcan y avalen la propuesta que se presenta en este informe a efecto de que se oficialice y sea directriz en los procesos de selección, formación, monitoreo y evaluación del desempeño del personal académico.
6. La tendencia de los cambios curriculares a nivel superior en América Latina es hacia un modelo de formación por competencias, atendiendo a los cuatro pilares de la educación establecidos por la UNESCO, aprender a hacer, aprender a

aprender, aprender a pensar, y aprender a ser, en este contexto, el perfil del personal académico de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos debe redefinirse en coherencia con los proyectos educativos en que se desempeñan.

7. La propuesta de competencias genéricas y específicas del personal académico construida para los cinco puestos clasificados, puede ser un punto de partida para los procesos de selección, formación, monitoreo y evaluación de este recurso humano.
8. En relación a la propuesta de formación que se presenta en el último capítulo, se considera importante darle seguimiento, ya que ésta se circunscribe a las competencias del personal académico, las áreas, ejes de formación, módulos, temas, y estrategia didáctica, sin embargo hace falta establecer los indicadores de logro que serán útiles en la evaluación de las competencias docentes.

BIBLIOGRAFIA

1. **Bar, Graciela.** Perfil y competencias del docente en el contexto institucional educativo. I Seminario Taller sobre Perfil del Docente y Estrategias de Formación. Lima Perú, septiembre de 1999, Documento en línea : <http://educación.jalisco.gov.mx/consulta/educar/05html>
2. **Barslavsky C.** Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. Biblioteca digital de la OEI. <http://oei.gov.com.html> 1999
3. **Bunk, G.P.** La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional de RFA. Revista Europea de Formación profesional, 1994.
4. **Castro Eduardo.** El Curriculum basado en competencias: factor de mejoramiento de la calidad de Educación Superior y criterio para la acreditación nacional e internacional de títulos y grados, Chile, 2004
5. **Consejo Nacional de Certificación de Competencias, (CONOCER).** Gestión de Recursos Humanos por Competencia Laboral, México, 1999
6. **Coordinadora General de Planificación, Escuela de Trabajo Social USAC.** Plan Estratégico USAC-2022. Guatemala, Junio de 2003 124 pp.
7. **Crocker, René, Hunot Claudia y otros.** Gestión académica del currículum por competencias, Centro Universitario de Ciencias de la Salud, Universidad de Guadalajara, México, 2008.
8. **Crocker, René. Magaña Cárdenas Arturo.** El Académico Universitario Competente. Guadalajara, Mexico. Marzo del 2005, 101 pp.
9. **Departamento de Asuntos Jurídicos.** Recopilación de leyes y reglamento de la Universidad de San Carlos de Guatemala. Editorial Universitaria. USAC. Marzo del 2002, 173 pp.
10. **Galvis, Rosa Victoria.** De un perfil docente tradicional a un perfil docente basado en competencias, documento impreso, Universidad Pedagógica experimental, Caracas 2007
11. **Gonzci, Andrew.** Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en educación y capacitación laboral basadas en normas de Competencias. En: ARGÜELLES, Antonio y Gonczi, Andrew. *Educación y capacitación basada en normas de competencias: una perspectiva internacional.* México: Limusa, 2001.
12. **Hay Group,** Las competencias: Clave para una gestión integrada de los recursos humanos, 2ª edición, Ed. DEUSTO, Bilbao, España s/f

13. **Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP)**, Gestión por Competencia Laboral, Guatemala, diciembre 2003..
14. **Kaluf, Cecilia**. Reflexiones sobre competencias y Educación, en competencias de egresados Universitarios, CINDA, 2004
15. **Murillo Torrecilla, F. Javier**, Modelos innovadores en la formación inicial docente, Estudio de casos... UNESCO, Chile, 2006.
16. **Organización de Estados Iberoamericanos (OEI)** Para la Educación la Ciencia y la Cultura, Primer taller sobre perfil docente y estrategias de formación, Perú 1999
17. **Posada A. Rodolfo**. Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante, Revista Iberoamericana de Educación, Facultad de Educación, Universidad de Atlántico, Colombia, 2005.
18. **Sherman,Bohlander, Snell**, Administración de Recursos Humanos, 11ª Edición, Thomson Editores,México, 1999
19. **Shirley Fletcher**. "Análisis de competencias laborales" Panorama Editorial 1997.
20. **Sistema de Formación del Profesor Universitario de la Escuela de Trabajo Social**. USAC, septiembre del 2005.
21. **Tobón, Sergio**. Formación basada en Competencias, segunda edición, Bogotá, 2005. 266 Páginas.
22. **Tuning America Latina**. Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina, Universidad de Deusto, y Groningen, España, 2007.
23. **Tunig Educational Structures in Europe**. Informe final fase uno. Ed. González Julia &Wagensaar, Robert U. de Deusto & U. de Groningen, 2003.
24. **UNESCO**. "Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción". Conferencia mundial sobre la educación superior. París, Octubre de 1998. En: Asociación Colombiana de Universidades, Bogotá, Cuadernos, Ascun, 1999.
25. **UNESCO**. "Los cuatro pilares de la Educación", Delors, J. La educación encierra un tesoro. Informe de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI, Madrid, ,1996
26. **UNESCO**. Educación para todos. El imperativo de la calidad. Informes de la Educación para todos en el mundo. Ed. UNESCO. Francia, 2004.

