



DEPARTAMENTO DE TRABAJO SOCIAL

**“EMPLEABILIDAD DE SOCIÓLOGOS Y ANTROPÓLOGOS:
UNA DESCRIPCIÓN COMPARATIVA CON TRABAJO SOCIAL”**

**SEMINARIO PARA OPTAR AL GRADO DE
LICENCIADO EN TRABAJO SOCIAL**

AUTORAS:

**CAMILA ARAYA NAVARRO.
CAMILA ARAYA OLIVARES.
TANIA CATALÁN RUBIO.
CAROLINA MORGADO ESCALA.
NICOLE SOTO ZAMORA.
NATALIA VÁSQUEZ PONCE.**

DOCENTE GUÍA:

SANDRA ITURRIETA OLIVARES.

**SANTIAGO-CHILE
2009**

Índice

- Introducción	Pág. 4
----------------	--------

Capítulo I: Diseño de Investigación

Antecedentes y planteamiento del problema de investigación	Pág. 6
- Ciencias Sociales	Pág. 20
- Trabajo Social	Pág. 21
- Sociología	Pág. 23
- Antropología	Pág. 25
- Especificidad	Pág. 28
Relevancia para el Trabajo Social	Pág. 35
Objetivos	Pág. 38

Capítulo II: Diseño Metodológico.

Paradigma	Pág. 40
Enfoque	Pág. 40
Nivel de estudio	Pág. 40
Tipo de diseño	Pág. 41
Método	Pág. 41
Variables y operacionalización	Pág. 41
Universo	Pág. 45
Muestra	Pág. 45
Unidad de análisis	Pág. 45
Criterios de selección de informantes	Pág. 45
Técnicas de recolección de datos	Pág. 46

Capítulo III: Presentación y análisis de la información.

Producción de datos	Pág. 48
Consideraciones generales	Pág. 49
-Características de los encuestados	Pág. 51
Eje I: Tareas y funciones establecidas	

por el mundo laboral	í í í í í í í í í í	Pág. 51
Eje II: Rasgos esperados por el mundo laboral		Pág. 59
Eje III: Conocimientos y experiencia	í í í ...	Pág. 68

Capítulo IV: Conclusiones

Conclusiones	í í í í í í í í ...	Pág. 78
--------------	---------------------	---------

Referencia bibliográfica	í í í í í í í í í í	Pág. 84
--------------------------	---------------------	---------

Introducción

En el marco del seminario de grado surge el presente estudio dentro de la línea de investigación del Departamento de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez, a partir de la investigación realizada por María Luisa Díaz, Wendy Godoy y Sandra Iturrieta en el año 2008 titulada "Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los Nuevos Desafíos para la Formación Profesional: El Caso de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez", con el objetivo de comparar los perfiles que exige el mercado laboral a Trabajadores Sociales, Antropólogos y Sociólogos.

Para ello se utilizará una metodología cuanti-cualitativa, que permitirá obtener datos representativos respecto de los requerimientos del mercado laboral y una aproximación a las percepciones que los profesionales de las Ciencias Sociales y sus empleadores tienen de su realidad laboral. El trabajo de campo se realizó durante los meses de julio y agosto del presente año, mediante la aplicación de una encuesta y una entrevista semi estructurada.

La información de este estudio se presenta en cuatro capítulos. El primero de éstos consiste en el diseño de la investigación conformado por antecedentes y planteamiento del problema, relevancia para el Trabajo Social y los objetivos de la investigación. En el segundo capítulo se presenta el diseño metodológico donde se encuentra el paradigma, enfoque, nivel de estudio, tipo de diseño, método, técnicas de recolección de datos y la muestra. El tercer capítulo es referido a la presentación de los resultados y análisis de la información, para finalmente presentar en el cuarto capítulo las conclusiones de la investigación.

CAPITULO I

DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

Antecedentes y planteamiento del problema.

Alrededor de los años 90 las sociedades comenzaron a vivir la òEra de la Informaciónö, caracterizada por la alteración en las formas de producción e intercambio de bienes y servicios y el tipo de relaciones humanas por el nacimiento de la infraestructura global. Es así como la sociedad del conocimiento será considerablemente más competitiva ya que, el conocimiento es ahora universalmente más accesible, por lo que para lograr un desempeño óptimo en un empleo es necesario mantenerse informado, actualizado en cuanto al desarrollo de las nuevas tecnologías.

Según Argudín (2005) vivimos una época en la cual el conocimiento aplicado a las esferas de la producción, de la distribución y de la gestión está revolucionando las condiciones de la economía, el comercio, las bases de la política, la comunicación cultural mundial y la forma de vida y de consumo de las personas. Es a este nuevo ciclo Argudín denomina sociedad del conocimiento.

Esta noción de Sociedad del Conocimiento, alude a una utopía sociocultural en la cual la información se plantea como del ser humano, producción en la que participan ampliamente sujetos y grupos, por lo tanto, esta revolución de la sociedad de la información augura mayores y crecientes niveles de desarrollo humano, para el perfeccionamiento de la sociedad y la economía; este espíritu emprendedor que caracteriza esta nueva época, exige la obtención de competencias como una nueva cultura académica, donde se promueve un liderazgo que coincida con la nueva sociedad, que demanda de información tecnológica y desarrollo de las habilidades en los procesos que ayuden a construir competencias.

“Es así como la Sociedad del Conocimiento, a través de las nuevas tecnologías potencia la generación de innumerable información y conocimiento, refiriéndose a esto como sociedad red”. (Castells 2004:47)

Según Castells (2004) la sociedad red es, por ahora, una sociedad capitalista que determina la relación social en todo el planeta. Pero este tipo de capitalismo, según este autor, es profundamente diferente de sus predecesores históricos, ya que posee dos rasgos distintivos fundamentales: es global y se estructura en buena medida en torno a una red de flujos financieros.

Puede decirse que ha ido apareciendo e imponiéndose un tipo de sociedad que se ha denominado sociedad de la información. Su nombre procede de la relevancia que tienen en ella los procesos informativos, la producción y el traslado de información que se han hecho cada vez más importantes en la realidad económica y social. Esta nueva etapa de la evolución de la sociedad se caracteriza por una extraordinaria valoración de la innovación, alentada por el cambio tecnológico, que explicó la reciente etapa de prosperidad que están experimentando los países más avanzados, con una especial valoración del conocimiento.

Castells (2004) plantea que existe una diferenciación entre información e informacional; entendiendo por información, a la comunicación del conocimiento, lo cual ha sido fundamental en todas las sociedades. En contraste encontramos el término informacional el cual indica el atributo de una forma específica de organización social donde la generación, el procesamiento y la transmisión de la información se convierten en las fuentes fundamentales de la productividad y el poder debido a las nuevas condiciones tecnológicas que surge en este periodo histórico.

Es por esto que en esta sociedad informacional cambia también el empleo, ya que éste no sólo consiste en reiterar ciertas conductas o replicar modelos de gestión u ocupación, sino que además debe preocuparse de generar conocimiento e información. Al respecto, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE, 1981), define este nuevo sector productivo como el *Sector Información*, que comprende las ramas de actividad orientadas a la producción de:

- a. *Bienes y servicios que exclusivamente proveen información (como por ejemplo libros o revistas especializadas) o que son de utilidad en su producción, proceso o difusión (por ejemplo los computadores y toda la gama de artículos destinados a almacenamiento y procesamiento de la información). A este sector se le designa como Sector Información Primario, en el que se destacan las actividades de edición, telecomunicaciones, informática, o educación.*
- b. *Servicios de información producidos para el consumo interno en empresas y organizaciones que no producen bienes y servicios informacionales. A este sector se le designa como Sector Información Secundario. (OCDE 1981).*

Otro aporte al momento de describir este cambio en la sociedad y el empleo lo hace Moore (1997), que sostiene que las sociedades industriales de los países desarrollados progresivamente se van transformando en sociedades de la información.

Según Moore (1997), son tres los hechos que lo demuestran: las organizaciones dependen cada vez más del uso inteligente de la información y de las tecnologías de la información para ser competitivas, y se van convirtiendo en organizaciones intensivas en información; los ciudadanos se ñinformatizanö, puesto que utilizan las tecnologías de la información en muchos actos de su vida diaria, y consumen grandes cantidades de información en el ocio y en el negocio; y finalmente, está emergiendo un *sector de la información*, disimulado dentro de la diversidad del sector servicios, pero con una entidad suficiente para convertirse en uno de los grandes sectores de la economía mundial. El autor sostiene que este sector estaría constituido por tres grandes segmentos: el de contenidos, o de creación de información; el de distribución de información; y, finalmente, el de proceso de información.

El segmento de creación de información está constituido por todas las organizaciones, en el sector público y en el privado, que crean información, y por ende, que generan propiedad intelectual, es decir, los contenidos que posteriormente serán utilizados por organizaciones y ciudadanos gracias a los instrumentos de proceso y manejo de información. Pertenecen, pues, a este segmento de los contenidos, tanto todos los tipos posibles de autor, que producen *información primaria*, como también todos los tipos de editor, en el sentido de aquellos que tratan la información para hacerla accesible a otros (como, por ejemplo, editores de libros o los realizadores de productos audiovisuales), o los generadores de información secundaria (como por ejemplo, los compiladores de bases de datos o los productores de servicios de información).

El segmento de la distribución de información está formado por las empresas que crean y gestionan redes de comunicación que permiten el *acceso a la información* por parte de organizaciones y ciudadanos. Forma parte de él, pues, tanto los operadores de telecomunicaciones como las plataformas de comunicación audiovisual o multimedia, como, por ejemplo, las cadenas de televisión. Pero en una interpretación amplia del concepto de distribución, se pueden incluir también las librerías,

bibliotecas, y otros puntos de acceso a información (por ejemplo, servicios de telecomunicaciones como los proveedores de servicios de Internet).

El último segmento está formado por la industria informática, o telemática (informática más telecomunicaciones), que fabrica el hardware y software necesarios para el procesamiento de información, y que constituye quizás uno de los núcleos principales del denominado *sector de las altas tecnologías*. Un sector de cuya evolución depende cada vez más el crecimiento de los países desarrollados, aunque de a poco se está dando a nivel mundial.

El escenario descrito anteriormente, según Castells (1999) coincide con la postura de la teoría clásica del post industrialismo que basa sus postulados en las siguientes tres afirmaciones:

- 1- *“La fuente de la productividad y el crecimiento será la generación del conocimiento, extendido a todos los ámbitos de la actividad económica mediante el proceso de la información”.*
- 2- *“La actividad económica pasa de la producción de bienes a la realización de servicios, es decir, desaparecerían el empleo agrícola y los trabajos fabriles. Entre más avanzada esté una economía, más centra su empleo y producción en los servicios”.*
- 3- *“La nueva economía aumenta la importancia de las ocupaciones con un alto contenido de información y conocimiento en su actividad, por lo que aumentarían los empleos profesionales, técnicos y ejecutivos los que constituyen los nuevos núcleos de la estructura de la sociedad”.* (Castells, 1999:257-258)

Castells (1999) hace una observación importante respecto a las tareas que define como más claramente informacionales, como los profesionales, técnicos y ejecutivos, señalando que en la sociedad informacional existe una tendencia hacia el aumento del peso relativo de estas ocupaciones, y con ella también se da una propensión hacia un mayor contenido informacional en la estructura ocupacional de las sociedades más avanzadas. Es así como han aumentado la cuota de puestos laborales de los denominados empleos de *“cuello blanco”*, en contraposición con lo que ha ocurrido

con los trabajadores agrícolas e industriales, que han mostrado un descenso en sus plazas en los países más desarrollados.

A partir de lo observado del paso de la industrialización a la era informacional en los países del G8¹, Castells (1999) logra definir las siguientes características para las sociedades informacionales:

- *“La desaparición progresiva del empleo agrícola,*
- *Un descenso constante del empleo industrial tradicional,*
- *Un incremento de los servicios de producción y de los sociales,*
- *Una creciente diversificación de las actividades de servicios como fuentes de puestos de trabajo,*
- *Un rápido incremento de los puestos ejecutivos, profesionales y técnicos,*
- *La formación de un proletariado de “cuello blanco”, compuesto por oficinistas y vendedores,*
- *Una estabilidad relativa de una cuota de empleo considerable en el comercio minorista,*
- *Un incremento simultáneo de los niveles más elevados y bajos de la estructura ocupacional,*
- *Y un aumento relativo del nivel de estructura ocupacional a lo largo del tiempo, ya que el crecimiento de la cuota asignada de las ocupaciones que requieren mayor preparación y educación superior es en proporción más elevado que el observado en las categorías del nivel inferior”. (Castells 1999:283)*

Frente a estos cambios, surgen dos posturas; la primera apunta a que la transformación del entorno laboral traerá consigo una escasez masiva y creciente del número de puestos de trabajo, y la segunda, sostiene que si bien las nuevas tecnologías desplazan trabajadores; pero simultáneamente, crean nuevos puestos de trabajo, incrementan la productividad, crean nuevos productos, desarrollan nuevos procesos e incrementan el empleo.

Respecto a esta idea, Carnoy (2001) plantea que el cambio profundo del trabajo se debe a dos elementos claves:

¹ Los países del G8 a los que se refiere el autor son: Estados Unidos, Reino Unido, Japón, Italia, Alemania y Canadá.

“El primero es la flexibilidad del proceso laboral que desde el punto de vista de la psicología social, es entendida como aquella capacidad de las personas para adaptarse o acomodarse a las nuevas necesidades, ya sea por iniciativa propia, o por exigencias y requerimientos externos, sobrepasando y venciendo rigideces que, de mantenerse, podrían producir situaciones traumáticas o de ruptura. De esta forma la flexibilidad laboral incide en esta transformación del trabajo ya que apunta a mejorar la productividad, desarrollando entornos laborales de mayor rendimiento”. (Castro 2004:3)

El segundo elemento según Castro (2004) es la interconexión en redes de las empresas y de los individuos dentro de éstas, ya que al tener a su disposición una mayor tecnología, se pueden reestructurar las organizaciones para definir la forma más eficiente de producir un determinado servicio o producto, lo que además contribuye a intensificar la competencia.

Es así como la productividad y la competitividad son los procesos fundamentales de la economía informacional. La productividad está ahora estrechamente vinculada a la innovación, mientras que la competitividad es resultado de la flexibilidad, por ende *“la educación se convierte en la cualidad fundamental del trabajo, ya en esta sociedad informacional no sólo las empresas, sino los puestos de trabajo se clasificarán en categorías vinculadas a la intensidad de conocimientos que utilicen. Por todo esto, cada vez es más necesario formar “individuos íntegros”, capaces de aprender a aprender y consientes de la necesidad de aumentar constantemente el nivel de sus conocimientos”.* (Pesquero 2001:9).

“La división fundamental en la sociedad red vendría definida por lo que ha conceptualizado esquemáticamente “fuerza de trabajo auto programable” y “fuerza de trabajo genérica”. La fuerza de trabajo auto programable tiene la capacidad autónoma para centrarse en la meta que se le ha asignado en el proceso de producción, encontrar la información relevante, re combinarla en forma de conocimiento, utilizando el stock de conocimiento disponible y aplicarla en tareas orientadas hacia los objetivos del proceso. Cuanto más complejos son nuestros sistemas de información, y más inter-conexiones tienen con la base de datos y las fuentes, más necesita la fuerza de trabajo, utilizar esta capacidad de búsqueda y recombinación. Ello requiere una formación adecuada, no en términos de

habilidades específicas, sino de capacidad creativa, y recursos para evolucionar con las organizaciones y con la adición de nuevos conocimientos en la sociedad. Por otra parte, según Castells, las tareas no valoradas se asignan a la fuerza de trabajo genérica, que va siendo reemplazada poco a poco por las máquinas o descentralizado a lugares de producción de bajo costo, dependiendo del análisis dinámico de costo-beneficio”. (Castells 2006: 54)

Según Castells (1999), es así como los trabajadores autoprogramables serán quienes logren permanecer en sus puestos de trabajo el tiempo que lo deseen, ya que contarán con la educación, la experiencia, las habilidades y competencias que el mercado laboral les exige. Los trabajadores autoprogramables serán quienes poseerán educación y no cualificación, es decir, tendrán fundamentalmente capacidad para reprogramarse hacia las tareas en constante cambio. Frente a éstos, los trabajadores genéricos serán asignados exclusivamente a una tarea determinada, siendo así fácilmente reemplazables y, por tanto, aunque resulten colectivamente necesarios para el proceso de producción, estos trabajadores serán prescindibles individualmente.

“Existe claramente el riesgo de que la nueva sociedad se divida entre los que pueden interpretar y los que sólo pueden utilizar las herramientas de esta nueva sociedad, pero que son incapaces de entender, de pensar y de hablar de aquello de lo que hacen uso”. (Pesquero 2001: 9).

“A medida que las industrias y tecnología de la información que han dominado la economía de la región durante el pasado medio siglo se han desarrollado, y evolucionado por todo el planeta, los súbitos cambios tecnológicos, las condiciones de la competitividad volátiles y los requisitos de capacitación en constante cambio han hecho que los empresarios concedan gran importancia a la flexibilidad laboral”. (Castells 2006:227)

Según Castells (2006) se realiza además en la sociedad red la distinción entre mano de obra auto programable y genérica, donde deben estar en permanente cambio la flexibilidad y adaptabilidad como una pre condición para su utilización como mano de obra.

“El término trabajo hace referencia a las actividades que realizan las personas mientras participan en el proceso de producción. Incluye las actitudes físicas y los procesos cognitivos implicados, las herramientas y la tecnología utilizada y las relaciones que establecen con otras personas, clientes, compañeros de trabajo, colegas de otras compañías, proveedores y demás durante el proceso de realización de dichas actividades. En este contexto, el trabajo flexible cambio rápido en el ámbito del trabajo con poca regularización en términos de tiempo, esfuerzo o rendimiento lo que trae como consecuencias cambios en la demanda laboral”. (Castells 2006:231).

Además, Castells (2004) plantea que el trabajo flexible también se refiere a los cambios que experimentan las actividades de los trabajadores, al cambio del valor de sus capacidades y su experiencia en el mercado del trabajo, a las diferentes relaciones sociales y pautas de comunicación necesarias para la efectividad de su rendimiento laboral y demás.

Por consiguiente Castells (1999) postula que las prácticas de trabajo flexible están motivadas principalmente por las dinámicas competitivas de la industria del conocimiento, mientras que el empleo flexible se ve favorecido por el marco legal e institucional que gobierna las relaciones laborales. En segundo lugar, estos altos niveles de flexibilidad están provocando que tanto empresas como trabajadores se dirijan a intermediarios que les ayuden a navegar por los complejos mercados laborales en rápida transformación; intermediarios que, a su vez, están influyendo en la dinámica del mercado laboral regional de forma importante.

Entonces, en esta sociedad de la información los conocimientos no son el elemento fundamental para el desarrollo del quehacer profesional, sino que más bien, inmersos en la sociedad del conocimiento son las competencias y la empleabilidad las que cumplen un papel fundamental para el progreso de los profesionales, por lo tanto, es esencial saber ubicar estas herramientas en contextos apropiados utilizándolos adecuadamente y con eficiencia, puesto que como afirman González y López (2004) el aprendizaje se centrará más en ideas, conceptos y destrezas para el uso de la información y no se pondrá énfasis en la memorización de datos.

