

Características del desempeño laboral del Trabajador Social y nuevas competencias

Characteristics of the work performance of the Social Worker and new competencies

Timoteo Rivera Vicencio¹

Resumen.

Se presenta un avance de estudio de seguimiento de egresadas (os) en Trabajo Social para ampliar los conocimientos en este campo, por lo cual se analiza el modelo por competencias que fundamenta la formación profesional y su relación con las competencias laborales que se ejercen; se caracterizan las competencias adquiridas y las competencias laborales demandadas por los empleadores en los contextos de la postpandemia, es decir, qué necesidades sociales deberán ser atendidas en la intervención social. Se utilizó la metodología con enfoque cuantitativo, descriptivo y transversal, a través de una muestra no probabilística de 74 sujetos de diversas generaciones y campos de intervención; se adaptó un cuestionario que comprende las categorías: datos de identidad, formación profesional y desempeño laboral. Los referentes teóricos son el análisis del modelo por competencias, aplicado en la formación profesional en Trabajo Social y su eficiencia en el desempeño de competencias laborales. Finalmente, se presentan los resultados acerca de la utilidad de las competencias adquiridas para atender las necesidades laborales; el desempeño profesional se traduce en funciones y actividades acordes a los contextos institucionales, explicitándose las nuevas competencias necesarias: el trabajo social digital, la atención socioemocional, de duelo, de situaciones de crisis e incertidumbre.

Palabras clave: formación profesional, desempeño laboral y competencias laborales

Summary.

An advance of the follow-up study of graduates (os) in Social Work is presented to expand knowledge in this field, for which the model by competencies that bases professional training and its relationship with the labor competencies that are

¹ Profesor de Tiempo Completo de la Universidad Veracruzana. trivera@uv.mx

exercised is analyzed; the skills acquired and the skills demanded by employers in the context of the post-pandemic are characterized, that is, what social needs must be addressed in social intervention. The methodology was obtained with a quantitative, descriptive and cross-sectional approach, through a non-probabilistic sample of 74 subjects from different generations and fields of intervention; A questionnaire was adapted that includes the categories: identity data, professional training and job performance. The theoretical referents are the analysis of the competency model, applied in professional training in Social Work and its efficiency in the performance of labor competencies. Finally, the results about the usefulness of the skills acquired to meet labor needs are presented; professional performance translates into functions and activities in accordance with institutional contexts, making explicit the new necessary competencies: digital social work, socio-emotional care, grief, crisis situations and uncertainty.

Keywords: professional training, job performance and job skills

Introducción

El presente trabajo tiene por objetivo caracterizar el desempeño laboral de egresadas (os) en Trabajo Social de la Facultad Trabajo Social de la Universidad Veracruzana, a través de las competencias laborales en diversas áreas del campo de intervención; identificando las principales funciones y actividades que más aplica en relación a los saberes teóricos, heurísticos y axiológicos adquiridos en su formación profesional, y los nuevos conocimientos que requiere para fortalecer su desempeño profesional en la atención de las necesidades sociales de los grupos vulnerables atendidos por políticas sociales focalizadas, en el contexto de la política económica neoliberal globalizada. Se fundamenta teóricamente en el concepto de las competencias laborales en general y en las competencias laborales en Trabajo Social según el proyecto Alfa Tuning para América Latina, que se clasifican en competencias básicas, genéricas y específicas. Metodológicamente, es un estudio cuantitativo, descriptivo, transversal; se utilizó una muestra no probabilística de 74 sujetos que se desempeñan en instituciones sociales del sur del Estado de Veracruz. Se aplicó un cuestionario validado por la Universidad Veracruzana para el estudio de seguimiento de egresadas (os) del programa educativo de Trabajo Social; se consideran tres categorías: Datos de identidad, Formación profesional y Desempeño laboral. Las conclusiones se refieren a la identificación de los principales saberes, que las egresadas (os), aplican con más frecuencia y aquellos que les hacen falta

para desempeñar las competencias laborales demandadas por el campo laboral, considerando el contexto posterior a la contingencia sanitaria.