27. **Vargas Zúñiga, Fernando.** Web- [htt://www.arearh](http://www.arearh).
28. **Velásquez Montoya. Hernando de J, y otros.** La formulación por competencias: una experiencia en la educación superior. Ponencia para la Universidad de San Carlos de Guatemala. 14 de mayo del 2008.
29. **Wattiez Franco, Rita, Quiñonez del Bernal Celsa y otros.** Documentos sobre algunos aportes al concepto de competencias desde la perspectiva de América Latina, Documento de Buenos Aires, 2005.

Anexos

Anexo 1

ENCUESTA A PERSONAL ACADEMICO

No. Corr. _____

Información:

La presente encuesta es parte del proyecto del de investigación titulado:
“ La necesidad de definir un perfil docente por competencias, en la Escuela de Trabajo Social” avalado por las autoridades de está Unidad Académica , por lo que se solicita su colaboración para brindar la siguiente información .Su opinión es importante para este estudio..

1. ¿Qué puesto desempeña actualmente en la Escuela de Trabajo Social?

- | | | |
|----|---|--------------------------|
| a. | Docente del área de Trabajo Social | <input type="checkbox"/> |
| b. | Docente de otra área | <input type="checkbox"/> |
| c. | Supervisor (a) de práctica | <input type="checkbox"/> |
| d. | Tutor (a) revisor (a) de trabajos de graduación | <input type="checkbox"/> |
| e. | Investigador (a) | <input type="checkbox"/> |
| f. | Extensionista | <input type="checkbox"/> |
| g. | Planificador (a) | <input type="checkbox"/> |
| h. | Administrador | <input type="checkbox"/> |

i. Otro, _____

2. Área a la que pertenece: _____

Parte correspondiente a docentes de cursos teóricos

3. Indique (x) las funciones que desempeña como docente, su periodicidad y agregue las que considere.

	Función	Periodicidad		
		generalmente	a veces	casi nunca
A	Realiza un diagnostico de los estudiantes			
B	Planifica el curso			
C	Imparte docencia			
D	Evalúa el trabajo estudiantil			
E	Asesora y revisa trabajos estudiantiles			
F	Realiza investigaciones			
G	Sistematiza experiencias			
H	Elabora documentos de apoyo			
I	Atiende y refiere estudiantes con problemas psicopedagógicos			
J	Actualización docente			
K	Coordinación del equipo de trabajo			

4. Indique (x) y agregue los conocimientos, habilidades y actitudes que necesita para desempeñar sus funciones

Conocimientos	x	Habilidades	Actitudes	
Específicos de su disciplina		Buena comunic. escrita	Crítico	
Metodologías de aprendizaje		Buena comunic. Oral	Abiertos al diálogo	
Enfoques y modelos pedagógicos		Manejo de técnicas Didácticas	Reconoce la capacidad del estudiante	
Técnicas didácticas		Manejo de Recursos audiovisuales	Objetivo	
Realidad nacional		Manejo de técnicas de investigación	Propositivo	
Metodología de investigación		Buenas relaciones Humanas	Etico	
Sistematización de experiencias		Trabajo en equipo	Dinámico y creativo	
Modelo de aprendizaje por competencias		Manejo de programas de cómputo	Tolerante	

Parte correspondiente a supervisores de práctica

3. Indique (x) las funciones que desempeña como supervisor de prácticas, su periodicidad y agregue las que considere.

	Función	Periodicidad		
		generalmente	a veces	casi nunca
a	Planifica y organiza las prácticas estudiantiles			
b	Elabora programas de supervisión			
c	Orienta el trabajo de campo del estudiante			
d	Evalúa el trabajo estudiantil			
e	Asesora y revisa trabajos escritos de los (las) estudiantes			
f	Elabora documentos de apoyo			
g	Realiza coordinación institucional			
h	Realiza investigaciones y sistematizaciones			
i	Atiende y refiere estudiantes con problemas psicopedagógicos			
j	Coordinación del equipo académico			
k				

4. Indique (x) y agregue los conocimientos, habilidades y actitudes que necesita para desempeñar sus funciones

Conocimientos	x	Habilidades	Actitudes	
Específicos de Trabajo Social		Buena comunic. escrita	Crítico	
Metodologías de aprendizaje		Buena comunic. Oral	Abiertos al diálogo	
Enfoques y modelos pedagógicos		Manejo de técnicas de supervisión	Reconoce la capacidad del estudiante	
Técnicas de supervisión		Manejo de Recursos audiovisuales	Objetivo	
Realidad nacional		Manejo de técnicas de investigación	Propositivo	
Metodología de investigación		Buenas relaciones Humanas	Tolerante	
Sistematización de experiencias		Trabajo en equipo	Dinámico y creativo	
Modelo de aprendizaje por competencias		Manejo de programas de cómputo	Ética	

Parte correspondiente a tutores revisores

3. Indique (x) las funciones que desempeña como tutor (a) revisor (a) de trabajos de graduación, su periodicidad y agregue las que considere.