Tanto los cambios tecnológicos y organizacionales, así como las nuevas condiciones laborales ponen énfasis en las habilidades del individuo y en su capacidad para desarrollarlas en situaciones concretas del trabajo. Es decir, que la velocidad con que se producen éstos cambios, causan transformaciones en el mercado laboral, y los trabajadores hoy en día a través de las nuevas demandas laborales buscan mejorar la satisfacción en sus empleos, re definiendo dicho mercado para empleadores y empleados en términos de estabilidad y permanencia laboral, lo cual se puede ejemplificar con lo planteado por la Universidad de los Andes (2005) en un artículo publicado afirma que actualmente el tiempo de permanencia en un cargo de nivel intermedio puede estar entre los dos y tres años, y para niveles gerenciales entre los cinco y siete años.

Esto no necesariamente significa que la estabilidad laboral no sea valiosa, sino que las dinámicas actuales obligan a que las organizaciones sean cada vez más veloces y activas en la creación y/o adaptación a nuevos paradigmas, con el fin de mantenerse en el liderazgo de sus sectores, generándose de manera asociada, un deterioro de la estabilidad para sus empleados dentro de su estructura organizacional.

De esta manera, es que adquiere importancia la empleabilidad de los profesionales, entendida según Havery (2008), como las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida.

Por otra parte, ñla empleabilidad es el conjunto de factores que nos permite a las personas estar en “sintonía” con el mercado laboral. Este concepto debe hacer hincapié a dos factores fundamentales: por un lado, la capacidad que tenemos las personas para situarnos favorablemente ante las oportunidades de empleo y, por otro lado, la capacidad para adecuarnos a un mercado de trabajo que está en constante cambio” (Vidal 2006:329).

Según (Vidal, 2006) lo anterior se refiere a empleabilidad y competencia laboral. Los factores de empleabilidad se definen como aquellos que nos vienen impuestos y que para que influyan favorablemente en la empleabilidad personal, habrá que establecer

estrategias y desarrollos diferentes a los que usamos con las competencias. Son factores de empleabilidad la edad, clase social, género, entre otras. La competencia laboral es la suma de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y aptitudes, movilizados por la persona para alcanzar los objetos establecidos en un puesto de trabajo.

Dada la complejidad del mercado laboral actual, se ha instaurado la necesidad de cambiar los ejes y los modelos que tradicionalmente regían las relaciones entre empleado-empendedor.

A raíz de esto, actualmente el trabajador debe estar constantemente ocupado del desarrollo de actitudes, habilidades y conocimientos. Por tanto según Sommer (2006), la formación variada y amplia es la base para que los trabajadores puedan hacer frente a los escenarios cambiantes y esta habilidad se ha constituido en un requerimiento fundamental para la empleabilidad.

Por su parte, las empresas también han renovado las condiciones que permiten retener y potenciar las capacidades. Estas requieren de personas flexibles, comprometidas, como sugiere en un estudio Sommer (2006), en el cual apunta a sujetos capaces de reconocer las habilidades propias en función de las demandas del mercado y ser capaz de asumir distintos tipos de relaciones laborales, en distintos sectores, lo que permitirá a este a ampliar sus posibilidades de empleo

“De acuerdo a lo planteado, la empleabilidad agudiza la necesidad de dotar a los individuos de las calificaciones y la competencia que necesitan para poder encontrar trabajo o para crear el suyo propio, y a las empresas del personal, motivado y calificado que les hace falta para poder seguir siendo competitivas y prosperar. Así, tanto los individuos como las empresas deben formarse y perfeccionarse a través de conocimientos y capacidades”. (Ducci 1997:12).

Además, Ducci (1998) afirma que, la empleabilidad es una mayor oportunidad y capacidad de engendrar los tipos de competencia y de calificación que permitan a la gente encontrar, crear, conservar, enriquecer su puesto de trabajo, y pasar de uno a otro obteniendo a cambio una satisfacción personal, económica, social y profesional.

En el mercado laboral actual existe una diversidad de ofertas laborales. En este contexto, Ducci (1998) sostiene que los individuos decidirán por la o las oportunidades que más crean estar capacitados para desempeñarlas de manera eficiente. Ahora bien, ellos sólo invertirán en su propia formación según los incentivos del mercado laboral. Por ende, han de tener acceso a una oferta diversificada de medios de formación, a unos servicios de orientación y de información sobre el mercado de trabajo, a un apoyo financiero para la formación, el reconocimiento del valor de sus calificaciones y la certificación de la competencia que hayan adquirido, tanto en forma estructurada como no estructurada, y sobre todo, a unas buenas perspectivas de empleo y de remuneración.

Al interior de la empresa, la empleabilidad está relacionada con el valor que le atribuyen a los recursos humanos. Estos tienen que ver con la política del personal, actitud para con sus trabajadores, prácticas de contratación, organización del trabajo, condiciones laborales y las posibilidades que ofrece para la progresión profesional y de formación. *“Además, las tendencias del mercado actual, están perjudicando la estabilidad y calidad del puesto de trabajo, (...) por lo que se hace indispensable el capital en el proceso de formación de cada empleado, ya sea como modo de elevar la facultad de adaptación del personal a las nuevas necesidades y, por consiguiente, de conservar su empleabilidad en la empresa, o bien como medio para dotarle de una competencia que facilite su empleabilidad en otro puesto de trabajo en la eventualidad de un traslado forzoso”* (Ducci 1998:13).

Según De la Jara, F (2002) diversos estudios recientes efectuados en países desarrollados, indican que las empresas y compañías exitosas tienden a dar mayor importancia a las actitudes y conductas de sus empleados, valorándolas al mismo nivel que las capacidades técnicas de base. También los estudios muestran que es necesario que los empleados posean habilidades analíticas y la capacidad de resolución de problemas, la capacidad de innovación y adaptabilidad ante el permanente cambio, así como habilidades comunicativas.

Es así que Argüeles et al (2007) plantean que a través de la sociedad del conocimiento la competitividad solo puede crearse y sostenerse a partir de la generación de valor agregado por la aplicación del conocimiento humano, único elemento capaz de transformar los recursos naturales en fuentes de riquezas y bienestar.

De esta forma la sociedad del conocimiento demanda al mercado del trabajo que los profesionales sean empleables, es decir que sean competentes laboralmente. Según un estudio realizado por el Sence (2008) se entiende por competencias laborales las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral, según estándares definidos por el sector productivo. Las competencias laborales exigen tener adquiridos conocimientos tales como actitudes y habilidades, es decir saber ser y saber hacer en el desarrollo de una profesión.

En este sentido CINDA (2004) propone que las competencias son una capacidad individual para realizar un conjunto de tareas o de operaciones y el principio de la regulación por normas o estándares de calidad. Además sugiere (CINDA) que las competencias se definen como un conjunto identificable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionadas entre sí que permiten desempeñar satisfactoriamente en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

A partir de las definiciones anteriores se puede indicar que las competencias tienen las siguientes características:

- *“La competencia se asocia a un conjunto durable de conocimientos (declarativos, procedimentales, contextuales). Es decir, refleja la estructura de los conocimientos;*
- *Los conocimientos involucrados se adaptan a la ejecución de las tareas y se expresan de manera bastante automatizadas*
- *Las competencias son, en gran medida y como regla general, de base cognitiva o intelectual.*
- *Algunas competencias se pueden adquirir en un tiempo limitado, en algún ambiente de trabajo específico.*
- *Las competencias no se pueden, como regla general, simular. Los criterios de éxito o logro imperantes hacen difícil mantener una falsa pretensión de competencias.*
- *Es frecuente que muchas competencias sean impersonales, es decir, sean relativamente independientes de la personalidad de quien las ejerce”.* (CINDA 2004).

Entonces, CINDA (2004) sostiene que las competencias son un saber hacer con conciencia. Es un saber en acción. Un saber cuyo sentido inmediato no es describir la realidad, sino modificarla; no definir problemas sino solucionarlos; un saber el qué, pero también el cómo.

Otro autor (Bunk 1994) afirma que, posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

De esta forma las competencias profesionales, son las que *“se implementan en la ejecución de un trabajo. Como tales, solo pueden ser establecidas en un contexto laboral y solo pueden ser evaluadas en función del desempeño en el trabajo”*. (CINDA, 2004)

Las competencias laborales se definen como *“Las actitudes, conocimientos y destrezas necesarias para cumplir exitosamente las actividades que componen una función laboral según estándares definidos por el sector productivo”* (Ministerio de Educación de Chile).

La Organización de Estados Iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura propone la siguiente categorización referida a las competencias generales que facilitan la empleabilidad de las personas:

Intelectuales: Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.

Personales: Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo, aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos social y universalmente aceptados. Siendo una de las principales capacidades la adaptación al cambio.

Interpersonales: Son las referidas a capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad que permiten mantener relaciones humanas y laborales con fluidez y comunicarse en general.

Organizacionales: Capacidad de gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias entre otros.

Tecnológicas: Facultan el conocimiento y uso de tecnologías usuales. Incluye la capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.

Empresariales o para la generación de empresas: Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

A partir de las competencias, que surgen demandadas por los empleadores, es que hoy en día el mercado laboral a raíz de estas nuevas tecnologías e información demanda al empleo un conjunto de conocimientos y competencias a los profesionales de las ciencias sociales.

Según Castells (2004), estas competencias requeridas son compartidas para todas sus disciplinas, al contrario de lo que sucedía en épocas pasadas donde era más específico, ya que en la actualidad existe una pérdida de vigencia explicativa y orientadora de los paradigmas más importantes que le otorgaron a las ciencias sociales una mejor comprensión del contexto social, en el cual se desarrollaron teorías, metodologías, entre otras, elementos que permitieron la intervención social de los diferentes profesionales de las ciencias sociales, es decir, que el antiguo rol de los profesionales de las ciencias sociales estaba centrado en la producción de conocimiento.

Por tanto, la discrepancia que existirá entre el éxito y el fracaso del profesional dependerá exclusivamente de su capacidad de comprender el medio o contexto en el que se sitúe y actuar en concordancia a este de manera eficaz.

A raíz de los cambios en el mercado laboral, y las nuevas competencias laborales se ha producido una repercusión en el área de las ciencias sociales, las cuales se han debido adaptar al nuevo contexto que trae consigo una nueva sociedad. Sobre todo en ciencias sociales, este cambio ha sido significativo, especialmente en los últimos años, y por esto, es necesario realizar una breve reseña del quehacer profesional de

los profesionales de las ciencias sociales, la cual proporcionará una mirada de tales disciplinas para lograr un mayor entendimiento de su labor profesional.

Ciencias sociales.

Desde los clásicos del siglo XIX hasta hoy, en el campo de las ciencias sociales, sus disciplinas han venido interrogándose sobre las dinámicas profesionales que las atraviesan.

Una de estas interrogantes corresponde a la división disciplinar de las ciencias sociales, Wallerstein et al (1996) sustentan que en sus orígenes dichas ciencias surgen 1850 y 1945 buscando nuevos conocimientos, y un elemento esencial del proceso de institucionalización de las disciplinas fue el esfuerzo de cada una de ellas por definir lo que la distinguía de las demás, especialmente lo que la diferenciaba de cada una de las que parecían estar más próximas en cuanto a contenido en el estudio de las realidades sociales.

Así “la creación de las múltiples disciplinas de ciencia social fue parte del intento general del siglo XIX de obtener e impulsar el conocimiento “objetivo” de la “realidad” con base en descubrimientos empíricos (lo contrario a la especulación). Se intentaba “aprender” la verdad, no inventarla o intuirlo”. (Wallerstein et al 1996:16).

Pero a partir del contexto histórico y político post segunda guerra mundial, los Estados que antes eran vistos como bloques de construcción analítica de las ciencias, en la década de los setenta pierden su hegemonía e influencia sobre las instituciones y universidades, y por ende, sobre las ciencias sociales. Además, ante las nuevas circunstancias comenzó a ser cada vez más necesaria la ampliación de la actividad intelectual sin atender a las actuales fronteras disciplinarias, por lo que finalmente se plantea que *“no hay monopolios de sabiduría ni zonas del conocimiento reservadas a las personas con determinado título universitario” (Wallerstein, et al 1996:106).*

Las ciencias sociales según Orellana (1990) son disciplinas que estudian, a partir de una metodología empírica y que no excluye ni las explicaciones causales ni comprensivas, a los seres humanos que interactúan dentro de diferentes grupos organizacionales y de acuerdo a pautas culturales definidas y aceptadas por los

grupos. Algunas de esas disciplinas estudian las conductas de los hombres, como individuos y como seres sociales; otras insisten en la investigación de las organizaciones, de las instituciones, o de pequeñas sociedades.

Hoy en día a raíz de las herramientas tales como informacionales, laborales y de mercado que ha traído la nueva era de la sociedad del conocimiento, se ha producido que dentro del área de las ciencias sociales se comiencen a percibir límites difusos a la hora de realizar tareas específicas en el mundo laboral, puesto que la sociedad de la información propone que para lograr ser un profesional íntegro se requiere entender y saber aplicar las herramientas tanto de su propia área, como las de otras profesiones de las ciencias sociales; ya que, producto de que lo que demanda hoy el mercado laboral el trabajo se ha vuelto más amplio en términos de conocimientos y competencias, al contrario de lo que sucedía en épocas pasadas donde era más específico el desarrollo de cada tarea y de cada profesión.

Trabajo Social

La formación de Trabajo Social en Chile se inicia a partir del año 1925, y tal como sostienen Castañeda y Salamé (2005), a lo largo de su existencia, la profesión ha estado fuertemente influida por su contexto histórico, político y cultural. Es así que en su primera etapa sus esfuerzos se centran en pasar de la beneficencia a la profesionalización; en su segunda etapa hace un camino desde el asistencialismo a la promoción de los sujetos de intervención, donde se establecen tres métodos profesionales: casos, grupos y comunidad. En la tercera etapa (durante el régimen militar) se produce una dualidad, ya que por una parte se detienen los procesos anteriores con el cierre de las escuelas y se otorga a la profesión un énfasis paternalista, pero por otra parte surge un grupo de profesionales que trabajan por los derechos humanos y la promoción de la participación de las personas. La cuarta etapa se inicia con el retorno de la democracia y termina a fines de la década del 90, y se caracteriza por focalizar sus esfuerzos en construir saberes que integren las experiencias de las etapas anteriores que permitan generar un nuevo conocimiento profesional y la resignificación de las metodologías de intervención. Los temas centrales de este período son la superación de la pobreza y el aporte profesional en el desarrollo económico con justicia social que se impulsa desde círculos oficiales.

Luego del proceso de reconceptualización de la década de los sesenta, el Trabajo Social, según Quezada (2004), pretende conocer y abordar al hombre por medio de sus relaciones sociales, por su ubicación de clase, y no sólo por los roles que éste juega dentro de la sociedad, los cuales son solo aspectos parciales de su humanidad integral.

La última etapa es la actual, donde insertos en un mundo globalizado, la transformación para Trabajo Social es una demanda emergente, por lo que es necesario mantener las tradicionales (asistencia y promoción) y fortalecer las competencias generales (participativas y personales) no intencionadas en la formación, pero crecientemente requeridas en la inserción laboral.

En esta línea se sostiene que el Trabajo Social *“tiene por objeto atender los sectores sociales que presentan limitaciones para la satisfacción de sus necesidades básicas y que requieren un agente externo para enfrentar y superar su situación. (...) Por otra parte se afirma que el Trabajo Social se enfrenta y modifica situaciones sociales enfocándolas como un todo. Se entiende por situación social una categoría abstracta que permite clasificar a los grupos y personas, mientras que como un todo, se refiere a un modo de enfocar esas entidades como totalidades”*. (Matus 2002: 35)

Matus (2002) afirma que algunos autores concuerdan en que *el objetivo general del Trabajo Social es el bienestar social, a través del cual se alcanza el desarrollo de la persona humana en sociedad*. Supone el esfuerzo permanente por conseguir la justicia social y la igualdad de oportunidades para todos los hombres. Lo anterior se enmarca en una perspectiva de desarrollo social, y desde la misma se plantean cuatro objetivos específicos para el Trabajo Social:

- *“Promover y fortalecer la organización de los grupos, ya que, a través de ellos, los individuos pueden coordinar esfuerzos para solucionar sus problemas comunes.*
- *Promover la participación de los individuos y grupos, mediante su incorporación organizada y conciente, en el plano de las decisiones y de la acción.*
- *Contribuir al desarrollo de una conciencia crítica que permita a personas y grupos, modificar constructivamente la sociedad.*

- *Promover la capacitación de individuos o grupos, proporcionándoles los elementos teóricos y técnicos necesarios para que aumenten su eficiencia y autonomía en el futuro, sin necesidad de ayuda externa o con la menor dependencia posible de ella". (Matus 2002: 36).*

Sociología

Una de las disciplinas de las ciencias sociales es la sociología, la cual etimológicamente significa el estudio de la sociedad, y tiene como primeros exponentes a Augusto Comte Saint Simon.

Luego el término sociología fue adoptado por el filósofo Herbert Spencer y continuó así el trabajo de Auguste Comte. Sin embargo, aproximadamente en la segunda mitad del siglo XX, comenzó a decaer el interés por las teorías evolutivas que ellos habían trabajado.

En sus inicios, el concepto de sociología se utilizó con el objetivo de referirse a la nueva ciencia positiva de la sociedad. Esta ciencia comprende un gran campo de conocimientos, entre los cuales se encuentra el individuo, la familia y niveles más complejos como la civilización.

La sociología es la primera disciplina de las ciencias sociales, la cual presenta como objeto de estudio la estructura y la función de la sociedad, estableciendo como principal postulado que la conducta de los seres humanos no responde simplemente a sus propias decisiones individuales, sino bajo influencias culturales e históricas de acuerdo a los deseos y expectativas de la comunidad en la que viven.

Por otro lado Sánchez (2009) postula que la sociología es la ciencia social que se dedica al estudio de la sociedad, al comportamiento de los hombres y a los fenómenos que ocurren en esta sociedad. Es decir, que el estudio de la sociedad es desde una dimensión social, ya que se preocupa de la interacción de los individuos, de sus diferentes procesos a lo largo de sus vidas, entre otras cosas.

Entonces, la sociología estudia determinados fenómenos sociales, tales como la marginalidad, la delincuencia, el desempleo, etc.; que son producto de la sociedad.

Según Bourdieu (2002), el rol del sociólogo es el de mostrar las contradicciones y fenómenos de la comunidad, no observables a simple vista o no explicitados en el lenguaje y la conversación pública, e invitar tanto a unos como a otros a reflexionar sobre sí mismos y sus determinantes sociales y culturales.

“Para los sociólogos de la generación de los 70’, la profesionalización no era parte de la sociología. Más bien era vista con bastante desprecio, siendo la sociología una especie de quimera profesional más que una profesión estrechamente vinculada al mercado ocupacional como lo es hoy en día”. (Gómez y Sandoval 2004:146)

Sin embargo, ñpor estos días, la profesionalización de la sociología está casi consolidada; es fácil distinguir este aspecto, ya que en la conversación aparece reiteradamente la denominación de profesión al hablar de la sociología. Tanto para los sociólogos de los 80` como los de los 90’, el ser profesional en una actitud natural”. (Gómez y Sandoval 2004: 147)

La sociología según Inkeles (1968) no es sólo una disciplina intelectual; es también una profesión. Cuando consideramos cualquier rama del saber como disciplina intelectual, tenemos presente los principios en que los cultivadores de ese campo fundan sus trabajos, las ideas y corrientes de pensamiento que los unen o los separan, las formas peculiares de razonamiento o discusión que emplean, los datos que toman en cuenta y su modo de interpretarlos. Cuando hablamos de una profesión, nos referimos principalmente a temas como el del uso o aplicaciones de un conjunto de conocimientos.