1. Planteamiento del problema

El desarrollo del Trabajo Social en México se enmarca en el contexto de la política social del Estado, para la atención de las necesidades sociales de los grupos vulnerables; sin embargo, la profesión requiere adquirir un mayor estatus científico, demandando una mayor preparación profesional de sus egresados (Acevedo, 2019). El Trabajo Social es abordado desde la formación profesional y el desempeño laboral de los Trabajadores Sociales para caracterizar y determinar los nuevos requerimientos del campo laboral.

La formación profesional que ofrecen las Instituciones de Educación Superior (IES) está basada en el Modelo por competencias, fundamentado en los lineamientos del Proyecto Tuning a nivel mundial y Alfa Tuning para América Latina (Correal-Cuervo, Bernal-Álvarez, Cely-Bottia, Aguilar-Tovar y Corredor-Gamba, 2021); del modelo por competencias, Tobón (2012) considera:

la formación profesional por competencia es concebida como aquella acción de suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer-aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral. También es posible comprenderla como aquellas acciones formativas que van dirigidas a la mejora del desempeño, comprendido como aquel proceso que permite la preparación de una persona para ejercer una determinada actividad o profesión (citado por Cejas, Rueda, Cayo y Villa, 2019, p. 4).

Las sociedades del conocimiento para su éxito invierten en el capital humano, la demanda laboral requiere de profesionales con una mayor capacidad de innovación y diferenciación; esta depende de las capacidades, aptitudes emocionales y una educación por competencias, para garantizar la mejora de los aprendizajes (Cejas, Rueda, Cayo y Villa, 2019).

Ante este panorama, las IES llevan a cabo investigaciones de seguimiento de egresados para identificar la realidad del campo laboral a que se enfrentan, y considerar sus fortalezas y debilidades para ajustar los programas formativos a las condiciones y necesidades del entorno social y laboral y así formar profesionales competentes al contexto laboral (Universidad del Magdalena, 2014).

El estudio de esta problemática es el propósito del trabajo, específicamente, la pregunta de investigación se plantea así:

¿Cuáles son las características del desempeño laboral desde la perspectiva de las (los) egresadas (os) de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana campus Minatitlán, y qué competencias laborales deben ser incorporadas a la formación profesional, en el contexto actual?

Objetivo General

Identificar las características del desempeño laboral de las (los) egresadas (os), desde su percepción, y qué competencias laborales específicas deben integrarse a la formación profesional del Licenciado en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana campus Minatitlán, en el contexto actual

Objetivos específicos

-Caracterizar aspectos de la identidad, de la formación profesional y del desempeño laboral de los profesionales en Trabajo Social.

-Conocer los aspectos teóricos, heurísticos y axiológicos que demanda el campo laboral del profesional en Trabajo Social fortaleciendo su formación profesional en el contexto actual.

Justificación

El programa educativo de Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana, ha sido acreditado por un organismo externo, la Asociación para la Acreditación y Certificación en Ciencias Sociales, A.C (ACCECISO); sin embargo, la dinámica del país, el contexto económico, político, cultural y social, ha cambiado, generándose nuevas necesidades de la población y demandas del campo laboral.

Otras razones para desarrollar esta investigación según Gómez-Castañeda, Sánchez-Gutiérrez y López-Terriquez (2018), son útiles: “para valorar el desarrollo académico y enriquecer la experiencia para retroalimentar la docencia, investigación, difusión, y contribuir al mejoramiento de la calidad en la formación y desarrollo de competencias de los estudiantes” (p. 9).

Los cambios económicos, sociales, culturales, tecnológicos demandan nuevos perfiles e innovadores para formar egresados con competencias laborales pertinentes a su ejercicio

profesional. Por lo cual es necesario identificar las necesidades de los empleadores para aplicar competencias laborales demandadas.