	Función	Periodicidad		
		generalmente	a veces	casi nunca
a	Programación de tutorías			
b	Asesora en la planificación de la investigación			
c	Asesora en metodología de investigación			
d	Asesora en aspectos estadísticos			
e	Orienta la elaboración de informes técnicos			
f	Revisión de redacción y estilo			
g	Dictamina respecto a los trabajos de graduación			
h	Coordinación del equipo de trabajo			
i				
j				
k				

4. Indique (x) y agregue los conocimientos, habilidades y actitudes que necesita para desempeñar sus funciones

Conocimientos	x	Habilidades	Actitudes	
Específicos de Trabajo Social		Buena comunic. escrita	Crítico	
Metodología de investigación		Buena comunic. oral	Abiertos al diálogo	
Enfoques y modelos de investigación		Manejo de técnicas de redacción y estilo	Reconoce la capacidad del estudiante	
Realidad nacional		Manejo de Recursos audiovisuales	Objetivo	
Sistematización de experiencias		Manejo de técnicas de investigación	Propositivo	
Técnicas de redacción y estilo		Buenas relaciones Humanas	Tolerante	
Estadística aplicada a la investigación		Trabajo en equipo	Dinámico y creativo	
Modelo de aprendizaje por competencias		Manejo de programas de cómputo	Ético	

Parte correspondiente a investigadores

3. Indique (x) las funciones que desempeña como investigador (a), su periodicidad y agregue las que considere.

	Función	Periodicidad		
		generalmente	a veces	casi nunca
a	Formulación de proyectos de investigación			
b	Desarrolla proyectos de investigación			
c	Elaborar informes de investigación			
d	Gestión de financiamiento externo			
e	Socialización de resultados de investigación			
f	Evaluación de proyectos de investigación			
g	Coordina el equipo de trabajo			
h				
i				

4. Indique (x) o agregue los conocimientos, habilidades y actitudes que necesita para desempeñar sus funciones

Conocimientos	x	Habilidades	Actitudes	
Específicos de Trabajo Social		Buena comunic. escrita	Crítico	
Metodología científica		Buena comunic. oral	Objetivo	
Enfoques y modelos de investigación		Manejo de técnicas de redacción y estilo	Propositivo	
Realidad nacional		Manejo de Recursos audiovisuales	Creativo	
Metodología de investigación cualitativa y cuantitativa		Manejo de técnicas de investigación	Dinámico	
Sistematización de experiencias		Buenas relaciones Humanas	Observador	
Técnicas de redacción y estilo		Trabajo en equipo	Acucioso	
Estadística aplicada a la investigación		Manejo de programas de computación	Ético	
Modelo de aprendizaje por competencias		Capacidad de análisis y síntesis	Tolerante	

Parte correspondiente a extensionistas

3. Indique (x) las funciones que desempeña como extensionista, su periodicidad y agregue las que considere.

	Función	Periodicidad		
		generalmente	a veces	casi nunca
a	Planificar, organizar coordinar y evaluar las actividades del Depto. de extensión			
b	Diseñar, implementar y evaluar programas educativos para el desarrollo integral de los estudiantes			
c	Planificar, organizar y ejecutar los programas divulgativos del Depto. de extensión			
d	Planificar, coordinar, ejecutar las actividades extracurriculares de la Esc. De Trabajo Social			
e	Coordina el equipo de trabajo			
f				
g				
h				

4. Indique (x) y agregue los conocimientos, habilidades y actitudes que necesita para desempeñar sus funciones

Conocimientos	x	Habilidades	Actitudes
Específicos de Trabajo Social		Buena comunic. escrita	Crítico
Funciones de extensión de la USAC		Buena comunic. oral	Objetivo
Planificación		Manejo de técnicas de redacción y estilo	Propositivo
Psicopedagogía		Manejo de Recursos audiovisuales	Creativo
Comunicación Social		Buenas relaciones Humanas	Dinámico
Realidad nacional		Trabajo en equipo	Etico
Formulación Gestión y Evaluación de proyectos		Manejo de programas de cómputo	Acucioso
Modelo de aprendizaje por competencias		Capacidad de negociación	Tolerante

5. ¿Conoce el enfoque de formación por competencias?

Si No

6. ¿Si su respuesta es afirmativa qué opina respecto al perfil laboral por competencias?

a. Es necesario en la Escuela

b. No es necesario en la Escuela

c. Otra _____

7. ¿Según su criterio qué perfiles académicos se deben definir en la Escuela de Trabajo Social?

a. docente

b. supervisor (a)

c. tutor (a)

d. investigador (a)

e. extensionista

f. planificador

g. otro _____

8. ¿Estaría dispuesto a participar en capacitaciones sobre competencias y talleres para la construcción de estos perfiles?

a. si b. no

Por qué? _____

9. Si su respuesta es positiva ¿qué días y horario prefiere?

10. Otras sugerencias al proceso de construcción de perfiles laborales?

Anexo 2



Profesores del área de general



Taller DACUM con supervisoras de prácticas



Personal académico de la Escuela de Trabajo Social