Los autores del libro ñMás allá del oficio del sociólogoö plantean una pregunta: *“¿Qué buscan los empleadores de nosotros como profesionales?”*, (Gómez, Sandoval 2004: 164) a raíz de esta pregunta, uno de ellos afirma que *“según la experiencia que he tenido, lo que buscan es un profesional muy práctico, un profesional adaptable”*. (Gómez, Sandoval 2004: 164). Si bien esta flexibilidad responde a los requerimientos del mercado, es entendida como una aptitud valiosa del sociólogo el poder adaptarse con cierta plasticidad a las distintas exigencias que el mercado laboral le impone, pudiendo incluso abrirse el propio mercado, convirtiéndose el mismo sociólogo en generador de demanda y no en simple oferta, es decir, *“la sociología ha debido abrir*

el mercado laboral. O sea, yo creo que las últimas generaciones hemos tenido que ir metiéndonos en el mercado laboral, y donde no hemos encontrado lugar, lo hemos hecho”. (Gómez, Sandoval 2004: 164).

Aunque el origen y desarrollo de la sociología está ligado a la comprensión del mundo y de sus cambios, se advierte, en la actualidad, una pérdida de vigencia explicativa y orientadora de los paradigmas más significativos que le entregaron a las ciencias sociales las claves para entender, explicar e intervenir la realidad en la segunda mitad del siglo XX. (Gómez y Sandoval 2004: 19)

Esta nueva concepción del Estado conlleva una nueva concepción del individuo y de su relación en y con la sociedad, lo cual determina necesariamente la transformaciones de las competencias y las finalidades de los roles de los profesionales de las ciencias sociales. (Gómez y Sandoval 2004: 20)

Antropología.

Por otro lado, nos encontramos con otra disciplina de las ciencias sociales que es la antropología, la cual básicamente significa el estudio del hombre.

“La antropología hasta el siglo XIX aproximadamente se preocupó por el estudio de las sociedades primitivas contemporáneas como un todo social y cultural, han usado métodos de observación directa y participativa, además de describir estas sociedades, han hecho estudios comparativos tratando de encontrar comportamientos regulares que les permitan identificar leyes de desarrollo social”. (Orellana 1990:11).

Luego de la segunda guerra mundial la realidad comenzó a cambiar, por lo cual los antropólogos se vieron obligados a revisar sus métodos y teorías para así adecuarlas mejor a la nueva realidad. Entonces desde la década de 1960 hasta la actualidad afirma Orellana (1990) que el objeto de estudio ya no se centran en sociedades primitivas, sino que en comunidades e instituciones, sean urbanas o no urbanas; es decir se estudian las relaciones sociales institucionalizadas y los sistemas en que éstas se ordenan.

En otras palabras, un antropólogo estudia los hechos que ocurren en la sociedad, dándole importancia al conjunto de creencias y valores que posean las personas en una sociedad determinada.

Su objeto de estudio es variado, tales como etnias aborígenes que conviven con nuestra sociedad industrial, sufriendo variadas influencias culturales y, en general, un complejo proceso de aculturación. También son investigadas las comunidades campesinas y sus estructuras; y algunos grupos institucionalizados de carácter urbano, siempre que puedan ser observados como un todo.

“El antropólogo, de cualquier sub especialidad, intenta no sólo explicar causalmente, sino también comprender ampliamente las instituciones humanas de todos los tipos, en sus contextos sociales y culturales. Y esto ocurre así porque las instituciones sociales son en el fondo, abstracciones de las conductas de los individuos y, por lo tanto, es muy importante conocerlas en cuanto son también sistemas de ideas con sus propios significados, además de ser sistemas de acciones”.
(Orellana 1990: 22)

Según Phillip (2007) la antropología como disciplina académica, conocida también como antropología general o de los cuatro campos, incluye cuatro subdisciplinas principales, las cuales se dividen en: Antropología cultural, que estudia la sociedad y la cultura humana, describiendo y explicando, analizando e interpretando las similitudes y diferencias culturales; la Antropología arqueológica que reconstruye, describe e interpreta el comportamiento humano y los patrones culturales a través de los restos materiales; la Antropología biológica o física en la cual su objeto de estudio es la diversidad biológica humana en el tiempo y el espacio; y la Antropología lingüística que estudia el lenguaje en su contexto social y cultural, en el espacio y a través del tiempo.

De esta manera es que, esta profesión interviene y comparte características con otras disciplinas de las ciencias sociales, como Sociología y Trabajo Social, esto se da ya que su enfoque principal está en lo social, es decir en el estudio del hombre, en sus interacciones, comportamientos, etc. Teniendo siempre como foco principal el comportamiento humano, lo cual hace referencia a lo que ejecutan ya sea, los Sociólogos y Trabajadores Sociales, por tanto, pueden complementar en los estudios

de estas profesiones o realizar un intercambio de elementos propios de cada disciplina con el fin de realizar una intervención que de mejores y mayores resultados positivos.

“La subdisciplina de la antropología que más se asemeja a las demás profesiones de las ciencias sociales se denomina antropología social aplicada, siendo ésta aquella sub disciplina de la antropología social que se basa en la aplicación de datos, perspectivas, teorías y métodos antropológicos para identificar, evaluar y resolver problemas sociales”. (Kottak 2000:28).

Dentro de esta definición, según Cadenas (2005) se incluyen todas aquellas áreas temáticas en las cuales los antropólogos sociales desempeñan funciones prácticas, ya sean como responsables directos o indirectos de la aplicación de medidas de intervención en problemas sociales, en ámbitos relacionados con la aplicación práctica de conocimientos y métodos antropológicos.

En la actualidad la antropología social aplicada se aboca a problemas sociales tales como la pobreza, la calidad de la educación o las migraciones campo ciudad.

Como plantea Cadenas (2005) cuando la antropología social destina sus conocimientos y sus técnicas hacia la resolución de problemas sociales, lo que implica esta orientación es apuntar hacia el sistema social de la política y coordinar sus operaciones con las operaciones del sistema político.

Además, Cadenas (2005) postula que hasta este momento, esto puede producir la impresión engañosa de que los antropólogos sociales se desempeñan profesionalmente de igual modo que sociólogos, psicólogos, asistentes sociales u otras profesiones u oficios relacionados con estos temas.

Sin embargo Beattie (1990) afirma que estas disciplinas se diferencian por dos razones teóricas importantes: los antropólogos sociales no sólo se preocupan de las relaciones sociales, de los grupos sociales, sino que además investigan las creencias y los valores de estos grupos sociales institucionalizados. Es decir, el estudio de los sistemas de creencias de otros pueblos o pertenecientes a grupos bien identificados de nuestra propia actual sociedad nacional, se hace por derecho propio y no sólo porque explique en mayor o menor grado los sistemas sociales. Una segunda razón, del

tiempo metodológico y técnico, es que los antropólogos sociales no investigan grupos grandes, extensos, como las naciones, estados, urbes o las clases sociales, organizaciones políticas o económicas a gran escala, sino que trabajan con comunidades o instituciones, en cuanto son conjunto pequeños que pueden ser conocidos como una totalidad.

Especificidad.

A partir de las descripciones de las tres disciplinas anteriormente presentadas, se desprende la existencia de evidentes similitudes y diferencias entre ellas, es por esto que cobra importancia el debate en torno a la especificidad de tales disciplinas, ya que es *“un elemento esencial en el proceso de institucionalización de las disciplinas fue el esfuerzo de cada una de ellas por definir lo que la distinguía de las demás, especialmente lo que la diferenciaba de cada una de las que parecían estar más próximas en cuanto a contenido en el estudio de las realidades sociales”*. (Wallerstein et al: 1996).

Es así que se debe tener en consideración como plantean Wallerstein, et al (1996) que no nos encontramos en un momento en que la estructura disciplinaria existente se haya derrumbado. Nos encontramos en un momento en el que ha sido cuestionada y están tratando de surgir estructuras rivales. Creemos que la tarea más urgente es que haya una discusión completa de los problemas subyacentes.

“La búsqueda de la “especificidad” de Trabajo Social es un tema actual y de interés, por lo que es necesario revisar este concepto, el cual refiere a la cualidad que cierta especie posee y por lo que esta última se torna especial, diferente de las otras. Así, el carácter de específico de alguna cosa atribuye dos condiciones: primeramente, esta característica por ser específica, debe reflejarse, debe estar presente en todos los miembros de esta especie, teniendo una dimensión inclusiva: un segundo lugar, ella no puede existir en miembros de otras especies, lo que muestra su dimensión exclusiva, quiere decir: lo que nos diferencia de los otros y lo que nos identifica como cuerpo”. (Montaño 1998:108)

Montaño propone en su libro *“La Naturaleza del Servicio Social”* que *“existe una tesis que remite a la legitimación del Trabajo Social, en donde se considera al*

servicio social como una forma de ayuda profesionalizada, la legitimación de éste derivaría de los elementos diferenciadores tanto de otras formas de ayuda como de las restantes profesiones; o sea, de su especificidad”. (Montaño 1998: 45)

En esta perspectiva se entiende como específico del Servicio Social la prestación de servicios dirigidos a los sectores empobrecidos y carentes de la población. Montaño (1998). Señala que también sería específico su tipo de investigación social, metodología, objetivos profesionales y objetivos de intervención. (í) además, otros tipos de especificidades se refieren a la exclusividad de los tradicionales campos de intervención profesional.

De esta forma, esta tesis según Montaño (1998) sería totalmente falsa, ya que todas estas especificidades no pasan en realidad, de una gran ilusión, de quien necesita demostrar lo que hay de diferente, de propio, de autóctono, de específico, en su quehacer profesional. Especialmente en momentos en que espacios tradicionalmente ocupados por asistentes sociales están siendo hoy disputados por sociólogos, psicólogos sociales, terapeutas familiares y hasta profesionales no ligados directamente a lo ñsocialö: agrónomos, arquitectos, médicos, entre otros.

Al respecto, ñhay quien sostiene que la falta de especificidad del Servicio Social – la inexistencia de un cuerpo teórico propio, la carencia de un método único, la ausencia de objetos, de cuestiones sociales particulares a éstos -, hace de éste una profesión prescindible, sustituible por otros profesionales (sociólogos, psicólogos sociales, antropólogos, etc.) o técnicos (animadores socioculturales, terapeutas familiares, gerentes sociales, etc.), y por lo tanto, no tendría sentido de existir como profesión autónoma. (Montaño. 1998: 116).

Bajo la mirada del autor, los profesionales de Trabajo Social esperarían tener como desafío lograr ser una profesión imprescindible para la sociedad, es decir, contar con un área específica (objeto de intervención) que pueda atribuirle a estos profesionales reconocimiento y autonomía, para así alcanzar la especificidad.

De esta forma se puede decir que la originalidad de la profesión “*radica en la capacidad y creatividad para lograr la integración de todos esos elementos (los conocimientos teóricos proporcionados por las ciencias sociales y las técnicas de*

investigación, planificación, intervención y evaluación comunes a otras profesiones) desde la propia perspectiva operativa”. (Montaño 1998:121)

Es así que, Montaño plantea que en primer lugar negar la existencia de especificidades en las profesiones sociales no significa desconocer que éstas posean características generadoras de auto representación, sentimiento de pertenencia e identidad profesional. En segundo lugar, cada profesión no puede ser reducida a un área específica de saber, a un campo determinado de conocimiento, ni viceversa, cada ciencia no puede ser reducida a una profesión. O sea, no existe, ni puede haber, una relación directa entre profesión y ciencia.

Por lo tanto, Montaño (1998), sostiene que algunos autores intentan encontrar la especificidad profesional pensando en la existencia de un saber específico, en el sentido de una teoría propia; es aquí donde distingue tres tendencias.

- En primer lugar Montaño (1998) sostiene que aquellos autores que entienden que efectivamente existe un campo de conocimiento científico, un objeto social propio del Servicio Social.
- En segundo lugar, se encuentran aquellos autores que determinan el campo de investigación que caracteriza el objeto de conocimiento específico del Servicio Social como siendo la propia práctica profesional, la sistematización de su práctica.
- En tercer lugar se encuentran aquellos autores que no conciben la existencia de un objeto específico, propio y exclusivo del Servicio Social, ni un objeto social, ni la sistematización de la propia práctica profesional, sin embargo, *entienden que hay una “perspectiva” determinada, un cierto “mirar” o un determinado “recorte” específico de la realidad, del objeto social, propio de la profesión.* (Montaño. 1998: 121).

Entonces, a partir del tercer punto, Montaño recurre a Netto (1997) y plantea que el Servicio Social *no posee un objetivo de conocimiento propio, por lo tanto no produce teoría propia.* (Netto, P. 1997:151, en Montaño, C, 1998: 125). *Posee, eso sí, un saber técnico-operativo autóctono, aunque sus objetos de investigación, su arsenal heurístico y sus teorías son comunes a otras profesiones sociales; por lo tanto él puede elaborar “teoría de lo social” y no “teoría de Servicio Social”.* Dicho de otra

forma, el Servicio Social como un todo posee una cultura profesional “propia”, pero el “saber” que la compone es conformado por las particularidades de su historia, por su identidad y por su instrumental técnico-operativo; por otro lado, este profesional sí puede producir “teoría”, pero ésta no es propia, y sí teoría de lo social, que formará parte del acervo del conocimiento teórico sobre lo social.(Netto, P. 1997:153, en Montaña 1998: 126).

Por otro lado, Díaz sostiene que *“nunca han existido conocimientos propios de cada ciencia como propiedad privada, sino más bien, se han tomado de otras ciencias y se han incorporado en el abordaje de objetos específicos, atravesados por diferentes disciplinas”*. (Díaz 2006: 219), por lo que el Trabajo Social podría usar conocimientos de otras disciplinas sin por esto perder su especificidad.

Además, Díaz plantea que el Trabajo Social ha ido configurando su identidad en dos sentidos: uno inmanente, refiriéndose con esto a aquello que caracteriza a la profesión, lo perdurable, lo esencial, *“lo que hace que la profesión se llame Servicio o Trabajo Social (según el contexto) y no otra cosa”*(Díaz 2006: 220); y también en el sentido trascendente, entendiendo por esto a lo que varía y toma modalidades diversas de aplicación, enfoques, técnicas empleadas, etc., pero que en realidad *“no determinan la razón de ser y la finalidad de la profesión como tal, sino que su abordaje”* (Díaz 2006: 220), por lo tanto tiene más que ver con el cómo se lleva a cabo el Trabajo Social y no con su objeto.

Entonces para Díaz la especificidad tanto del Trabajo Social como de otras disciplinas de las Ciencias Sociales, está conformada por su sentido, por la óptica, por la perspectiva de análisis y la concepción del mundo y del ser humano y su entorno, por lo tanto cada profesional desde su disciplina aporta una mirada distinta a una determinada realidad social que es lo que finalmente enriquece el trabajo multidisciplinario. Esto quiere decir, que si bien *“todas las profesiones sociales abordan la realidad, no todas lo hacen de la misma manera ni con los mismos énfasis ni en los mismos puntos focalizados”*. (Díaz 2006: 223).

Esta mirada específica desde donde aporta el Trabajo Social, es aquella ligada a lo humano, en sus múltiples dimensiones, tomando una dirección en la práctica *“al estar cerca de lo sensible, lo fraterno, lo espiritual, lo cotidiano, las carencias, la*

producción de satisfactores a las necesidades; la interrelación de individuos y grupos en el escenario social, sus condiciones y determinaciones” (Díaz 2006: 223), vinculando así la disciplina a problemas sociales tales como la pobreza, injusticia, desigualdad, opresión, exclusión, entre otros fenómenos que determinan e influyen directamente en el bienestar y calidad de vida de las personas. “Todo lo cual permea su discurso, su intervención y su especialización para hacer partícipes a los sujetos sociales en la búsqueda de los satisfactores básicos, para sobrevivir y alcanzar una vida digna, tarea que no es común a otras profesiones sociales, aunque atienden al ser humano en su multidimensionalidad” (Díaz 2006: 223).

Por otra parte Díaz (2006) también señala que algunos autores sostienen que para que el Trabajo Social tenga especificidad, necesita de una teoría, de una metodología, de un objeto y un instrumental propios. Sin embargo, este autor plantea que no pueden asumirse absolutismos, cuando se sabe que quien sustenta a la profesión son las ciencias sociales y *“ninguna disciplina en particular reclama para sí, como tampoco lo hace el Trabajo Social, una propiedad privada de categorías o conocimientos científicos, pues lo social es tan dinámico y complejo que requiere del conocimiento producido por diferentes disciplinas y del aporte de las diferentes profesiones para atender su problemática bajo la perspectiva de su estatuto profesional, su razón de ser, su finalidad, su naturaleza y especificidad”*. (Díaz 2006: 222).

Es decir, el hecho de tomar conocimientos de otras disciplinas no significa que pierda su especificidad, ya que la especificidad es el carácter distintivo dentro de la unidad de la diversidad de las ciencias sociales.

Entonces, los profesionales de las Ciencias Sociales comparten un centro común donde se encuentran metodologías, objetos, teorías, etc., sin embargo, la especificidad se encontraría en la mirada que cada una de estas profesiones le da a la realidad social y a los problemas sociales.

Es así como se sostiene que *“no se puede demarcar claramente los límites teóricos-prácticos de cada disciplina, especialmente en el área social. Hoy no es más posible dividir las profesiones en compartimientos estancos. En realidad, en la medida en que las profesiones se desarrollan, creando nuevos saberes y profundizando los viejos, los campos de conocimiento se “especializan” intra-profesionalmente; quiere*

decir que se crean “sub campos” y “especialidades” al interior de cada profesión”. (Montaño 1998: 136).

En este sentido, no hay especificidad en los objetos de estudio e intervención para ninguna profesión del área social; apenas, *“como para el servicio social, características (no inclusivas ni excluyentes) que generan una identidad interna en las categorías profesionales”.* (Montaño 1998:136). Pero negar la existencia de especificidad en las profesiones sociales no significa que no tengan características propias que represente una identidad profesional.

Esto producido ya que tanto la Antropología; el Trabajo Social como la Sociología, entre otros profesionales, tienen en común el estudio de la sociedad y los individuos. Según Gómez y Sandoval (2004) una tendencia actual en todas las disciplinas es el trabajo en equipo y en multidisciplinariedad, donde se demuestra día a día que el resultado es más efectivo, gracias a la diversidad de miradas, la agudeza que se logra en la comprensión de la realidad y de los sujetos. Esta tendencia tampoco viene de la nada, es una tendencia ya globalizada, parte también de una forma de trabajo que han impulsado las nuevas y complejas demandas del mercado laboral.

Es así como Gómez y Sandoval (2004) plantean que el antiguo rol tan centrado en la producción de conocimientos, está cambiando; ya que los profesionales deben tener capacidad no sólo de producción de conocimientos, sino que deben tener una capacidad crítica e innovadora en temas específicos, por lo que hoy se espera que las mismas personas seamos capaces de producir, transportar, usar y aplicar conocimientos para la identificación, resolución y arbitraje de problemas, con habilidad de manipular conocimientos para el cumplimiento de esas funciones, sea por sí mismas o mediante la identificación de otros analistas, equipos o redes que pueden disponer de tales conocimientos.

A partir de la sociedad del conocimiento la cual permite que el conocimiento sea universalmente más accesible, se producen cambios en las condiciones del mercado laboral, lo cual repercute en la empleabilidad de todo tipo de trabajadores, para lo cual es necesario que éstos desarrollen diversos tipos de competencias laborales para así poder mantenerse en sus puestos de trabajo o cambiarse con facilidad cuando ellos lo deseen, estas competencias no han dejado exentas a las ciencias sociales las cuales

han debido modificarse a los cambios que este nuevo contexto exige. Es por esto es necesario conocer los requisitos que exige el mercado laboral a Antropólogos y Sociólogos, ya que nos permitirá compararlos con los resultados obtenidos por la Investigación "Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la formación profesional: El caso de la carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez" desarrollada por las docentes María Luisa Díaz, Wendy Godoy y Sandra Iturrieta Olivares. Así, esto nos permitirá conocer en una primera instancia si hay diferencias entre lo demandado por el mercado laboral a este tipo de profesionales.