Entre otras razones, se coincide con Gómez-Castañeda, et al., (2018) acerca de la importancia para implementar este tipo de estudios, debido a la escasez de los mismos; el alto desempleo existente en nuestro país; la priorización de la educación teórica y poco la enseñanza práctica; el desinterés de los empleadores por estudios que analicen los requerimientos actuales del mercado laboral y el perfil profesional necesario. Por lo cual se implementa esta investigación de seguimiento de egresados, para la toma de decisiones y eficientar el proceso educativo y el mejoramiento de la calidad educativa.

2. Referentes teóricos

Los estudios de egresados no dependen solo de la calidad de la formación profesional, también de factores económicos, políticos y ambientales. Los indicadores de satisfacción del egresado, constituyen un insumo para el diagnóstico de la realidad. Al identificar nuevas necesidades sociales, permiten asumir nuevas formas de práctica profesional (Bezies et al., 2017). Las características del campo laboral es un factor de cambio:

Lo característico del trabajo de hoy en día es el creciente carácter impredecible del futuro y la subsiguiente inseguridad sobre las capacidades importantes desde un punto de vista cualitativo y cuantitativo. La flexibilización del trabajo es la respuesta de las empresas para abordar dicha inseguridad...Está claro que estos cambios en el trabajo tienen repercusiones en la enseñanza superior. Se espera de los titulados que, además de capacidades técnicas, posean también competencias didácticas, sociales y profesionales que garanticen una gran versatilidad a largo plazo (Der Klink, Boon y Schlusman, 2007, p. 76).

El análisis de los enfoques de la teoría de competencias aplicadas a la educación permite explicar los modelos educativos que las adoptan. El enfoque por competencias fue propuesto por organismos internacionales (Ramírez-Díaz, 2020). Como plantea la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico OCDE, (2010) como “un marco de habilidades y competencias destacadas en las dimensiones de información, comunicación y ética, así como de impacto social” (p.1).

3. Competencias laborales en Trabajo Social

El enfoque por competencias en la formación profesional es una alternativa para responder a las demandas de una sociedad, llamada también sociedad del conocimiento y

de la información, para articular la educación y las demandas sociales. “Es en el ámbito laboral donde el objetivo primordial a conseguir se fundamenta en que los profesionales adquieran una formación acorde con los requerimientos sociales y una promoción de su participación en el sector productivo” (Gómez-Gómez, 2010).

En este sentido Arenas (2021) plantea el análisis de las competencias laborales en el contexto actual y prospectivo, considera “Trascender en nuestro quehacer profesional ocupa no sólo la suma de conocimientos, técnicas y habilidades que hacen en conjunto la competencia, sino también la actitud y manejo de valores que le dan mayor pertinencia y eficacia a nuestra actividad laboral” (p. 46).

Al respecto López et al (2006) plantea en un estudio sobre competencias del trabajador social vistas desde el mercado laboral:

las competencias genéricas corresponden a los conocimientos y habilidades que están asociados al desarrollo de diversas áreas ocupacionales y ramas de la actividad productiva es decir son las competencias que definen un perfil concreto para las distintas actividades del mundo del trabajo (sectores y ramas económicas) entre las que se destacan toma de decisiones, creatividad, solución de problemas, procesamiento de información, saber aprender, gestión personal, responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad y honestidad, gestión de recursos, relaciones interpersonales, gestión información, comprensión tecnológica. Y las específicas que van desde la investigación, administración y administración de servicios, preventivas y atención al usuario, administración del talento humano, intervención con familia, entre otros rubros (Citado por Arenas, 2021, p. 46).

Concluye Arenas (2021), de lo anterior el trabajador social deberá asumir una actitud proactiva, colaborativa y un liderazgo con una personalidad resiliente frente a situaciones laborales.