Es a partir de lo anteriormente expuesto, que surge nuestro interés por conocer:

¿Cuáles son los requisitos del mercado laboral a los Antropólogos y Sociólogos?

Relevancia para el Trabajo Social

En la actualidad, la nueva sociedad del conocimiento ha traído nuevas formas de información a las distintas ramas de las profesiones de las Ciencias Sociales, lo que ha generado cambios en algunos aspectos de la profesión.

Es por esto que el Trabajo Social no ha sido la excepción, ya que los problemas propios de la globalización, el adelgazamiento del Estado, la irrupción de nuevos actores y escenarios- en el panorama social- y la emergencia de nuevos mapas cognitivos, plantean al Trabajo Social, a partir de los años 90, *“la necesidad de redefinir la acción social desde una nueva racionalidad, colocando al conocimiento como garante y fortaleciendo la investigación como camino para lograrlo”*. (Vélez 2003:136).

Es así que Vélez (2003) expone que a pesar de los tránsitos y mutaciones presentes en todo ese trascorrir histórico de la profesión, la tensión entre actuación (práctica) y producción de conocimiento sigue latente y la preocupación por configurar una metodología propia define buena parte de la trayectoria profesional. La falta de un dominio disciplinar específico y una clara orientación hacia la acción, han incidido en que la producción de conocimiento sistemático sobre la realidad social no haya sido reconocida como tarea central dentro del ejercicio profesional.

También es necesario considerar que la profesión del Trabajo Social ha ido cambiando y evolucionando a raíz de que la sociedad del conocimiento trae consigo, nuevas demandas en lo teórico, tecnológico, habilidades, competencias entre otras, y es por esto que Iamamoto (2002) señala que los criterios de la racionalidad del mercado, de la razón instrumental, como señala el profesor Schuster, invaden todas las esferas de la vida social: la competitividad, la productividad, la rentabilidad, construyendo una mentalidad utilitarista y el esfuerzo del individualismo, con el fin de ser sujetos capacitados y preparados para los nuevos desafíos que hoy en día nos exige esta sociedad de mercado, es preciso contar con instrumentos para leer la sociedad, y desde ahí descifrar nuestra particularidad de trabajo, por lo que se podría interpretar como la necesidad de encontrar la especificidad de cada profesional que se desenvuelve en esta nueva sociedad llena de saberes, sociedad que va cambiando y generando nuevos desafíos para los profesionales de las ciencias sociales.

Por otra parte cabe señalar que *en un mundo de intensa competitividad intercapitalista, nosotros verificamos las consecuencias de su contrafase: por un lado, la preocupación de la productividad, por la rentabilidad del trabajo, y por otro lado un resultado volcado hacia una precarización de las condiciones de las relaciones de trabajo* (Iamamoto 2002:34), es decir que al encontrarnos hoy en día insertos en un mundo enfrentado a esta fuerte competitividad laboral, que exige producir, generar, y realizar un trabajo óptimo competente que se refleje posteriormente en una renta favorable, pero que trae consigo que las relaciones de trabajo, entre profesionales se vaya desgastando, producto de querer ser mejor que el otro, de lograr saber y conocer todas aquellas herramientas, metodologías, etc., que nutran a un desempeño más profesional, y que genere competencias en el mundo laboral, por lo que finalmente produce que los científicos sociales puedan igualar en cierto modo su perfil profesional y generar quizás un deterioro en su especificidad.

Por otro lado también es ineludible que como profesionales de las ciencias sociales, exista entre nosotros una *competencia técnica, no sólo en el horizonte de la razón instrumental, sino una competencia técnica formada por principios éticos- políticos, que atribuye a un norte a nuestro compromiso profesional con la población que es usuaria de nuestros servicios profesionales*”.(Iamamoto 2002:39). Esto con la aspiración de no perder lo social de nuestro quehacer profesional, generando siempre en nuestro trabajo la participación de los sujetos en cuestión y programas sociales de calidad, es decir, pese a que la sociedad día a día vaya reestructurándose y produciendo cambios en vida de las personas, como valor moral-ético, de un trabajador social o científico social, debe ser principalmente el de generar productos de calidad para los sujetos en gestión, de manera que esto es un referente clave a la hora de definir cuál es el perfil de los profesionales de las ciencias sociales, ya que en este punto puede generar un cierto grado de similitud en lo que exige el mercado laboral específicamente, a los sociólogos, antropólogos y trabajadores sociales.

Por esto, resulta relevante para el Trabajo Social comparar a través de otras disciplinas de las ciencias sociales como son la Sociología y la Antropología, los requisitos que les demanda el mercado laboral, por lo que las reflexiones que surjan de esta investigación podrían aportar nuevos elementos al debate en torno a la especificidad de nuestra profesión en las ciencias sociales. Donde además, en este contexto de competitividad laboral, permitirá conocer los perfiles de las disciplinas de las Ciencias Sociales (Antropología y Sociología) logrando comparar las similitudes

y diferencias que demanda el mercado laboral y así determinar si el espacio profesional se encuentra claramente demarcado entre Trabajo Social, Sociología y Antropología.

Objetivos

Objetivo General.

- Conocer el perfil que exige el mercado laboral a Antropólogos y Sociólogos contrastándolo con el perfil de Trabajadores Sociales.

Objetivos específicos.

- Identificar cuáles son los requerimientos del mercado laboral a los Antropólogos y Sociólogos desde la perspectiva de los empleadores.
- Determinar desde los profesionales, Antropólogos y Sociólogos cuales son las exigencias que les hace el mercado laboral.
- Construir los perfiles que el mercado laboral exige a Antropólogos y Sociólogos.
- Comparar el perfil que exige el mercado laboral a Trabajadores Sociales con el demandado a Antropólogos y Sociólogos.

CAPITULO II

DISEÑO METODOLÓGICO

Paradigma.

"Sin un paradigma, una ciencia no tendría orientaciones ni criterios de elección: todos los problemas, todos los métodos y todas las técnicas serían válidos. El paradigma sirve como guía para la ciencia. Los paradigmas proporcionan a los científicos no sólo un modelo si no también ciertas indicaciones necesarias para construirlo. Cuando aprende un paradigma, el científico adquiere de maneras simultáneas teorías, métodos y criterios que suelen aparecer combinados de manera inextricable". (Corbetta, 2007: 5).

El paradigma que corresponde a nuestra investigación es el paradigma explicativo, ya que busca explicar una realidad macro social, es decir una realidad que se está dando a nivel nacional entre Sociólogos, Antropólogos y Trabajadores Sociales. Además, el sentido es entregar datos representativos de esta realidad.

Enfoque

El enfoque que corresponde a esta investigación, es el mixto (cuanti- cualitativo), ya que este *"permite un proceso en el que el investigador recolecta, analiza y vincula datos cuantitativos y cualitativos en un mismo estudio o una serie de investigaciones para responder a un planteamiento del problema". (Hernández, Fernández y Baptista 2008: 755).*

Así, lo que se busca es obtener antecedentes que proporcionen los profesionales de las Ciencias Sociales (Antropólogos y Sociólogos) a través de la metodología cuantitativa que proporcionara datos estadísticos, y a través de la subjetividad y valoración que tales profesionales le otorgan a sus respectivas profesiones desde el punto vista del mercado laboral a través de la metodología cualitativa.

Nivel de estudio

El nivel de estudio que corresponde a esta investigación es exploratorio, ya que, a raíz de la literatura revisada, se evidencia que existen vagos antecedentes del problema a investigar, además no existen datos actuales que den cuenta de esta realidad; ya que solamente se dispone de la investigación realizada por la Escuela de Trabajo Social de

la Universidad Católica Silva Henríquez, antes mencionada, obteniendo como resultado los requerimientos del mercado laboral para los(as) Trabajadores(as) Sociales.

Tipo de diseño

El tipo de diseño que corresponde utilizar para el presente estudio es el diseño no experimental, ya que es una investigación que se realizó sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de un estudio donde no se hizo variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables. *Puesto que "Lo que se hace en la investigación no experimental es observar fenómenos tal como se dan en su contexto natural, para después analizarlos".* (Hernández, Fernández, Baptista; 2008: 205).

Es por esto, que a través del diseño no experimental, corresponde la investigación transeccional, ya que ésta recolecta datos en un solo momento y en un tiempo único. Por lo que *"su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado".* (Hernández, et al, 2008: 209).

Método.

El estudio se realizó desde el método científico deductivo, tal como lo entiende Marqués (2003), ya que desde la teoría expuesta en el planteamiento del problema se seguirá un procedimiento riguroso y sistemático en pos de lograr los objetivos de la investigación, y así acudir a la empiria para recolectar información que permita efectuar un análisis reflexivo que finalmente posibilite describir las demandas del mercado laboral a los profesionales de las Ciencias Sociales, específicamente Sociólogos y Antropólogos.

Variables y Operacionalización.

El siguiente cuadro de operacionalización de variables se construyó sobre la base del estudio antes mencionado realizado por las docentes del departamento de Trabajo Social antes mencionada.

Variable dependiente: Perfil de Antropólogos y Sociólogos.

Variable independiente: Mercado laboral.

Operacionalización de variables.

DIMENSIÓN	INDICADOR	SUB INDICADOR
1. Identificación de la institución	2.1 Tipo de institución	2.1.1 Pública 2.1.2 Privada
	2.2 Área que aborda prioritariamente su institución	2.2.1 Sujetos de intervención social 2.2.2 Sectores sociales 2.2.3 Planificación social y políticas públicas 2.2.4 Investigación 2.2.5 Bienestar /Recursos Humanos 2.2.6 Comunidad 2.2.7 Derechos 2.2.8 Ejecución de Programas y proyectos sociales 2.2.9 Adicciones 2.2.10 Género 2.2.11 Estrategias específicas de intervención
2. Quehacer profesional de Sociólogos y Antropólogos.	3.1 Tareas a realizar por Sociólogos y Antropólogos.	3.1.1 Planificación 3.1.2 Seguimiento y monitoreo 3.1.3 Supervisión y evaluación 3.1.4 Gestión de recursos 3.1.5 Coordinación 3.1.6 Tareas propias de procesos judiciales 3.1.7 Formación y capacitación 3.1.8 Orientación y/o asistencia social 3.1.9 Acciones socioeducativas 3.1.10 Articulación de redes 3.1.11 Trabajo comunitario 3.1.12 Tareas de bienestar de personal 3.1.13 Intervención social con familias, infancia, adolescencia, 3.1.14 Jóvenes 3.1.15 Investigación social

		<p>3.1.16 Docencia u otros en educación superior</p> <p>3.1.17 Promoción y difusión</p> <p>3.1.18 Procesamiento y/o elaboración de informes</p> <p>3.1.19 Elaboración de registros e Informes</p> <p>3.1.20 Tareas propias de monitor psicosocial</p> <p>3.1.21 Mediación</p> <p>3.1.22 Relatorías</p> <p>3.1.23 Diagnósticos sociales</p> <p>3.1.24 Implementación de programa</p> <p>3.1.25 Otras Tareas</p>
	<p>3.2 Rasgos esperados</p>	<p>3.2.1 Participe en proyectos y tareas</p> <p>3.2.2 Trabaje en equipos inter disciplinarios</p> <p>3.2.3 Trabaje cooperativamente</p> <p>3.2.4 Lidere equipos de trabajo</p> <p>3.2.5 Tenga una actitud crítica y reflexiva</p> <p>3.2.6 Muestre autonomía en la toma de decisiones</p> <p>3.2.7 Piense y resuelva problemas</p> <p>3.2.8 Tenga iniciativa, creatividad, y sea proactivo/a</p> <p>3.2.9 Sea capaz de comunicarse efectivamente</p> <p>3.2.10 Se relacione bien con las personas</p> <p>3.2.11 Resuelva conflictos</p> <p>3.2.12 Tenga disponibilidad para flexibilizar horarios</p> <p>3.2.13 Tenga disposición para trabajar en terreno</p> <p>3.2.14 Tenga disposición para viajar a regiones/país</p> <p>3.2.15 Muestre tolerancia a la frustración</p> <p>3.2.16 Evidencie vocación de servicio</p> <p>3.2.17 Sea asertivo /a</p> <p>3.2.18 Tenga empatía</p> <p>3.2.19 Evidencie responsabilidad</p> <p>3.2.20 Tenga buen humor</p>

		<p>3.2.21 Sea capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas</p> <p>3.2.22 Sepa usar las TICs</p> <p>3.2.23 Desarrolle aprendizaje continuo</p> <p>3.2.24 Tenga tolerancia al trabajo bajo presión</p> <p>3.2.25 Tenga una actitud favorable al cambio</p> <p>3.2.26 Muestre capacidad de adaptación</p> <p>3.2.27 Actúe con comprensión del contexto</p> <p>3.2.28 Otros</p>
	<p>3.3 Conocimientos y experiencia de Sociólogos y Antropólogos para desempeñarse en el trabajo.</p>	<p>3.3.1 Planificación</p> <p>3.3.2 Género</p> <p>3.3.3 Infancia; adolescencia; familia, adultos mayores; inmigrantes</p> <p>3.3.4 Educación; justicia; salud; salud mental; trabajo; economía; microempresa</p> <p>3.3.5 Investigación</p> <p>3.3.6 Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social</p> <p>3.3.7 Recursos humanos</p> <p>3.3.8 Redes institucionales; programas sociales específicos; legislación</p> <p>3.3.9 Administración pública</p> <p>3.3.10 Pobreza y exclusión social</p> <p>3.3.11 Drogas</p> <p>3.3.12 Asistencia social</p>

Universo.

El Universo de la investigación está compuesto por Sociólogos y Antropólogos existentes en Chile.

El universo se pudo determinar a través de la información que proporciona la página web www.futurolaboral.cl y de contactos con las diferentes unidades académicas de las universidades que imparten la carrera de Sociología y Antropología quienes entregaron el número total de egresados de cada una de las carreras, por lo que se obtuvo como resultado que en Chile actualmente existen 2.000 Sociólogos y 400 Antropólogos.

Muestra.

La muestra del estudio estuvo compuesta por los profesionales Sociólogos y Antropólogos que recibieron la encuesta y sus empleadores que trabajan en organismos públicos y privados de todo Chile.

El muestreo es no probabilístico y la técnica de selección de informantes utilizada es la de selección al azar.

Unidad de análisis.

La Unidad de análisis está compuesta por todos los Sociólogos y Antropólogos que recibieron y respondieron la encuesta vía correo electrónico o personalmente y sus empleadores.

Se encuestó a 248 Sociólogos y 62 Antropólogos, dentro de las comunas de todo el país; además se entrevistó a 47 Sociólogos y 16 Antropólogos residentes en la región metropolitana.

Criterios de selección de informantes.

- Los profesionales que reciban la encuesta serán Sociólogos y Antropólogos y sus empleadores que trabajen en organismos públicos y privados de todo Chile.

- El criterio de selección de informantes estará determinado por aquellos profesionales (Sociólogos y Antropólogos) que posean un título profesional y que ejerzan o hayan ejercido su respectiva profesión.
- Esta selección de informantes se realizó por medio de la técnica bola de nieve.

Técnicas de recolección de datos.

Los datos se recolectaron a través de dos técnicas. En primera instancia se aplicó una encuesta, la cual consta de ocho preguntas cerradas con varias opciones de respuestas. Esta encuesta estaba previamente elaborada y validada, ya que fue utilizada en la investigación realizada por el Departamento de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez, para así poder comparar los perfiles de profesionales (Trabajadores sociales, Sociólogos y Antropólogos) obtenidos en ambas investigaciones.

La única modificación que se introdujo a dicha encuesta es que fue adaptada para ser aplicada a Antropólogos y Sociólogos.

La segunda técnica de recolección de datos que se utilizó, es la entrevista no estructurada, ya que tal como lo indican Hernández, Fernández y Baptista (2006: 597), esta entrevista permite establecer guías de asuntos o preguntas y el entrevistador tiene la libertad de introducir preguntas adicionales para precisar conceptos u obtener mayor información sobre los temas deseados.

La entrevista consistió en cuatro preguntas abiertas, dando espacio a las respuestas espontáneas de los entrevistados y a contra preguntas de la entrevistadora. La información obtenida en estas entrevistas se encuentra validada por medio de la validación intersubjetiva, ya que el estudio se ha realizado por un grupo de investigadores, donde cada uno tiene distintos puntos de vista y por lo tanto, distintas maneras de entender la información obtenida.

CAPITULO III

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

1.- Producción de datos.

A partir de la investigación realizada por las docentes del departamento de Trabajo Social antes mencionada, y a los resultados obtenidos por ésta, se aplicó la encuesta utilizada en este estudio y se elaboró una entrevista semi estructurada que tienen como objetivo obtener datos primarios en relación a los requisitos de empleabilidad de diversos profesionales de las ciencias sociales, en particular, de Sociólogos y Antropólogos, teniendo como finalidad realizar una comparación entre los perfiles expuestos en este estudio para compararlo con los resultados obtenidos en la investigación antes mencionada.

Dicha encuesta se aplicó a 248 Sociólogos y 62 Antropólogos insertos en el mundo laboral, sumado a 9 de sus empleadores. La encuesta fue realizada a través de un criterio de selección al azar y aplicada en todo Chile; cabe destacar que las encuestas realizadas en Santiago fueron presenciales y las realizadas a profesionales de regiones fueron aplicadas vía correo electrónico.

A su vez, se realizaron entrevistas individuales a 47 Sociólogos y 16 Antropólogos de la Región Metropolitana, con la finalidad de obtener datos cualitativos, buscando enriquecer la investigación a través de la triangulación de datos.

2 -Consideraciones generales.

En la presente investigación se trabajó con un instrumento que no posee criterios excluyentes de selección de alternativas, por lo que los entrevistados tuvieron libre opción para responder a su propio juicio, y por ello la suma total de respuesta no siempre corresponderá al universo total de cada una de las bases previamente expuestas y construidas.

Entonces, en base de los objetivos ya expuestos en la investigación, se puede señalar, que los datos cuantitativos fueron trabajados inicialmente haciendo un análisis estadístico descriptivo, con el fin de analizar y representar los datos, para posteriormente elaborar tablas de contingencia que se emplearon para registrar y analizar la relación entre dos o más variables y finalmente pruebas de χ^2 de Pearson para determinar la asociación entre variables. Luego de obtener esta información, fue triangulada con los datos cualitativos obtenidos a través de las entrevistas semi-estructuradas individuales realizadas de forma presencial a Sociólogos y Antropólogos.

De manera de lograr una mejor comprensión de los datos y resultados obtenidos a través de las encuestas y entrevistas aplicadas en la investigación, la información arrojada se presenta explicada porcentualmente y graficada en términos de frecuencia cuando corresponde.

Por último para una mejor comprensión de los resultados obtenidos, se presenta a continuación un cuadro explicativo de los ejes abordados en las encuestas, indicando a su vez las temáticas contenidas en cada uno de éstos y sus respectivas sub-temáticas. Es importante mencionar que el siguiente cuadro de presentación de resultados se construyó sobre la base del estudio realizado por las docentes del departamento de Trabajo Social antes citada.

Eje I: Tareas y funciones establecidas por el mundo laboral.

Eje II: Rasgos esperados por el mundo laboral.

Eje III: Conocimientos y experiencia.

<u>EJE</u>	<u>TEMA</u>	<u>SUB TEMA</u>
Conocimientos y experiencia.	<ul style="list-style-type: none"> • Conocimientos requeridos según Sociólogos. • Experiencia requerida según Sociólogos • Conocimientos requeridos por empleadores • Experiencia requerida por empleadores • Conocimientos requeridos según Antropólogos • Experiencia requerida según Antropólogos 	Planificación social
		Género
		Sujetos de intervención social
		Sectores sociales
		Investigación social Cuantitativa y Cualitativa
		Metodologías y/o estrategias específicas de intervención
		Recursos humanos
		Redes institucionales
		Administración pública
		Pobreza y exclusión social
		Drogas
		Asistencia Social
Tareas o funciones establecidas por el mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Tareas y funciones requeridas según Sociólogos. • Tareas y funciones requeridos por empleadores • Tareas y funciones requeridas según Antropólogos 	Funciones y tareas de planificación y gestión
		Educación
		Orientación y asistencia social
		Aplicación de metodologías y/o estrategias de intervención social
		Investigación social
		Procesamiento y/o elaboración de informes.
		Funciones específicas de programas sociales
Rasgos esperados por el mundo laboral.	<ul style="list-style-type: none"> • Rasgos esperados según Sociólogos • Rasgos esperados según Antropólogos • Rasgos solicitados por empleadores 	Trabajo en equipo
		Autonomía y pro actividad
		Actitud favorable a la tarea
		Flexibilidad frente a condiciones laborales
		Actitud a nuevas situaciones
Habilidades comunicacionales		

3.- Caracterización de los encuestados

A continuación se presentan las características laborales de Sociólogos y Antropólogos encuestados y entrevistados para dar cuenta de su perfil profesional.

Los Sociólogos encuestados en su mayoría tienen menos de 2 años de ejercicio profesional. Se desempeñan en instituciones de orden privada (58,8%), sin embargo el 40,7% de éstos trabaja en instituciones públicas. El área temática que abordan primordialmente sus instituciones de trabajo es la investigación, donde ejercen principalmente cargos de investigación y coordinación.

Por otro lado, los años de ejercicio profesional de los Antropólogos encuestados es de más de 6 años de experiencia. Se desenvuelven laboralmente en instituciones privadas (51,6%) y públicas (43,5%). Las instituciones en las cuales trabajan abordan principalmente la investigación e intervención, y se desempeñan mayoritariamente en cargos referidos a investigación, programas sociales, docencia y coordinación.

Cabe señalar que dentro de los ejes que se presentaran a continuación, las categorías de conocimientos, experiencia, tareas, funciones y rasgos fueron extraídas desde las demandas del mercado laboral a Trabajadores Sociales y sobre la base del estudio realizado por las docentes del departamento de Trabajo Social, antes citado.

4.- Eje I: Tareas y funciones establecidas por el mundo laboral.

Dentro de este eje se encuentran los sub temas referidos a:

- Tareas y funciones requeridas según Sociólogos.
- Tareas y funciones requeridas según Antropólogos.
- Tareas y funciones requeridas por empleadores.

4.1 Tareas y funciones.

Con respecto a este ítem cabe señalar que las tareas y funciones expuestas en la encuesta se agruparon de la siguiente manera:

- **Funciones y tareas de planificación y gestión:** donde se encuentran agrupadas, planificación, seguimiento y monitoreo, supervisión y evaluación, gestión de recursos y coordinación.

- **Educación:** donde se encuentran agrupadas, formación y capacitación, acciones socioeducativas, docencia u otros en educación superior.
- **Orientación y asistencia social:** donde se encuentran agrupadas, Orientación y/o asistencia social, tareas de bienestar de personal, intervención social con familias, infancia, adolescencia, jóvenes, promoción y difusión, tareas propias de monitor psicosocial.
- **Aplicación de metodologías y/o estrategias de intervención social:** donde se encuentran agrupadas, articulación de redes, trabajo comunitario y asesorías técnicas.
- **Investigación social:** referida a todas aquellas tareas y funciones que implican un proceso de investigación.
- **Procesamiento y elaboración de informes:** donde se encuentran agrupados, procesamiento y/o elaboración de informes, elaboración de registros e informes.
- **Funciones específicas y programas sociales:** Donde se encuentran agrupadas, mediación, relatorías, diagnósticos sociales, implementación de programas y tareas propias de procesos judiciales.

4.1.1.-Funciones y tareas de planificación y gestión:

Bajo esta etiqueta se han agrupado las siguientes tareas y funciones:

- Planificación.
- Seguimiento y monitoreo.
- Supervisión y evaluación.
- Gestión de recursos.
- Coordinación.

De acuerdo a la totalidad de los datos obtenidos según los Sociólogos se puede observar que en relación a las funciones y tareas de planificación y gestión; las labores que se distinguen como específicas son las de planificación y de gestión de recursos en su quehacer profesional por sobre el resto de estas tareas y funciones. (Ver anexos tabla número 6)

La importancia de estas labores en el desempeño laboral de éstos profesionales queda claramente ejemplificado en la siguiente opinión de uno de los entrevistados al señalar que *a ños sociólogos generalmente los requieren para el tema del área de la planificación y la gestión, por ejemplo cuando tú teni que desarrollar múltiples*

proyectos en un área, el sociólogo muchas veces lo que logra conseguir es ordenar todo eso y distinguir claramente cuáles son las funciones que tiene que cumplir cada uno, sistematizarte el cuento. En el fondo organizarte bien, como te dije antes las funciones y de esa manera hacer que todo funcione correctamente (Entrevista N° 47)

Asimismo, dentro de las tareas y funciones establecidas por el mundo laboral para los Antropólogos, estos señalan principalmente aquella referida a planificación con un 23.8%. (Ver anexos tabla número 7)

Finalmente, los empleadores al igual que los profesionales de las ciencias sociales destacan como una de las funciones y tareas principales que deben desempeñar Sociólogos y Antropólogos la planificación, destacando de igual manera las labores referidas a la gestión de recursos y a la coordinación, obteniendo todas las funciones y tareas de planificación y gestión un 22,5%. (Ver anexos, tabla número 8).

A continuación se presenta un gráfico de frecuencias de lo anteriormente expuesto:

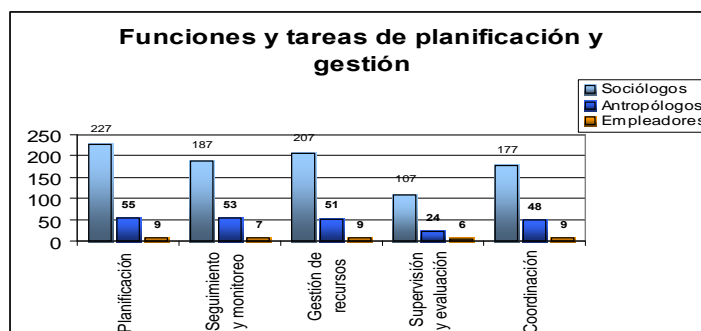


Gráfico número 1

4.1.2.-Educación.

De acuerdo a este sub tema las tareas y funciones se han agrupado de la siguiente manera:

- Formación y capacitación
- Acciones socioeducativas
- Docencia u otros en educación superior

Según los datos obtenidos a través de la encuesta aplicada, se puede observar que las funciones y tareas más demandadas según los Sociólogos en relación al área de educación, son aquellas vinculadas a la docencia u otras labores en educación superior con un 40.2%. (ver anexos tabla número 9)

Por otro lado, los Antropólogos encuestados destacan que dentro del área de educación, mayoritariamente aquellas acciones relacionadas con la formación y

capacitación y la docencia u otros en educación superior con 35,8% y un 33,6% respectivamente. (Ver anexos tabla número 10)

Desde la perspectiva de los empleadores, se puede señalar que las tareas y funciones más requeridas desde el mundo laboral a los profesionales de las ciencias sociales son las de formación y capacitación y acciones socioeducativas, cada tema con un 35,3%. (Ver anexos tabla número 11)

4.1.3.- Orientación y asistencia social

Según las funciones y tareas corresponden a:

- Orientación y/o asistencia social
- Tareas de bienestar de personal
- Promoción y difusión
- Tareas propias de monitor psicosocial.
- Intervención social con familias, jóvenes, adolescentes, infancia, mujeres, adultos mayores y refugiados.

En lo referido a Intervención social con familias, jóvenes, adolescentes, infancia, mujeres, adultos mayores y refugiados, los Sociólogos, Antropólogos y empleadores coinciden que es la tarea que principalmente deben desarrollar con un 38,3%, un 61,2% y un 77,8% respectivamente.

Por el contrario, las labores identificadas como menos requeridas según los Sociólogos son aquellas relacionadas a las tareas propias de monitor psicosocial con un 4,5%, labor que los antropólogos también la consideran como una de las menos requeridas con un 6,5%, aún cuando las tareas de bienestar personal son consideradas por éstos como las menos solicitadas alcanzando un 6%.

El siguiente gráfico muestra las frecuencias de los datos anteriormente descritos:

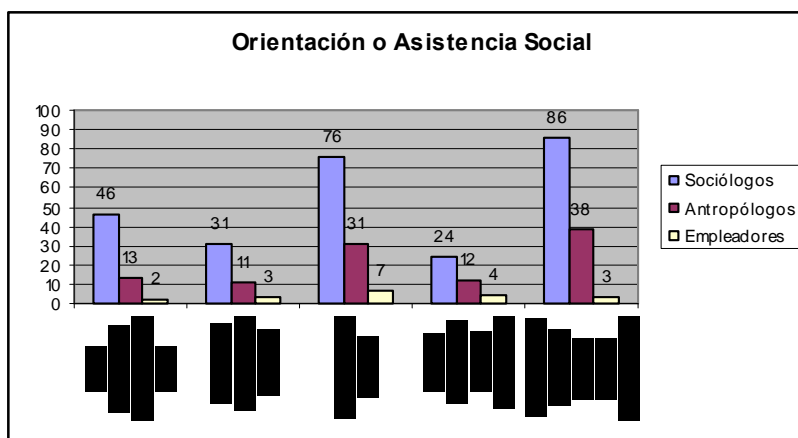


Gráfico número 2.

A través del gráfico anterior se puede observar que según los Sociólogos, la intervención social con familias, jóvenes, adolescentes, infancia, mujeres, adultos mayores y refugiados es la tarea que más destacan, esto se refleja en la opinión de un Sociólogo quien destaca la intervención social como un área muy importante para el desempeño laboral, pero la entiende a través de la especificidad; *“Yo creo que hay trabajos que a lo mejor pueden desempeñar de mejor manera los sociólogos, pero no necesariamente son exclusivos de sociólogos. Porque tiene mejor formación para eso, por ejemplo... estoy pensando, en el ámbito de la intervención social hay cosas como la generación de indicadores ponte tú que claramente un psicólogo o un antropólogo también sabe hacerlo, pero yo creo que un sociólogo tiene mejor formación para hacerlo, por lo tanto lo hace de mejor manera, en general un profesional de las ciencias sociales puede ser sustituible mas menos unos con otros, pero siempre hay ámbitos quizás que son mas... en los cuales se destacan unos más que otros, y esa sería la especificidad yo creo”.* (Entrevista número 25).

4.1.4.-Aplicación de metodologías y/o estrategias de intervención social.

Bajo este rótulo se han considerado las funciones y tareas referidas a:

- Articulación de redes.
- Trabajo comunitario.

Con respecto a la aplicación de metodologías y/o estrategias de intervención social, se observa que en el caso de los Sociólogos reconocen un mayor requerimiento en la articulación de redes con un 61,8%, mientras que el trabajo comunitario solo alcanza el 38,2%. (Ver anexos tabla 15)

En relación a estos resultados se puede observar que el trabajo del sociólogo se va ligando más a la articulación de redes que al trabajo comunitario, ya que su trabajo suele vincularse a diferentes instituciones, tal como señala uno de los entrevistados: *“cuando tú trabajas con trabajadores sociales están mucho más en la pega concreta de ayudarles a la gente, y quizás el sociólogo puede aportar allí con vinculación a través de trabajo de redes con... por ejemplo y si tú tienes un problema de prevención de drogas por ejemplo, quizás el sociólogo pueda entender que ese es un problema de marginalidad, y que quizás no lo soluciona sólo generando factores protectores y combatiendo factores de riesgo, sino que también generando una política intersectorial que permita atraer distintos enfoques públicos como son los jóvenes, como es deporte, como es trabajo, Chile deporte, la Fundación por la Superación de la Pobreza tiene distintos organismos y trabajar ahí intersectorialmente, creo que ahí*

está el fuerte del sociólogo, en mirar y abrir la ventana del conflicto de la intervención de lo que se esté haciendo”(Ver anexos entrevista número 28). Esto se puede relacionar a que los sociólogos declaran que en su desempeño profesional constantemente buscan aplicar una mirada que integre los diversos factores que influyen en un determinado contexto de manera más macro, y es por ello que ven las labores de la intervención directa más ligadas a otras profesiones, como por ejemplo, el trabajo social.

Por otro lado los Antropólogos y empleadores reconocen que ambas funciones son igualmente solicitadas, ya que los resultados arrojaron porcentajes similares, siendo en el caso de los Antropólogos un 49,5% en articulación de redes y un 45,5% en trabajo comunitario, y en los empleadores un 54,5% y 45,5% respectivamente.(Ver anexos tabla número 16 y 17).

Por otra parte, los empleadores si reconocen el trabajo comunitario como un área relevante para estos profesionales viéndose reflejado esto en mayor medida en los resultados obtenidos a través de Antropólogos, ya que éstos indican que son temáticas importantes en su desarrollo profesional, es así como lo sostiene un antropólogo quien dice que *“en términos comunitarios, bueno estamos bien ligados con redes locales en diferentes temáticas. Obviamente que entendemos que el trabajo no lo podemos realizar solo nosotros, sino que nos complementamos con las otras instituciones”* (entrevista N° 62).

4.1.5.-Investigación social.

De acuerdo a la información recolectada en las encuestas tanto Sociólogos, Antropólogos y empleadores valoran el área de investigación social en un 87,9%, un 93,5% y un 77,7% respectivamente, como una de las principales funciones requerida en los ámbitos laborales, por lo que se desprende que es una de las áreas de mayor empleabilidad para éstos profesionales. (Ver anexos tablas número 18,19 y 20).

De lo anterior se puede inferir que el área en la que más se desenvuelven estos profesionales es la investigación social, la cual es un aspecto fundamental en el desarrollo de estos profesionales de las ciencias sociales.

A pesar de esto hoy en día el mercado laboral de dichos profesionales es mucho más diverso tal como lo señala uno de nuestros entrevistados indicando que, *“La investigación social hoy en día no es importante, o sea entre comillas no es importante, claro que es importante, pero no es una de las prioridades del estado ni del gobierno, por lo tanto en los estudios de mercado es donde más se están*

desarrollando los sociólogo, cosa que a lo mejor ahí debiera estar un técnico en marketing, a lo mejor debiera estar otro profesional, un publicista, pero yo creo que los sociólogos tienen que estar investigando, tiene que estar en terrenos donde realmente se necesita, donde hay problemas graves a nivel social, como son los flagelos que todos conocemos, producto de la pobreza misma de algunos sectores. Ahí es donde yo creo que tiene que estar el sociólogo preguntándose ¿por qué pasa esto?...No viendo si es que a lo mejor un producto me va a vender más con tales características, o voy a ganar menos con este producto. O sea, yo creo que el sociólogo tiene que estar como te digo donde más se necesita, que por eso nació como una carrera crítica” (Entrevista número 33).

Esto se complementa con la opinión de otro entrevistado quien afirma; *“Yo creo que la especificidad tiene que ver con la investigación, porque en el tema de la intervención los trabajadores sociales son más que nosotros y es un tema de manejo de trabajo comunitario... la sociología comunitaria ha tenido más campo en eso, pero los trabajadores sociales tienen muchas más herramientas tal vez de ejercer cambios desde el terreno, y de liderar los procesos que se están dando en las bases, como el liderar talleres, y como de empoderar... como que me da la impresión de que el sociólogo da como herramientas más técnicas que te ayuden... y recopilar información que sea relevante, pero esa información puede ser para hacer un diagnóstico”.*(Entrevista número 37).

4.1.6.-Procesamiento y elaboración de informes

Dentro de este subtema se han agrupado las funciones y tareas referidas a:

- Procesamiento y elaboración de informes.
- Elaboración de registros e informes.

De los datos extraídos de las encuestas cabe señalar que por parte de los Antropólogos y Sociólogos, no se reconoce una diferencia significativa en lo referido al procesamiento y/o elaboración de informes y la elaboración de registros e informes, arrojando resultados similares en ambas tareas, siendo esto en el caso de los Sociólogos un 53,2% y un 46,8% respectivamente, en paralelo con los Antropólogos donde se aprecia un 51,4% y un 48,6 %. (Ver anexos tablas 21 y 22)

En el caso de los empleadores se observa que estos requieren en mayor medida a dichos profesionales en la elaboración de registros e informes con un 57,1% por sobre el 42,9% que alcanza el procesamiento y/o elaboración de informes. (Ver anexos tabla 23)

4.1.7.-Funciones específicas y programas sociales:

Bajo este rótulo se han considerado las labores en relación a:

- Mediación.
- Relatorías.
- Diagnósticos sociales.
- Implementación de programas.
- Tareas propias de procesos judiciales.

De acuerdo a los resultados expuestos en las tablas se puede apreciar que según la opinión de Sociólogos y Antropólogos, la tarea específica que más se les demandada es la realización de diagnósticos sociales, con un 40,3% y un 37% respectivamente; Seguida de la implementación de programas, que alcanza un 35,4% en los sociólogos y un 33,6% en los Antropólogos. Al contrario, las tareas menos requeridas son aquellas propias de procesos judiciales con un 2,7% y un 3,4% respectivamente; y la mediación con un 7,5% en el caso de los sociólogos y un 10,3% para los antropólogos. (Ver anexos tablas 24 y 25).

Esto lo refleja la opinión de uno de los Antropólogos entrevistados al afirmar que : *“A mí me ha tocado en este trabajo intervenir más bien muy fuerte en el tema del diagnóstico social, siento yo que ahí hay un plus del antropólogo y eso se percibe en la capacidad de poder ver estructuras que no son tan evidentes”* (Entrevista número 54).

Estas percepciones coinciden con los requerimientos de los empleadores ya que la tarea que más solicitan es la elaboración de diagnósticos sociales con un 30%, y en segundo lugar se requiere tanto las relatorías como la implementación de programas alcanzando ambas un 25%. Al igual que en la apreciación de los profesionales, las tareas menos requeridas por los empleadores son la mediación y las relacionadas con los procesos judiciales, cada una con un 10%. (Ver anexos tabla 26).

El siguiente gráfico de frecuencias presenta lo anteriormente expuesto:

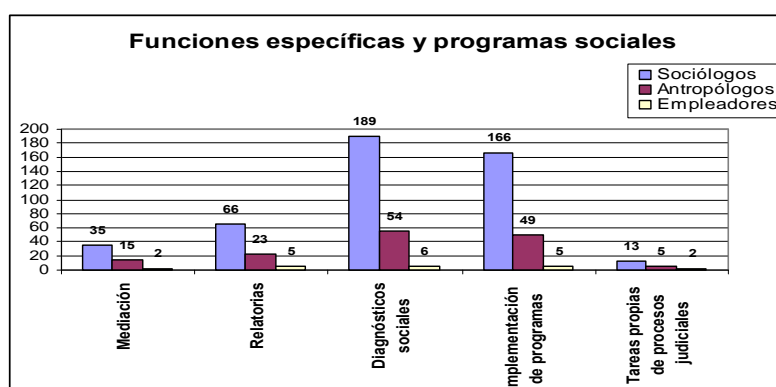


Gráfico Número 3

5.- Eje II: Rasgos esperados por el mundo laboral.

Dentro de este eje se encuentran los sub temas referidos a:

- Rasgos esperados según Sociólogos.
- Rasgos esperados según Antropólogos.
- Rasgos requeridos por empleadores.