El estudio de egresados contempla la incorporación al mercado laboral que permitan implementar estrategias al proceso de formación profesional (Gómez-Castañeda, et al., 2018); además, Moreno, Granados y Orozco (2013) plantean que los estudios de egresados permiten conocer y evaluar la aceptación en el mercado laboral, el impacto social y el posicionamiento en el entorno del egresado(a) de Trabajo Social.

Metodología

El tipo de esta investigación es cuantitativo, transeccional o transversal, el tipo de estudio es descriptivo, busca especificar la identidad, la formación profesional y su relación con el desempeño laboral de las y los profesionales en Trabajo Social de la Facultad de Trabajo Social de la Universidad Veracruzana.

Para ello, se aplicó en Google Forms un cuestionario mixto de 27 reactivos, diseñado por la Universidad Veracruzana para el Seguimiento de Egresados, adaptado al objeto de investigación, mediante el cual se responden los objetivos de la investigación. Se utilizó una muestra no probabilística de 74 sujetos de diversas generaciones de la Licenciatura en Trabajo Social que se desempeñan en diversas áreas de acción del sur del Estado de Veracruz. El tiempo que comprende el estudio es los meses de enero y febrero del año 2023. El análisis e interpretación de la información, se llevó a cabo utilizando los datos porcentuales; las respuestas cualitativas, se clasificaron en categorías que permitieran obtener un significado en un contexto económico y social.

Resultados

De la región Coatzacoalcos-Minatitlán, se presentan resultados de la categoría Datos generales. De los encuestados el 88.9 % fue femenino y el 11.1% masculino. En edad actual, 23 años es el más frecuente con el 14.9%, enseguida con 24 y 26 años con un 12.2%, con 25 años el 10.8%, lo significativo es que representan el sector egresado del plan de estudios 2015, porque los demás tienen edades superiores. En Estado Civil, el 68.9% son solteras, el 12.2% solteros, el 17.6% casadas y 1.4% en unión libre.

El tipo de institución, empresa u organización donde trabaja se encuentra que el 36.5 % en el sector privado, el 25% gubernamental y 23.1 % sector público, el 9.6% ejerce de manera independiente y 5.8% en un Organismo No Gubernamental (ONG) y Asociación Civil (A.C.), el sector privado ofrece opciones laborales no relacionadas con la profesión; son los sectores gubernamental y público donde se inserta el profesional desarrollando sus competencias laborales para la atención a los sectores vulnerables aplicando las políticas sociales focalizadas, generado por la política económica neoliberal.

La relación de la ocupación con su formación profesional, el 59.7% desempeña una actividad diferente, y el 40.3 % afirman que está relacionada con su profesión, lo que implica que el campo laboral para este profesional se han diversificado sus actividades en el campo empresarial.

Al analizar el tiempo transcurrido para encontrar su primer empleo después del egreso, el profesional manifiesta, el 36.2 % más de 24 meses, el 25.9% de 6 a 12 meses, el 17.2% menos de 6 meses, 12 % de 18 a 24 meses, es significativo el tiempo de más de 2 años para encontrar empleo, considerando las condiciones generadas por la pandemia del Covid-19, una disminución en la generación de empleos.

De las generaciones encuestadas, sobresalen: el 27.8% del 2022, 15.3% del 2021, 11.1% del 2020 y 8.3% del 2019, del plan de estudios 2015, son los que se han insertado en el campo laboral, aunque los recién egresados, representan un bajo porcentaje de quienes están empleados.

En la categoría formación académica, el último grado de estudios que poseen es la Licenciatura en Trabajo Social con el 98.6 % y el 1.4% tiene el grado de Maestría, en este rubro, las opciones de posgrado en la disciplina que existen en el país son escasas; han surgido los posgrados en línea, aunque no disciplinares. La zona geográfica y la ausencia de apoyos por el empleador, son factores que influyen.