Con respecto a los rasgos esperados para estos profesionales según Sociólogos, Antropólogos y empleadores, se agruparon de la siguiente manera:

- **Trabajo en equipo:** Donde se encuentran agrupados los rasgos referidos a; participar en proyectos y tareas, trabajar en equipos interdisciplinarios, trabajar cooperativamente, liderar equipos de trabajo.
- **Autonomía y pro actividad:** donde se encuentran agrupados los rasgos referidos a; tenga una actitud crítica y reflexiva, muestre autonomía en la toma de decisiones, piense y resuelva problemas, tenga iniciativa, creatividad y sea proactivo/a.
- **Actitud favorable a la tarea:** donde se encuentran agrupados los rasgos referidos a; muestre tolerancia a la frustración, evidencie vocación de servicio, evidencie responsabilidad, tenga tolerancia al trabajo bajo presión.
- **Flexibilidad frente a las condiciones laborales:** donde se encuentra agrupados los rasgos referidos a; tenga disponibilidad para flexibilizar horarios, tenga disposición para trabajar en terreno, tenga disposición para viajar a regiones/país.
- **Actitud a nuevas situaciones:** donde se encuentran agrupados los rasgos referidos a; desarrollar aprendizaje continuo, tenga una actitud favorable al cambio, muestre capacidad de adaptación, actúe con comprensión del contexto.

- **Habilidades comunicacionales:** Donde se encuentran agrupados los rasgos referidos a; sea capaz de comunicarse efectivamente, se relacione bien con las personas, resuelva conflictos, sea asertivo/a, tenga empatía, tenga buen humor, sea capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas, sepa usar las TICs.

5.1.1.- Trabajo en equipo.

Los temas agrupados bajo este rótulo son:

- Participe en proyectos y tareas.
- Trabaje en equipos interdisciplinarios.
- Trabaje cooperativamente.
- Lidere equipos de trabajo.

Sobre la base de esta agrupación y a partir de los datos obtenidos a través de la encuesta se puede observar que tanto Sociólogos, Antropólogos como empleadores coinciden en que el principal rasgo esperado de estos profesionales es la capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios con un 27,4%, 26,9 % y 25,7% respectivamente. (Ver anexos gráfico número 7). Es así, como la flexibilidad interna del mercado laboral según Ozaki, Standing (1999) requiere trabajadores que sean capaces de ajustarse a los diferentes cambios presentes en el mercado, adecuándose y desarrollando múltiples tareas, siendo una de las principales el trabajo en equipos multidisciplinarios.

Debido a los cambios que han ocurrido en el mercado laboral los profesionales han debido adecuarse a estos, lo que implica entre otras cosas el trabajar en equipos que no están sólo conformados por profesionales de una misma disciplina, sino que integrarán equipos interdisciplinarios. Esta afirmación es presentada por un Antropólogo entrevistado en la siguiente opinión: *“si requiere mucho trabajo en equipo, en general al antropólogo se le contrata no como profesional único, sino para trabajar en equipos interdisciplinarios”*. (Entrevista número 54).

Al respecto, los Sociólogos ven en el trabajo interdisciplinario una oportunidad para profundizar aspectos o áreas en las que ellos no tienen experticia, y en opinión de uno de los entrevistados el *“trabajar con equipos multidisciplinarios es súper importante porque el trabajo del sociólogo como tú puedes abordar temas muy distintos y no eres experto en esos temas, tú tienes que abordar en otras ramas como economía legal, o que se yo, y tener en general donde tú estás metido tienen otra expertisse involucrada entonces teni que tener también un vocabulario que sea entendible y que sea y que genere participación por parte de tu equipo de trabajo”* (Entrevista número 17). Para ello se destaca la necesidad de desarrollar la capacidad de adecuarse al trabajo con otros profesionales y con diversos grupos de trabajo.

Además, Sociólogos y Antropólogos señalan que los demás rasgos esperados referidos a trabajo en equipo también son relevantes, fluctuando los porcentajes entre el 4,8% y 5%. (Ver anexos tablas número 27 y 28).

Es así como el mercado laboral demanda profesionales que además de poseer capacidad de adecuarse a los distintos cambios, sean capaces de innovar complementando los conocimientos y las nuevas tecnologías, es decir, como postula Castells (2006) el mercado requiere de trabajadores auto programables, que posean educación, experiencia y competencias que los tornen como profesionales más empleables, que sean capaces de permanecer en sus puestos de trabajo el tiempo que lo deseen.

Asimismo, los empleadores indican que los principales rasgos esperados de Sociólogos y Antropólogos son que participe en proyectos y tareas, trabaje en equipos interdisciplinarios y lidere equipos de trabajo, todas con un 25,7 %. (Tabla número 29)

5.1.2.- Autonomía y pro actividad.

Bajo esta etiqueta se han agrupado los siguientes rasgos:

- Tenga una actitud crítica y reflexiva
- Muestre autonomía en la toma de decisiones
- Piense y resuelva problemas
- Tenga iniciativa, creatividad y sea proactivo/a.

A raíz de esta agrupación se puede señalar que según Sociólogos y Antropólogos el principal rasgo esperado para el desempeño laboral de estos profesionales es que tenga una actitud crítica y reflexiva, con un 27,3% y 26,9%, seguidos de piense y resuelva problemas con un 25,2% y 24,7% y finalmente tenga iniciativa, creatividad y sea proactivo/a con un 25,1% y 24,7%, muestre autonomía en la toma de decisiones con un 22,4% y 23,7% respectivamente. (Ver anexos tablas número 30 y 31). Es decir, que un profesional empleable debe poseer competencias laborales relacionadas a aspecto como la solución de problemas, la toma de decisiones, la creatividad y proactividad, las cuales por lo demás, son compartidas entre las distintas disciplinas estudiadas.

En relación al rasgo más relevado por los Sociólogos, se debe estar constantemente reflexionando acerca del contexto en el cual se encuentran insertos laboralmente. Para ello *“también es necesario que el sociólogo tenga una actitud crítica, ante los temas referentes, para que tanto lo que aparezca en los medio de comunicación a la forma en que se realiza los trabajos no son sólo los temas, sino también la forma en que se*

realizan las cosas porque uno muchas veces tiende a creer lo que ve primero ya está bien, pero si uno analiza mas allá se da cuenta que salen muchos errores o quizás no errores pero cosas que se podrían hacer mejor”. (Entrevista número 20)

Se aprecia que los rasgos agrupados dentro de autonomía y pro actividad según Sociólogos y Antropólogos no existen grandes diferencias entre estos, sino que más bien son homogéneos en términos de relevancia.

Mientras que para los empleadores los rasgos que deben poseer los profesionales de las ciencias sociales son que tenga una actitud crítica y reflexiva, piense y resuelva problemas y tenga iniciativa, creatividad y sea proactivo/a, todas con un 22,7%. Los que coinciden con los profesionales encuestados en valorar en mayor medida el rasgo que tenga una actitud crítica y reflexiva. (Tabla número 32).

Es así que la importancia de tener una actitud crítica y reflexiva, radica en que hoy en día se espera que los profesionales de las ciencias sociales se encuentren preparados, como sugiere Gómez y Sandoval (2004) para producir, transformar, usar y aplicar conocimientos para la identificación, resolución y arbitraje de problemas, con el fin de lograr profesionales autónomos y pro activos en lo que respecta al desempeño laboral.

5.1.3.- Actitud favorable a la tarea.

En este sub tema se han agrupado las siguientes características:

- Muestre tolerancia a la frustración
- Evidencie vocación de servicio
- Evidencie responsabilidad
- Tenga tolerancia al trabajo bajo presión

Sobre la base de la totalidad de los datos se puede inferir que los rasgos más esperados según Sociólogos y Antropólogos es que evidencie responsabilidad con un 30,1% y 29% respectivamente.

El rasgo tolerancia al trabajo bajo presión lo señalan con un 26,7% en el caso de sociólogos y un 23,1% en el caso de antropólogos mientras que muestre tolerancia a la frustración es valorado en un 24,7% y 28% respectivamente. (Ver anexos tablas número 33 y 34)

Por otro lado, los profesionales de las ciencias sociales encuestados coinciden en señalar que el rasgo menos requerido por el mercado laboral es que evidencien vocación de servicio, con un 18,5% los Sociólogos y 19,9% los Antropólogos, ya que muchas veces son empleados por instituciones que no necesariamente están orientadas hacia la solución de problemas sociales, por lo tanto *“ya no necesariamente un sociólogo es alguien con conciencia social, alguien que quiera hacer cambios en la sociedad, que quiere... que tiene una visión de transformación, ¡no necesariamente!, de hecho, un sociólogo puede ser un perpetuador de los problemas sociales... porque depende qué estudio te quieran hacer, o sea, hay gente que acepta hacer cualquier cosa y pa’ cualquier empresa y tú haces lo que te piden”* (Entrevista número 37). Así mismo, los empleadores le dan mayor relevancia al igual que los Sociólogos y Antropólogos al rasgo referido a evidenciar responsabilidad con un 28,6%, agregándole además que tenga tolerancia al trabajo bajo presión, con el mismo porcentaje. (Ver anexos Gráfico número 9)

5.1.4.- Flexibilidad frente a las condiciones laborales.

Bajo esta etiqueta se han considerados los siguientes rasgos:

- Tenga disponibilidad para flexibilizar horarios
- Tenga disposición para trabajar en terreno
- Tenga disposición para viajar a regiones/país.

A partir de los resultados obtenidos, se puede sostener que el tener disposición para trabajar en terreno es el rasgo más valorado según Sociólogos y Antropólogos, alcanzando un 40,3% y 37,5% respectivamente. (Ver anexos tablas número 36 y 37)

Además, estos profesionales consideran que el rasgo menos valorado es el referido a que tenga disponibilidad para flexibilizar horarios con un 27,6% y 29,4% respectivamente.

Mientras que los empleadores señalan que tenga disponibilidad para flexibilizar horarios y tenga disposición para trabajar en terreno, son los principales rasgos que deben tener Sociólogos y Antropólogos, ambas con un 35%. (Ver anexos tabla número 36)

En tanto, se puede observar que las distintas fuentes concuerdan en señalar que tenga disposición para trabajar en terreno es el rasgo principal que demanda el mercado laboral a los Sociólogos y Antropólogos. Por otro lado, discrepan ya que los empleadores a diferencia de los profesionales de las ciencias sociales señalan como uno de los rasgos más esperados que tenga disponibilidad para flexibilizar horarios.

Es importante el desarrollar este rasgo porque los Antropólogos entre otras labores, realizan trabajo en terreno que está relacionado con técnicas como la observación participante, la etnografía, por nombrar algunas. Esto se ve expuesto desde el punto de vista de un Antropólogo entrevistado que hace referencia a *“la disponibilidad como para hacer mucho trabajo de campo, ya que te implica como desplazarte por distintos lugares a nivel regional, nacional o fuera del país y, como la flexibilidad horaria porque para hacer trabajo de campo se necesita como mucha etnografía”* (Ver anexos entrevista número 61).

Por otra parte, los Sociólogos si bien declaran que el trabajo en terreno no es una de sus labores más frecuentes sí consideran que este rasgo es requerido desde el mercado laboral, porque es importante adecuarse a las características de la población con la que se trabaje.

5.1.5.- Actitud a nuevas situaciones.

Bajo este sub tema se han agrupado los rasgos relacionados a:

- Desarrolle aprendizaje continuo.
- Tenga una actitud favorable al cambio.
- Muestre capacidad de adaptación.
- Actúe con comprensión del contexto.

Considerando la totalidad de los datos obtenidos a través de las encuestas aplicadas, se puede afirmar que el rasgo más esperado de los Sociólogos corresponde a actuar con comprensión del contexto con un 26,9%. Esta característica es necesaria según dichos profesionales para tener una mirada más completa de los diversos escenarios sociales donde se desempeñen. Esto se ve explicitado en la opinión de uno de los entrevistados *“si uno no sabe donde esta parao, mucha teoría, mucha metodología, pero...puedes estar dando palos de ciego constantemente. Es decir, comprender los contextos sociales, históricos, temporales, es fundamental yo creo para la sociología... pa'l sociólogo en general.”* (Entrevista número 23). Por lo tanto, no basta que estos profesionales sólo tengan conocimientos teóricos y metodológicos, también es necesario para su empleabilidad desarrollar competencias que les permitan actuar y comprender el contexto en el que están insertos laboralmente. En segundo lugar se releva el mostrar capacidad de adaptación con un 25,8%, y el tercer lugar lo comparten el desarrollo de un aprendizaje continuo y tener una actitud favorable al cambio con un 24,8% y 22,5% respectivamente. (Ver anexos tabla número 39)

Así mismo, los Antropólogos coinciden con los Sociólogos al considerar como rasgo principal el actuar con comprensión del contexto con un 26,9%, además valoran con 27,1% que muestre capacidad de adaptación, con un 23,6% que desarrolle aprendizaje continuo y por último con un 21,1% que tenga una actitud favorable al cambio. (Ver anexos tabla número 40).

El siguiente gráfico muestra lo anteriormente expuesto:

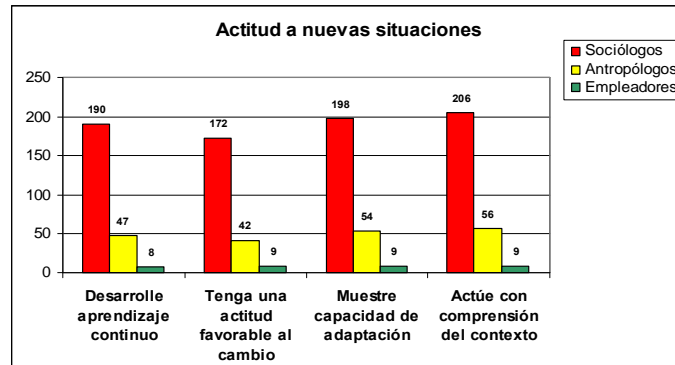


Gráfico número 4.

Es necesario entonces, que los Antropólogos conozcan los elementos como códigos, símbolos que están presentes en los espacios sociales donde se involucrarán. Esto se ve reflejado en la opinión de uno de los Antropólogos entrevistados quien afirma que para ello hay que tener *“entendimiento y poder captar las dinámicas propias de esas sub culturas o de esos grupos en los cuales participan, sean ancianos, tribus urbanas”* (Entrevista número 54)

Esto se refleja en los postulados de Sommer (2006) quien afirma que la formación variada y amplia es la base para que los trabajadores puedan hacer frente a los escenarios cambiantes y esta habilidad se ha constituido en un requerimiento fundamental para la empleabilidad.

Se puede decir además que todos los rasgos relacionados a actitud a nuevas situaciones son considerados de una manera relativamente homogénea según los empleadores, posicionando en el mismo nivel con un 25,7% los rasgos que tenga una actitud favorable al cambio, muestre capacidad de adaptación y actúe con comprensión del contexto, y por último que desarrolle aprendizaje continuo con un 22,9%. (Ver anexos tabla número 41)

Al comparar los datos provenientes de las distintas fuentes se evidencia que estos coinciden en considerar los rasgos que corresponden a actuar con comprensión del contexto y que muestre capacidad de adaptación como los más esperados por el mercado laboral.

5.1.6.-Habilidades comunicacionales.

Dentro de este rótulo se han agrupado los siguientes rasgos:

- Sea capaz de comunicarse efectivamente.
- Se relaciones bien con las personas.
- Resuelva conflictos.
- Sea asertivo/a.
- Tenga empatía.
- Tenga buen humor.
- Sea capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas.
- Sepa usas las TICs.

El siguiente gráfico de frecuencias muestra los rasgos agrupados dentro del rótulo de habilidades comunicacionales de antropólogos, sociólogos y empleadores:

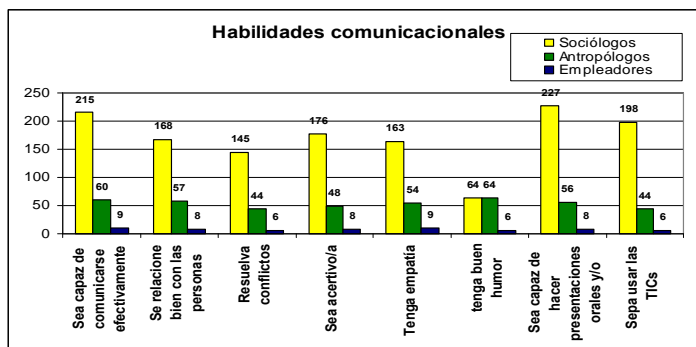


Gráfico número 5

Sobre la totalidad de los datos se puede sostener que la capacidad de hacer presentaciones orales y/o escritas es relevada por los Sociólogos con un 16.7%, seguido de la capacidad de comunicarse efectivamente valorándola en un 15,8% y con un 14,6% que sepa usar las TICs.

La importancia del manejo de las habilidades relevadas por los Sociólogos está dada por la exigencia del desarrollo cotidiano del ejercicio de su profesión, ya que constantemente deben utilizarlas en las diferentes tareas que les son encomendadas, tal como lo plantea uno de los entrevistados al señalar que se requiere del “*manejo por ejemplo, en las presentaciones orales, en ese tipo de cosas como saber desenvolverse bien en las reuniones, en las presentaciones, presentar resultados, ese tipo de cosas, eso parece ser mas importante en comparación a otras profesiones*” (Entrevista número 18).

Se puede apreciar además según los sociólogos encuestados que el rasgo que menos se espera de estos es que tenga buen humor con un 4,7%. (Ver anexos tabla número 42)

Al mismo tiempo, según los Antropólogos encuestados el rasgo más esperado por el mercado laboral corresponde con un 15% que tenga buen humor, la capacidad de relacionarse bien con las personas con un 13,4% y capacidad de hacer presentaciones orales y/o escritas en un 13,1%. (Ver anexos tabla número 43).

Por su parte, los empleadores consideran la capacidad de comunicarse efectivamente junto con tener empatía como los rasgos más demandados hacia los profesionales de esta área, ambas con un 15%, seguido por la capacidad de relacionarse bien con las personas, sea asertivo/a y ser capaz de hacer presentaciones orales y/o escritas valoradas en un 13,3%. (Ver anexos tabla número 44).

El realce que le dan los empleadores a la empatía es valorado de manera distinta por Sociólogos y Antropólogos pues ésta presenta utilidades distintas de acuerdo a las diferentes tareas que deben desempeñar. Es así que los antropólogos afirman que es algo crucial en su quehacer profesional, al considerar la empatía como *“la posibilidad de abrirse a contextos culturales distintos que de repente no son propios a los que uno suele llevar cotidianamente. No se po’, en su vida diaria a veces teni que trabajar con hombres, teni que trabajar con mujeres y teni que ser como súper sensible como a las sutilezas que están presentes dentro de las culturas”* (Entrevista número 61).

Los Sociólogos, en tanto estiman que la empatía es necesaria para un buen desempeño laboral al relacionarse en el cotidiano con distintos tipos de sujetos; tal como lo señala uno de los entrevistados: *“no sé, como empatía de repente con el sujeto de investigación, hay que saber sobre todo al principio que es mi experiencia, saber interactuar con no sé, desde investigadores ya con mucha experiencia, a los encuestadores, los sujetos de los cuales vas a recoger datos.* (Entrevista número 1).

Por otro lado, los rasgos menos valorados según los empleadores son que resuelva conflictos, tenga buen humor y sepa usar las TICs todas con un 10%.