La opinión de los egresados desde la perspectiva de la utilidad para el desempeño, el 54.1% considera eficiente el plan de estudios, el 41.6% aceptable, sumándolos se tiene el 95.8%, lo cual es un indicador de la pertinencia del mismo con las competencias laborales demandadas. Aunado al desempeño de los docentes eficiente y aceptable se obtiene 96.13%; en organización administrativa, el 41.6% es eficiente, en instalaciones 42.2% eficiente, servicios de apoyo 38.89% y con el valor más bajo está Actividades culturales y deportivas con el 36.11%, hay que considerar la diversificación de este tipo de actividades. Este es el contexto institucional del programa educativo, como se observa en la Tabla 1:

Tabla 1. Aspectos institucionales

Aspectos	Eficiente	Aceptable	Regular	deficiente
Plan de estudios	51.1	44.4	4.4	0
Desempeño de los docentes	44.4	55.6	0	0

Organización administrativa	40	44.4	15.6	0
Instalaciones	37.8	37.8	24.4	0
Servicios de apoyo	35.6	42.2	20.6	2.2
Actividades culturales y/o deportivas	33.3	44.4	20	2.2

Fuente: Encuesta 2023

Respecto a la influencia de las experiencias educativas (EE) del área básica en el aprendizaje de las demás EE sobresalen Habilidades del pensamiento Crítico y Creativo con el 76.39%, y Lectura y redacción a través del análisis del mundo contemporáneo con 73.61%, y las habilidades digitales, con el 52.11%, sin embargo, la tendencia actual es incrementar el dominio de las habilidades digitales en la Administración Pública, por lo tanto, el profesional debe formarse en este tipo de aplicaciones.

Desempeño Profesional

Del campo profesional, ante la interrogante de cuáles son las EE más aplicativas en su desempeño laboral mencionaron las siguientes: Trabajo Social de Caso, Trabajo Social de Grupo, Trabajo Social Comunitario, Educación para la salud, Planeación para la intervención, Metodología de la investigación cuantitativa, Metodología de la investigación cualitativa, Base de datos para las ciencias Sociales, Práctica Institucional, Proyecto de intervención, Diagnóstico Social, Educación social, Técnicas para la intervención, diseño de materiales socioeducativos, Promoción y gestión social, Supervisión en Trabajo Social, Desarrollo Humano, Paradigmas de las Ciencias Sociales, Psicología, entre otras. Se considera que son las EE cuyos saberes contribuyen más al desarrollo de las competencias laborales para responder de manera pertinente a los requerimientos del campo ocupacional.

Enseguida, se analizan los diez principales conocimientos adquiridos durante su formación profesional, que constituyen sus fortalezas o competencias laborales que constituyen una parte esencial de su perfil de egreso, destacan: Elaborar, ejecutar y evaluar proyectos sociales, con 70%, esencial para la intervención sistemática de acuerdo al contexto social, económico y político; las Metodología de investigación con el 65.7%

inherente a todo proceso de intervención; las Teorías sociales, psicológicas y económicas con el 62.8%, para explicar racionalmente los fenómenos sociales; los Modelos de intervención con 61.4%, para intervenir de forma sistemática en la realidad, de manera planificada considerando los medios y fines. La identidad del perfil, con el rol profesional, desempeñando funciones y actividades del Trabajo Social, con el 52.9% y el campo de acción, de acuerdo a las diversas áreas de intervención social, con el 51.4%, como se observa en la Tabla 2:

Tabla 2. Conocimientos adquiridos en la formación profesional

Saberes teóricos	Frecuencia	Porcentaje
Fundamentos teóricos del Trabajo Social	28	40
Modelos de intervención	43	61.4
Metodologías de investigación	46	65.7
Teorías sociales, psicológicas y económicas	44	62.9
Políticas públicas a nivel nacional e internacional	13	18.6
Elementos fundamentales de la intervención profesional: Jurídica, Empresarial, Educativo, Salud, Ámbito privado y Organizaciones de la Sociedad Civil	36	51.4
Procesos de gestión, planeación, organización, capacitación, promoción, ejecución, administración, supervisión y evaluación	57	52.9

Multiculturalismo, empoderamiento, desarrollo humano, género y cambios sociales	31	44.3
Fundamentos teóricos de la sustentabilidad, de inclusión, de exclusión social y justicia social	25	35.7
Elaborar, ejecutar y evaluar proyectos sociales	49	70

Encuesta: 2023

En la siguiente Tabla 3 se observan los saberes heurísticos (habilidades y destrezas) que el profesional en Trabajo Social adquirió en su formación profesional.