A raíz de esto se puede observar que la totalidad de las fuentes consultadas coinciden en que uno de los rasgos más importantes que deben tener Sociólogos y Antropólogos es la capacidad de hacer presentaciones orales y/o escritas. Sin embargo existe discrepancia entre Antropólogos y empleadores con respecto a tener buen humor, ya que los primeros lo señalan como el rasgo con mayor importancia, mientras que los

empleadores consideran que es el menos relevante. Al mismo tiempo, se aprecia que el rasgo sepa usar las TICs no es el más relevante pero si es destacado con porcentajes altos por Sociólogos, Antropólogos y empleadores, es decir que es fundamental que un profesional empleable sepa usar las TICs, ya que según Moore (1997) las organizaciones dependen cada vez más del uso inteligente de la información y de las tecnologías de la información para ser competitivas. Moore (1997).

6.- Eje III: Conocimientos y experiencia.

El presente eje contiene las respuestas obtenidas a través de las encuestas aplicadas a Sociólogos, Antropólogos y empleadores referidos a los conocimientos y experiencia demandados por el mercado laboral.

A partir de este eje se encuentran agrupados los resultados referidos a:

- Conocimientos requeridos según Sociólogos y Antropólogos
- Experiencia requerida según Sociólogos y Antropólogos
- Conocimientos y experiencia requerida por empleadores.

Dentro de este eje se consideran los conocimientos agrupados de la siguiente forma tanto para Sociólogos, Antropólogos y empleadores:

- Planificación social.
- Género.
- Sujetos de intervención social, que incluye el conocimiento específico en alguna de éstas áreas: familias, jóvenes, adolescentes, infancia, mujeres, adultos mayores, refugiados, que no son excluyentes entre sí.
- Sectores sociales, donde se requiere de conocimientos específicos en alguna de éstas áreas: salud, justicia, trabajo, economía, educación, vivienda, seguridad social, que no son excluyentes entre sí.
- Investigación social cualitativa y cuantitativa.
- Metodologías y/o estrategias específicas de intervención.
- Recursos humanos.
- Redes institucionales; programas sociales específicos, legislación social.
- Administración pública.
- Pobreza y exclusión social.
- Drogas.
- Asistencia social.

6.1.1.- Conocimientos requeridos según Sociólogos y Antropólogos.

A partir de la categorización anteriormente expuesta se muestra un gráfico de frecuencias, señalando los conocimientos requeridos por el mercado laboral para Antropólogos y Sociólogos.

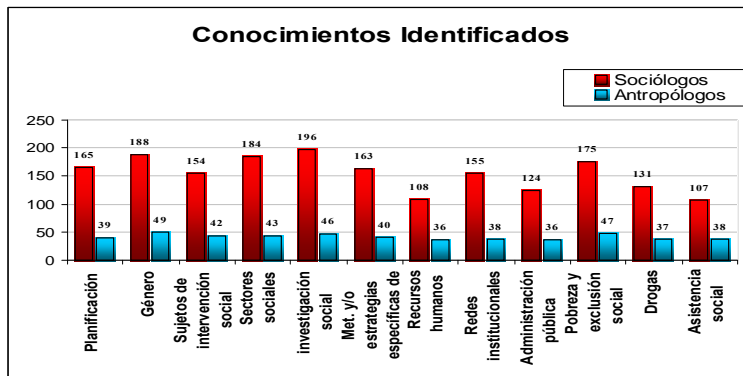


Gráfico número 6

A partir de esta categorización y los datos obtenidos a través de la encuesta, referidos a los conocimientos requeridos por el mercado laboral, se puede decir, que tanto Sociólogos como Antropólogos deben manejar todos los conocimientos mencionados para lograr desenvolverse adecuadamente en el mercado laboral. Esto se puede ver reflejado en los postulados de Pesquero (2001) quien afirma que se requiere de profesionales que estén constantemente en capacitación, y aumentando sus conocimientos, por tanto la educación que poseen los trabajadores es uno de los ejes fundamentales en esta sociedad informacional, donde tanto los puestos de trabajo como las empresas se distinguirán por la intensidad de conocimientos que utilicen.

Sin embargo, los conocimientos más relevantes, son los referidos al ámbito de género, con un 75,8% de Sociólogos y un 79% de Antropólogos, seguidos por el ámbito investigación social con un 79% y 74,2%, y por el tema pobreza y exclusión social con un 70,6% y un 75,8% respectivamente. Por el contrario se aprecia que para Antropólogos los temas en los cuales menos conocimiento deben tener es en recursos humanos con un 58,1% y en administración pública con un 58,1%, y en el caso de los Sociólogos los temas que menos deben tener conocimientos es en el ámbito de Recursos humanos con un 43,5% y Asistencia social con un 43,1%, coincidiendo ambos en que el tema de recursos humanos es menos esencial para el desempeño adecuado en los ámbitos laborales en Chile. (Ver anexo tabla número 3 y tabla número 4)

Desde los datos obtenidos partir de la aplicación de la encuesta a Sociólogos, Antropólogos y empleadores es posible establecer las siguientes asociaciones entre las áreas de conocimientos requeridas:

Al realizar pruebas de χ^2 de Pearson para el caso de los Sociólogos, entre asistencia social y metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (0,000) y asistencia social con sectores sociales (0,000) se puede apreciar que si existe asociación significativa entre las variables, por otro lado al realizar cruces entre asistencia social con las variables investigación (0,89) y Planificación (0,826) se aprecia que no existe asociación significativa entre las variables.

A continuación se presentan las tablas de asociación entre variables que muestran lo anteriormente expuesto.

		se requiere conocimiento Asistencia social		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	Si	82	81	163	
	No	25	60	85	
Total		107	141	248	

Tabla N° 1

		se requiere conocimiento Asistencia social		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento sectores sociales	Si	94	90	184	
	No	13	51	64	
Total		107	141	248	

Tabla N° 2

		se requiere conocimiento Asistencia social		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento Investigación	Si	85	111	196	
	No	22	30	52	

Tabla N° 3

		se requiere conocimiento Asistencia social		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento Planificación	Si	72	93	165	
	No	35	48	83	
Total		107	141	248	

Tabla N° 4

Al cruzar la variable pobreza y exclusión social con Sectores sociales (0,000) y metodologías y/o estrategias específicas de intervención social (0,000) se aprecia que entre las variables existe asociación significativa al igual que al cruzar la variables redes institucionales programas sociales específicos; legislación: y sujetos de

intervención social (0,001), sectores sociales (0,000) y género (0,001) se aprecia que en todas las pruebas realizadas existe asociación significativa.

A continuación se presentan las tablas de asociación entre variables que muestran lo anteriormente descrito.

		se requiere conocimiento Pobreza y exclusión social		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento sectores sociales	Si	148	36	184	
	No	27	37	64	
Total		175	73	248	

Tabla N° 5

		se requiere conocimiento Pobreza y exclusión social		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
Se requiere conocimiento Metodologías y/o estrategias específicas de intervención social	Si	131	32	163	
	No	44	41	85	
Total		175	73	248	

Tabla N°6

		se requiere conocimiento Redes institucionales; programas sociales específicos; legislación		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento sujetos de intervención social	Si	108	46	154	
	No	47	47	94	
Total		155	93	248	

Tabla N°7

		se requiere conocimiento Redes institucionales; programas sociales específicos; legislación		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento sectores sociales	Si	130	54	184	
	No	25	39	64	
Total		155	93	248	

Tabla N°8

		se requiere conocimiento Redes institucionales; programas sociales específicos; legislación		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento Género	Si	128	60	188	
	No	27	33	60	
Total		155	93	248	

Tabla N°9

En el caso de la variable administración pública cruzada con sectores sociales (0,000), sujetos de intervención social (0,000) se aprecia que existe asociación significativa, sin embargo en la prueba realizada con las variables administración

pública e investigación (0,029) se concluye que no existe asociación significativa entre ambas variables.

A continuación se presentan las tablas de asociación entre variables que muestran lo anteriormente descrito.

		se requiere conocimiento Administración pública		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento sectores sociales	Si	107	77	184	
	No	17	47	64	
Total		124	124	248	

Tabla N°10

		se requiere conocimiento Administración pública		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento sujetos de intervención social	Si	95	59	154	
	No	29	65	94	
Total		124	124	248	

Tabla N°11

		se requiere conocimiento Administración pública		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento Investigación	Si	105	91	196	
	No	19	33	52	
Total		124	124	248	

Tabla N°12

Para las pruebas de asociación entre las variables drogas y sectores sociales (0,000), y drogas con género (0,000) se aprecia que en ambos casos existe asociación significativa, sin embargo, al realizar las pruebas entre las variables drogas e investigación (0,646) no se aprecia asociación significativa entre variables, esto también sucede al realizar las pruebas de asociación entre recursos humanos e investigación social (0,839) se aprecia que no existe asociación significativa entre ambas variables.

A continuación se presentan las tablas de asociación entre variables que muestran lo anteriormente descrito.

		se requiere conocimiento Drogas		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		
se requiere conocimiento sectores sociales	Si	117	67	184	
	No	14	50	64	
Total		131	117	248	

Tabla N°13

		se requiere conocimiento Drogas		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		,000
se requiere conocimiento Género	Si	126	62	188	
	No	5	55	60	
Total		131	117	248	

Tabla N°14

		se requiere conocimiento Drogas		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		,646
se requiere conocimiento Investigación	Si	105	91	196	
	No	26	26	52	
Total		131	117	248	

Tabla N°15

		se requiere conocimiento Recursos humanos		Total	Sig. asintótica (bilateral)
		Si	No		,839
se requiere conocimiento Investigación social	Si	86	110	196	
	No	22	30	52	
Total		108	140	248	

Tabla N°16

En cuanto a las pruebas de χ^2 de Pearson entre variables, es posible observar que las áreas de conocimiento asociadas necesarias para un adecuado desempeño laboral según Antropólogos refieren a pobreza y exclusión y sectores sociales (0.000); pobreza y exclusión y metodologías y/o estrategias específicas de intervención (0.004), redes institucionales; programas sociales específicos; legislación y sujetos de intervención social (0.000), redes institucionales; programas sociales específicos; legislación y sectores sociales (0.000), administración pública y sectores sociales (0.005), administración pública y sujetos de intervención (0.011) y por último drogas y sectores sociales (0.000).

Por otro lado, las asociaciones entre las áreas de conocimiento que no son significativas desde la perspectiva de los Antropólogos, son en relación a asistencia social y planificación (0.355), e investigación con asistencia social (0.798); administración pública (0.676); drogas (0.746); recursos humanos (0.448); todas sin asociación significativa.

Según lo descrito anteriormente, se puede observar que existe coincidencia entre Antropólogos y Sociólogos respecto a que para un adecuado desempeño laboral es necesario tener conocimientos en pobreza y exclusión, y sectores sociales, pobreza y exclusión y metodologías y/o estrategias específicas de intervención, redes institucionales; programas sociales específicos; legislación social y sujetos de intervención, redes institucionales; programas sociales específicos; legislación social

y sectores sociales, administración pública y sectores sociales, administración pública y sujetos de intervención y por último drogas y sectores sociales.

Es así, como se puede sostener que desde la perspectiva de los Sociólogos y Antropólogos respecto a las demandas del mercado laboral a dichos profesionales de las ciencias sociales, consideran que es necesario contar con conocimientos en diversas áreas.

6.1.2.--Experiencia requerida según Sociólogos y Antropólogos.

Se puede mencionar siguiendo a Ducci (1997), que la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo, que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas.

En relación a esto y a partir de los datos recolectados, se observa que las áreas donde más se requiere experiencia para los Sociólogos, corresponde a metodologías y/o estrategias específicas de intervención y en planificación, ambas con un 60,9%, seguidas por la experiencia en investigación social, con un 56,9%, y en tercer lugar se releva el trabajo en redes institucionales; programas sociales específicos y legislación social, con un 49,2%.

Por otra parte, desde la perspectiva de los Antropólogos, para un buen desempeño profesional se requiere fundamentalmente de experiencia previa en la aplicación o desarrollo de metodologías y/o estrategias específicas de intervención con un 56,6%, seguida por la experiencia en planificación con un 54,8%, y en tercer lugar surge la experiencia laboral en investigación social que alcanza un 48,4%. (Tabla número 4).

Finalmente, todos los profesionales encuestados coinciden en que el área donde menos se requiere experiencia laboral es en género, ya que sólo el 17,3% Sociólogos y el 16,1% de Antropólogos así lo señala. Esto confirma que en el tema de género, la apreciación de ambos tipos de profesionales apunta a que para obtener un empleo en esta área es más necesario el conocimiento que la experiencia en ambas profesiones. El gráfico muestra la experiencia identificada por Antropólogos y sociólogos.

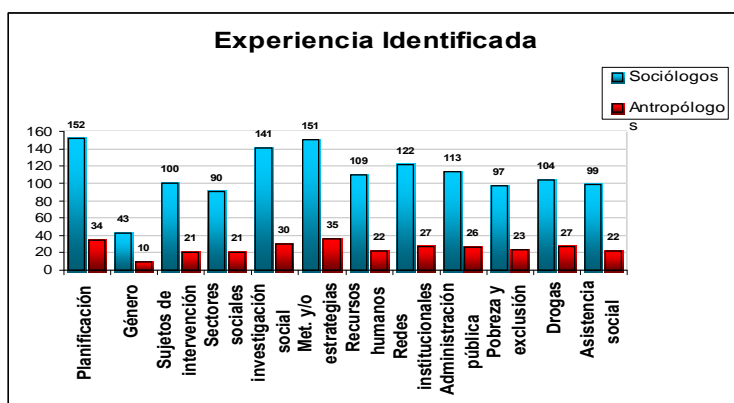


Gráfico número 7

6.1.3.- Conocimiento y experiencia requerida por empleadores.

El presente ítem presenta los requerimientos que solicitan los empleadores de los profesionales de las ciencias sociales en cuanto a conocimientos y experiencia laboral previa en las diferentes áreas.

Se puede afirmar que respecto a los conocimientos requeridos por los empleadores de profesionales de las ciencias sociales (Antropólogos y Sociólogos), el 100% de ellos destaca que Sociólogos y Antropólogos deberían poseer conocimientos en redes institucionales, programas sociales específicos y legislación social, planificación, investigación, metodologías y/o estrategias de intervención y pobreza y exclusión social.

Sin embargo, el área en que menos se requiere conocimientos específicos según los empleadores, es en sujetos de intervención que alcanza un 33,3%; pero que sí es relevada por los mismos como el tema en el que se requiere mayor experiencia laboral previa, con un 66,7%. Los temas en los que se requiere menos experiencia laboral son drogas, asistencia social y administración pública, alcanzando un 22,2% cada una. (Ver anexos tabla número 5).

El siguiente gráfico muestra lo anteriormente expuesto.

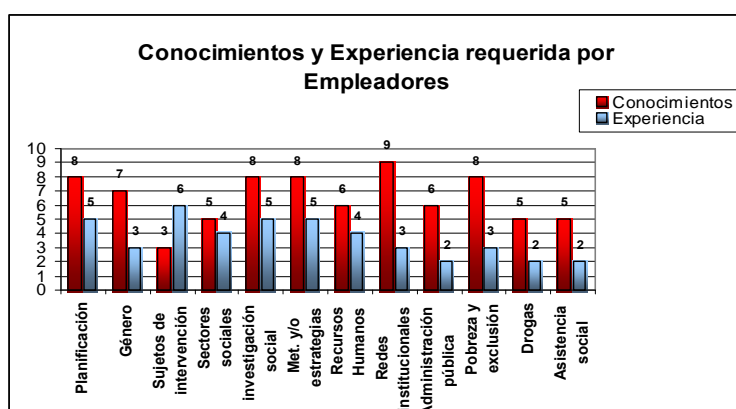


Gráfico número 8

En el caso de los empleadores se realizaron pruebas de asociación entre las variables sujetos de intervención social y, redes institucionales; programas sociales específicos; legislación (0,453), pobreza y exclusión social (0,453), asistencia social (0,635) y administración pública (1,000), lo cual arrojó como resultado que no existe asociación significativa entre ninguna de las variables cruzadas.

De acuerdo a las entrevistas los temas más representativos en el campo laboral de la antropología son los siguiente, *de los antropólogos que conozco que son más o menos de mi edad o más chico conozco pocos que estén trabajando y los que están trabajando están en alguna ONG que es trabajo con niños y pobreza o genero... y... no se cual es la especificidad de lo que debiera, por lo general se relaciona mucho el tema indígena,... cultural a veces con arqueología pero tampoco es tan real porque donde realmente solicitan antropólogos es en otras áreas sociales pero todavía no está muy bien especificado y se piden para que lleven a cabo estrategias de planificación , de trabajo con grupo o de conocimiento de grupos para después aplicar un proyecto de intervención entonces de conocimiento anterior del lugar donde se quiere intervenir, lo que yo conozco se dedican hacer seguimiento de tutores que trabajan con niños en situación... de calle o con niños pobres y el resto hace trabajo de género en ONG relacionada al género pero en ONG que se nutren a sí misma que no tienen ningún proyecto de intervención específico sino que tiene que ver con los derechos ,un enfoque de derecho eso es por lo que al menos he visto y al área que yo al menos me he dedicado que también lo hice antes de la U y después de la salir de la U.. ”. (Ver anexo entrevista número 50).*

CAPITULO IV

CONCLUSIONES

Conclusiones.

A partir de los resultados presentados, se proponen los siguientes perfiles de Sociólogos y Antropólogos requeridos desde el mercado laboral, con el fin de comparar éstos con el perfil demandado a Trabajadores Sociales que ha sido expuesto en la investigación realizada por María Luisa Díaz L, Wendy Godoy Ormazábal y Sandra Iturrieta Olivares antes mencionada:

Desde la perspectiva de las/os Trabajadores Sociales, se puede decir que la empleabilidad estaría basada en que trabajen cooperativamente; tengan iniciativa; emprendimiento y proactividad; sepan resolver problemas y conflictos; tengan una actitud crítica y reflexiva; sean asertivos/as, empáticos/as y responsables; se relacionen bien con las personas; actúen con comprensión del contexto; evidencien una comunicación efectiva, tolerancia al trabajo bajo presión y disposición para flexibilizar horarios. Mientras que dentro de las funciones requeridas habitualmente a un/a Trabajador/a Social, estarían aquellas referidas a planificación; seguimiento y evaluación; diagnósticos sociales; implementación de programas sociales; procesamiento y elaboración de informes; aplicación de metodologías y estrategias específicas de intervención y orientación y asistencia social.

Asimismo, en el área referida a sujetos de intervención social, cabe destacar que las/os profesionales encuestados, se desarrollan principalmente en el área referida a sujetos de intervención social, en instituciones públicas. Esta área laboral requeriría fundamentalmente del desarrollo de funciones de orientación y asistencia social, para lo que se necesitarían conocimientos sobre planificación social; metodologías y/o estrategias específicas de intervención social; además de conocimientos sobre pobreza y exclusión social y de orientación y asistencia social. Del mismo modo, se requeriría saber usar las TICs, tener buen humor y ser capaz de hacer presentaciones orales y escritas. Entre tanto, sería necesario para lograr un buen desarrollo laboral en ésta área, contar con experiencia en sectores sociales; sujetos de intervención social; género; drogas; pobreza y exclusión social. (Díaz et al, 2008).

Además, se les requiere de conocimientos y experiencia previa en sujetos de intervención social y drogas; pobreza y exclusión social. También de conocimientos y experiencia en administración pública, redes y género. Igualmente se requeriría de conocimientos y experiencia planificación y orientación y asistencia social; como en sectores sociales, redes y administración pública. Finalmente, sería relevante contar con conocimientos y experiencia en investigación y recursos humanos, administración pública, drogas y orientación y asistencia social.