Tabla 3. Saberes heurísticos

Habilidades/destrezas	Frecuencia	Porcentaje
Generar procesos de investigación social	27	38.6
Diseñar, proponer y aplicar políticas sociales	20	28.6
Dominio de observación y entrevistas a nivel individual y grupal	35	50
Creatividad para proponer proyectos innovadores	19	27.1
Integración, y organizaciones de grupos en situaciones afines, para la atención profesional	15	21.4
Análisis y reflexión de la realidad social, con base en los espacios de intervención profesional para determinar acciones	32	45.7

Crítica constructiva permanente de su ámbito laboral para enriquecer su quehacer profesional	21	30
Liderazgo, para trabajar con individuos, grupos y comunidades	39	55.7

Fuente: encuesta 2023

Como se observa en la Tabla anterior, las habilidades adquiridas en su formación profesional, para el desempeño de las competencias laborales, con 55.7% el liderazgo para la intervención en todos los niveles: individual, grupal y comunitaria; para lo anterior, se requiere aplicar la observación y entrevistas, con el 50%; es esencial, analizar y reflexionar acerca de los fenómenos sociales, para definir la intervención en diversos campos de acción , con el 45.7% y aunado este proceso se requiere aplicar la investigación social para la explicación y comprensión de la realidad, con el 38.6%.

A continuación, se analizan los saberes Axiológicos, es decir, actitudes y valores adquiridos en su formación profesional, se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4. Saberes Axiológicos

Actitudes/valores	Frecuencia	Porcentaje
Grado de responsabilidad	37	52.9
Disposición al diálogo y escucha activa, que favorezca las relaciones interpersonales en el ámbito laboral	25	35.7
Tolerancia a la diversidad cultural	31	44.3
Iniciativa para realizar propuestas profesionales en mejora de las problemáticas identificadas	22	31.4

Seguridad y autoconfianza en el ejercicio profesional	28	40
Amabilidad, empatía, apertura, respeto, puntualidad	56	80
Solidaridad profesional e institucional	44	62.9

Fuente: Encuesta 2023

Los saberes axiológicos incluyen actitudes y valores del ideario del plan de estudios y se adquieren en el proceso de su formación profesional; entre los principales se encuentran, con 80% el buen trato interpersonal o relaciones sociales que incluyen la amabilidad, empatía, apertura, respeto y puntualidad, en intervenciones con individuos, grupos o colectividades, en equipos de trabajo; con 62.9 % se manifiesta la solidaridad profesional e institucional; con 52.9 % el grado de responsabilidad laboral, con 44.3% la tolerancia a la diversidad cultural con los usuarios de los servicios sociales, en un contexto intercultural y multiculturalidad.

Para identificar las funciones y actividades que realizan en su trabajo, las y los profesionales en Trabajo Social manifiestan lo que se observa en la Tabla 5.

Tabla 5. Tipo de funciones que realiza

Funciones	Frecuencia	Porcentaje
Organización	43	67.2
Planeación	36	56.3
Orientación	41	64.1
Ejecución	29	45.3
Gestión	32	50
Evaluación	20	31.3

Investigación	23	35.9
---------------	----	------

Fuente: Encuesta 2023

Las principales funciones que ejercen las y los profesionales en Trabajo Social, son la organización con el 67.2%, implica una inserción laboral de acuerdo al contexto institucional; con el 64.1% la orientación, es decir, en el proceso de admisión y acceso a los servicios sociales; con el 56.3% la planeación, para una intervención de manera sistemática; y con el 50% la gestión de los recursos humanos, materiales y financieros, para racionalizar el uso escaso de medios para alcanzar los fines institucionales y profesionales.