Por otro lado, el perfil del Sociólogo demandado de acuerdo al mercado laboral desde la perspectiva de éstos mismos, en términos generales, apuntaría a que este profesional tenga conocimientos principalmente referidos a investigación social, género y pobreza y exclusión social, mientras que en lo que refiere a experiencia requerida es fundamental en metodologías y/o estrategias específicas de intervención, planificación e investigación social.

Se puede señalar además, de acuerdo a las tareas y funciones que deben ser capaces de realizar los Sociólogos para un adecuado desempeño laboral, se encuentra la planificación y gestión de recursos, articulación de redes, docencia u otras labores en educación superior, asesorías técnicas, investigación social, procesamiento y/o elaboración de informes y diagnósticos sociales. Del mismo modo, se requeriría tener capacidad de trabajar en equipos interdisciplinarios, trabajar en terreno, tener una actitud crítica y reflexiva, que sea responsable, que actúe con comprensión del contexto y por último que sea capaz de realizar presentaciones orales y/o escritas.

También se puede destacar que para el desempeño laboral en el área de asistencia social y de pobreza y exclusión social, es necesario manejar conocimientos referidos a metodologías y/o estrategias específicas de intervención social y sectores sociales, mientras que para desempeñarse en redes institucionales; programas sociales específicos; legislación se requieren conocimientos en intervención social, sectores sociales y género. En tanto en administración pública se necesitan conocimientos sobre sectores sociales y sujetos de intervención social. Por último, para el desempeño profesional en el área referida a drogas se requiere conocimientos en sectores sociales y género.

Desde la perspectiva de los Antropólogos el perfil demandado por el mercado laboral, refiere a poseer conocimientos en temas de género, investigación social y pobreza y exclusión social. Así mismo se espera que estos profesionales tengan experiencia en metodologías y/o estrategias específicas de intervención social, planificación e investigación social.

Las principales tareas y funciones que deben cumplir los Antropólogos para su desempeño laboral son la formación y capacitación, articulación de redes, investigación social, procesamiento y/o elaboración de informes y diagnósticos sociales, contando además con características tales como capacidad para trabajar en equipos interdisciplinarios, tener una actitud crítica y reflexiva, que evidencie responsabilidad, que actúe con comprensión del contexto y que tenga buen humor.

Además se puede enfatizar que para desempeñarse en el área de pobreza y exclusión social, se necesita conocimiento en sectores sociales y metodologías y/o estrategias específicas de intervención, mientras que en el ámbito de las redes institucionales; programas sociales específicos; legislación, y administración pública es necesario contar con conocimientos en sujetos de intervención social y sectores sociales. Por último, en el ámbito de drogas para los Antropólogos es necesario contar con conocimientos de sectores sociales.

Por otra parte, los empleadores requieren profesionales de las ciencias sociales (sociólogos y antropólogos) que posean conocimientos en redes institucionales; programas sociales específicos; legislación; planificación, investigación social; metodologías y/o estrategias específicas de intervención; y pobreza y exclusión social. También se espera que dichos profesionales tengan experiencia en sujetos de intervención social, planificación, investigación social y metodologías y/o estrategias específicas de intervención.

Las principales funciones y tareas solicitadas por los empleadores serían las de planificación, gestión de recursos, coordinación, formación y capacitación, acciones socioeducativas, asesorías técnicas, labores de promoción y difusión, articulación de redes, investigación social, elaboración de registros e informes, y la elaboración de diagnósticos sociales. También es necesario que estos profesionales participen en proyectos y tareas, trabajen en equipos interdisciplinarios, lideren equipos de trabajo, tengan una actitud crítica y reflexiva, piensen y resuelvan problemas; tengan iniciativa, creatividad y proactividad; que evidencien responsabilidad; posean disponibilidad para flexibilizar horarios, disposición para trabajar en terreno, una actitud favorable al cambio, capacidad de adaptación, que actúe con comprensión del contexto, que sea capaz de comunicarse efectivamente, y que sea empático.

A partir de los perfiles construidos de Sociólogos, Antropólogos y comparándolos con los requerimientos que hacen los empleadores, se puede inferir que existe coincidencia entre las perspectivas de los profesionales y sus empleadores, tanto en las funciones como en las competencias que deben desarrollar en la práctica, contribuyendo así a la empleabilidad de éstos, ya que los profesionales reconocen los cambios del mercado laboral y son capaces de adecuarse a ellos.

Un área importante en el desarrollo profesional de Sociólogos y Antropólogos es la investigación social, ya que es reconocida por empleadores y por los mismos profesionales como un área ampliamente requerida para el desempeño laboral, lo cual se relaciona con que ambas son profesiones que surgen como disciplinas dedicadas al

estudio de la sociedad, y en la actualidad se les reconoce como una de las principales funciones en su quehacer profesional.

Al comparar los perfiles de Sociólogos, Antropólogos y Trabajadores Sociales expuestos anteriormente, es posible sostener que:

Según la perspectiva de Sociólogos, Antropólogos, y Trabajadores sociales, existe coincidencia en los conocimientos que les son requeridos desde el mundo laboral, por lo que se sostiene que los conocimientos requeridos son homogéneos y no exclusivos para una u otra profesión.

En el caso de los Sociólogos se puede sostener que cuando el mercado les exige conocimientos en el área de la asistencia social deben contar con conocimientos en metodologías y/o estrategias de intervención social y sectores sociales para mejorar su empleabilidad; por lo tanto, si no cuentan con tales conocimientos a la hora de desempeñarse en el área de la asistencia social no lograrán cumplir con las expectativas necesarias para desarrollar un óptimo desempeño laboral.

En el caso de la demanda de la experiencia, para Sociólogos y Antropólogos se requiere en aspectos en metodologías y/o estrategias específicas de intervención social, planificación social e investigación social, mientras que a los Trabajadores Sociales se les exige principalmente experiencia en ámbitos relacionados a sectores sociales, sujetos de intervención social, género, drogas y pobreza y exclusión social.

En lo que respecta a tareas y funciones de planificación y gestión Sociólogos, Antropólogos y Trabajadores Sociales son requeridos para el desempeño de labores relacionadas a planificación. Además se distinguen como específicas del Trabajo Social las funciones de seguimiento y monitoreo mientras que la gestión de recursos se destaca para Sociólogos y Antropólogos. En cuanto a tareas de orientación y asistencia social existen claras diferencias en los requerimientos que se le hacen a los profesionales de las ciencias sociales, ya que los Trabajadores Sociales se les demanda prioritariamente tareas de orientación y/o asistencia social, en cambio Sociólogos y Antropólogos son solicitados para el desempeño de intervención social con familia, infancia, adolescencia, jóvenes, adultos mayores e inmigrantes. Además se puede sostener que no existe especificidad en las demanda del mercado laboral respecto a funciones específicas y programas sociales, ya que tanto Sociólogos, Antropólogos y Trabajadores Sociales se les exige que realicen diagnóstico sociales e implementación de programas.

Se puede afirmar que Sociólogos, Antropólogos y Trabajadores Sociales deben poseer múltiples rasgos y características, ya que hoy en día el mercado laboral requiere de

profesionales íntegros, que posean habilidades y destrezas que lo conviertan en un profesional más competente y empleable. Es así como existen rasgos comunes que son requeridos desde el mercado laboral hacia los profesionales de las ciencias sociales, Antropólogos, Sociólogos y Trabajadores Sociales, tales como; Trabaje cooperativamente, que tenga una actitud crítica y reflexiva, piense y resuelva problemas, tenga iniciativa creatividad y pro actividad, que evidencie responsabilidad, tenga tolerancia al trabajo bajo presión, disponibilidad para flexibilizar horarios, que actúe con comprensión del contexto, sea capaz de comunicarse efectivamente, se relacione bien con las personas, sea asertivo y tenga empatía.

Si bien las funciones y tareas más importantes para el Trabajo Social son la orientación y la asistencia social y la supervisión y evaluación, esta realidad es distinta para Antropólogos y Sociólogos, ya que estas son las actividades menos solicitadas para dichos profesionales, por lo tanto se refuerza que esta es un área abordada fundamentalmente por trabajadores sociales por sobre los profesionales anteriormente mencionados.

A partir de todo lo expuesto se puede sostener que tanto Sociólogos, Antropólogos como Trabajadores Sociales consideran que el mercado laboral requiere de profesionales que posean un conjunto de conocimientos homogéneos y transversales ya que, en la sociedad de la información poseer conocimientos no es suficiente para competir en el mercado laboral frente a otros profesionales, porque éstos son compartidos entre las distintas disciplinas, por lo tanto no es tan importante la profundidad o cantidad de conocimientos con los que cuenten, sino que más bien su empleabilidad estaría dada desde el desarrollo de competencias laborales que les permitan poder adaptarse a los distintos ambientes y contextos de trabajo y a la flexibilidad que demuestren al momento de desenvolverse laboralmente.

Esto dado a que dentro de esta sociedad del conocimiento la información y el conocimiento van cambiando y evolucionando rápidamente, por lo que los profesionales deben ser capaces de estar dispuestos a renovarse y actualizar constantemente los conocimientos.

De acuerdo a los resultados obtenidos se puede decir que tanto Sociólogos, Antropólogos y Trabajadores Sociales coinciden en que la intervención social es un área relevante en su desempeño laboral, por lo que se puede inferir que el Trabajo Social al tener como objetivo el bienestar social, su principal herramienta es la intervención social, sin embargo, como hipótesis se puede deducir que a través de la sociedad del conocimiento y los cambios que esta ha traído consigo al mundo laboral,

y a las ciencias sociales (Sociólogos, Antropólogos y Trabajadores Sociales) es que hoy en día produce que en las disciplinas estudiadas, han implementado y adaptado a su plan de trabajo y a sus propias necesidades la intervención social como herramienta, lo que generaría que el Trabajo Social comparta espacios en el mundo laboral.

A través de lo expuesto anteriormente se puede plantear como segunda hipótesis una inespecificidad en las profesiones de las ciencias sociales mencionadas en el presente estudio. Esta inespecificidad sería causada debido a las exigencias que el mercado laboral exige a los profesionales, principalmente en términos de competencias laborales, donde busca cada vez más profesionales íntegros que cuenten con herramientas multidisciplinarias para un mejor desempeño en sus puestos de trabajo.

Finalmente se puede inferir que si bien existen diferencias en términos de rasgos, conocimientos, experiencia y tareas y funciones requeridas en los perfiles construidos de Trabajadores sociales, Sociólogos y Antropólogos, éstas no son significativas, sino que más bien se observa que el mercado laboral exige transversalmente a éstos profesionales múltiples competencias, por lo cual es posible establecer que no existe especificidad en los requerimientos del mercado laboral a dichos profesionales. En términos generales es difícil reconocer elementos que distingan el quehacer del Trabajo Social de las demás disciplinas investigadas. Sin embargo, a partir de los datos cualitativos surge como hipótesis que la especificidad se encuentra en la mirada que aporta, y en el énfasis que entrega al abordar la realidad.

Referencias bibliográficas

Argudín, Y. (2005). Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes. México: Trillas.

Argueles, A (2007). Competencia laboral y educación basada en norma de competencia. México: Limusas S.A.

Aylwin, Briceño, Jiménez, y Lado en Matus, T. (2002). Propuestas Contemporáneas en Trabajo Social, Hacia una intervención polifónica. Buenos Aires. Espacio Editorial.

Beattie En: Orellana, M (1990). Manual de introducción a la antropología. Santiago, Chile: Corporación de promoción universitaria.

Bunk, G. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y. CEDEFOP, 15, 1.

Cadenas, H (2005). La antropología aplicada en una sociedad compleja. Mad, 13, 1-4.

Carnoy, 2000 en Castells, M (2006). La sociedad red: una visión global. En F. Muñoz (Ed.), La sociedad red: una visión global. Madrid: Alianza editorial. (Original publicado en 2004.)

Castells, M. (1999). La sociedad en red vol. I. La era de la información, economía sociedad y cultura. Buenos Aires. Argentina: Siglo XXI.

Castells, M (2004). La era de la información: economía, sociedad y cultura. Vol. II Buenos Aires, Argentina: Siglo veintiuno editores.

Castells, M (2006). La sociedad red: una visión global. Barcelona: Alianza editorial.

Castro, J. (2004). Acerca de la flexibilidad laboral y sus fuentes. Boletín Oficial Dirección del Trabajo. N 189. Santiago de Chile.

Centro interuniversitario de desarrollo-CINDA (2004). Competencias de egresados universitarios. Santiago de Chile: CINDA.

Corbetta, P. (2007). Metodologías y técnicas de investigación social. Madrid; Mc Graw Hill.

De la Jara, F. Guzmán, J. Cristi, O. Montes, F. Rojas, A. Merino, C (2002). Calidad en la educación. La educación superior en el mundo laboral, 16, 147.

Díaz, María Luisa. Godoy, Wendy. Iturrieta, Sandra (2008). Empleabilidad de los Trabajadores Sociales y los nuevos desafíos para la Formación Profesional: El Caso de la Carrera de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez. Santiago.

Gómez, J., Sandoval, M. (2004). Más allá del oficio del sociólogo: Nuevas identidades, prácticas y competencias en el campo profesional. Santiago de Chile: UCSH.

González, L., López, L. (2004). Competencias de Egresados Universitarios. Santiago. Chile: CINDA.

Hernández, R. (2006). Metodología de la investigación. México. Mc Graw Hill.

Iamamoto, M., Schuster, F., Sánchez D., Aquín, N., Romero, A. (2002). Trabajo Social y mundialización.. Buenos Aires.: Espacio.

Inkeles, A. (1968). ¿Qué es la Sociología?, introducción a la ciencia y a la profesión. México, UTEHA.

Irigoin., Vargas. F. (2000). De las virtudes laborales a las competencias claves: Un nuevo concepto para antiguas demandas. Boletín Cinterfor N° 149.

Kottak, P. (2000). Antropología cultural: espejo para la humanidad. Madrid. Mc Graw Hill.

Marin, A. (2000). La nueva Sociedad de la Información. Una perspectiva Silicon Valley. Madrid.: Trotta.

Matus, T. (2002). Propuestas Contemporáneas en Trabajo Social, Hacia una intervención polifónica. Buenos Aires. Espacio Editorial.

Ministerio de Educación de Chile (2002). Reglamento especial de la ley 19.518. Santiago de Chile: Ministerio de Educación de Chile.

Montaño, C. (1998). La Naturaleza del Servicio Social: un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción. Sao Paulo: Cortéz.

Quezada, M., Matus, T., Rodríguez, N., Oneto, L., Paiva, D., Ponce de León, M. (2001). Perspectivas Metodológicas en Trabajo Social. Buenos Aires: Espacio Editorial.

Orellana, M (1990). Manual de introducción a la antropología. Santiago, Chile: Corporación de promoción universitaria.

Ozaki, Standing, 1999: 229. En Castells M (2006). La sociedad red: una visión global. En F. Muñoz (Ed.), La sociedad red: una visión global (pp. 54-55, 227, 229,231). Madrid: Alianza editorial. (Original publicado en 2004.)

Parola, R. (1997). Aportes al saber específico del Trabajo Social. Buenos Aires. Espacio.

Phillip, C (2006). Antropología Cultural (11ª ED.). Madrid: Mcgraw-hill.

Sandoval, M. (2002). Jóvenes del siglo XXI: sujetos y actores en una sociedad en cambio. Santiago, Chile: UCSH.

Sommer, R. (2006). En busca de la empleabilidad. Santiago, Chile: SommerGroup.

Sandoval, M. (2002). Jóvenes del siglo XXI: sujetos y actores en una sociedad en cambio. Santiago, Chile: UCSH.

Thieme, C (2007). El Desarrollo de Competencias de Empleabilidad en dos Universidades Chilenas. Un estudio empírico. OIKOS.

Vélez, O. (2003). Reconfigurando el Trabajo Social: perspectivas y tendencias contemporáneas. Buenos Aires. Espacio.

Vidal, F. (2006). La exclusión social y el estado de bienestar en España. Madrid: FUHEM.

Medios Electrónicos

Carnoy, M. (2001) *El trabajo flexible en la era de la Información*. En Revista del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales n 41, Pp 171-175. Consultado en Abril 9, 2009 en <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/41/recen6.pdf>

Castañeda, P., Salamé, A. (2005). *Competencias Profesionales y Trabajo Social en Chile: Estado del Arte. Informe de Sistematización*. Valparaíso/Temuco.

Castells, M. (1998). *Entender nuestro mundo*. En Revista de Occidente, n 205, Pp. 113-145 En: Pesquero, E (2001). *Sociedad de la información y educación. Propuestas educativas de la Unión Europea para el nuevo modelo de sociedad*. Revista Complutense de Educación. Consultado en Abril 15, 2009 en <http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED0101120319A.PDF>.

Díaz, J. (2006). Naturaleza y especificidad del Trabajo Social: un desafío pendiente de resolver. Reflexiones para el debate. *Katálisis*, 9.

Ducci, M. (1997).). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional*. Montevideo: Cinterfor/OIT.

Ducci, M. (1998). *La formación al servicio de la empleabilidad*. Consultado en Abril 14, 2009 en <http://www.cinterfot.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/boletin/142/pdf/bol1142a.pdf>.

Fundación Chile (2005). *Competencias de empleabilidad*. Consultado en abril 14, 2009 en <http://www.competenciaslaboraleschile.cl/self/visor/Contenidos.asp?ID=2482&GUI>.

Havery, L. (2008). *No es sólo Conseguir Empleo*. Consultado en Abril 14, 2009 en <http://74.125.93.104/searchq=cache:5fLhfOz1hGAJ:blog.pucp.edu.pe/item/22742+las+calificaciones+los+conocimientos+y+las+competencias+que+aumentan+la+capacidad+de+los+trabajadores+para+conseguir+y+conservar+un+empleo+mejorar+su+trabajo+y+adaptarse+al+cambio&cd=2&hl=es&ct=clnk&gl=cl>.

Moore, N. (1997) *the information Society*, en *World Information Report* En: Cornella, A (1998). *¿Economía de la información o Sociedad de la información?* Consultado en Abril 14, 2009 en

<http://www.ccee.edu.uy/ensenian/catcomp/material/doc2eco.pdf>.

Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico. (1981). En: Claret, X (1998). *Hacia la definición del Sector Información en España*. Consultado en Abril 14, 2009 en

<http://www.raco.cat/index.php/Bibliodoc/article/view/56619/66041>.

Organización de estados iberoamericanos para la educación, la ciencia y la cultura. (2003). *Competencias laborales: para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá D.C. Consultado Octubre 22, 2009 en http://www.oei.es/.../competencias_laborales_base_mejora_empleabilidad_personas.pdf.

Pesquero, E (2001). *Sociedad de la información y educación. Propuestas educativas de la Unión Europea para el nuevo modelo de sociedad*. Revista Complutense de Educación. Consultado en Abril 15, 2009 en

<http://revistas.ucm.es/edu/11302496/articulos/RCED0101120319A.PDF>.

Sánchez, J (2009). *Quien creó la sociología y que significa*. Consultado en abril 13, 2009 en <http://sociologia.mibitacora.com/note/338/la-sociologia.html>.

Sence (2008). *Competencias laborales*. Consultado en Marzo 31, 2009 en <http://empresas.sence/site2/CAPACITxCOMPETENCIAS/sientemanacionaldecompetenciaslaboralesuno.pdf>.

Universidad de los Andes (2005). *¿Cómo desarrollar habilidades de empleabilidad?* Consultado en abril 14, 2009 en

https://ctp.uniandes.edu.co/Estudiantes/Servicios/Orientacion_Profesional_y_Busqueda_de_Empleo/Articulos/como_desarrollar_empleabil.php.

Valdez, Julio C. (2007). *¿Unidad en las Ciencias Sociales?* Consultado en Abril 10, 2009 en <http://www.monografias.com/trabajos13/integcie/integcie.shtml>.

Anexos