Entre las principales funciones y actividades que desempeñan en la institución las y los profesionales en Trabajo Social son las siguientes: la orientación a las personas que requieran servicios a través de la realización de estudios socioeconómicos, levantamiento de solicitudes, visitas domiciliarias; la investigación social para realizar el diagnóstico social, aplicando la observación y estudios sociales; la gestión para la solución de demandas de los usuarios; la promoción social en las instituciones; de evaluación, el seguimiento y registro del cumplimiento de metas institucionales, a través de actividades para mejorar la calidad de vida de los individuos, seguimiento de casos y diseño de proyectos de intervención de educación; de administración, apertura de expedientes de usuarios, registro en base de datos, archivo de expedientes; orientación social/legal, elaboración de informes sociales. Notas de seguimiento, notas mensuales. Ejecución de proyectos de intervención en materia social y familiar muchas veces en representación de las personas privadas de su libertad. De administración, apertura de expedientes de usuarios, registro en base de datos, elaboración de informes sociales; notas de seguimiento, notas mensuales, trámite de incapacidades, riesgos de trabajo.

Agudizado durante la contingencia sanitaria, se requirió proporcionar apoyo emocional, trámite de defunción, canalización a otras instituciones, concientización de la importancia del apego al tratamiento médico. En Equidad de Género, atención de primer contacto a mujeres víctimas de violencia. Evaluación del desempeño profesional de Trabajo Social.

Como se observa la o el profesional en Trabajo Social desempeña funciones y actividades del campo de la salud, educativo, educación especial, de equidad de género, se enfatizan las acciones realizadas en el contexto de la emergencia sanitaria.

Entre los conocimientos que le hicieron falta en su formación profesional para su desempeño profesional, mencionan los siguientes: en saberes teóricos, la educación emocional y autoestima para la toma de decisiones, interdependencia saludable, emprendimiento, comunicación efectiva, nutrición, salud sexual y reproductiva, salud mental. Experiencia en casos de resiliencia como problemas de índole social para la readaptación al entorno después de una pérdida directa en particular. Emplear más modelos de intervención social, ejecutar la teoría del Trabajo Social de Caso y Grupo. Reforzar los conocimientos en lo que se refiere a la evaluación de proyectos. En saberes heurísticos, actividades de campo, visitas o vinculación a instituciones donde exista el área de Trabajo Social; manejo de estudios socioeconómicos, visitas domiciliarias. Herramientas digitales (cursos, academias virtuales) plataformas digitales con las que trabajan varias empresas. El mundo laboral no va de la mano con nuestra profesión y valores es lo que mencionan. Son algunos de los saberes teóricos y heurísticos que consideran les hicieron falta, para desarrollar las competencias laborales.

Conclusiones

El estudio aporta elementos acerca de las competencias laborales que desarrollan las y los profesionales en Trabajo Social en el contexto posterior a la pandemia, en diversos campos de intervención, en saberes teóricos, heurísticos y axiológicos.

Identifica las principales funciones y actividades que desempeñan las y los profesionales en Trabajo Social, considerando la demanda laboral, la formación profesional adquirida y las necesidades de los grupos vulnerables en el contexto vigente.

Una de las aportaciones del trabajo es conocer la opinión de las y los egresadas (os) en relación a los saberes teóricos y heurísticos que requiere para desempeñar sus competencias laborales en el contexto político, social y económico actual de nuestro país.

Referencias

- Acevedo, A., (2019). *El Trabajo Social y las políticas sociales. Los retos disciplinares*. Coahuila: UADEC
- Arenas, C. (2021). Perspectivas laborales del trabajador social. *Savia Revista de investigación e intervención social*. <https://doi.org/10.36794/savia.vi8.32>
- Bezies, P., Pérez, J. A., González N., Elizalde, L., Olvera, B. I., Ordaz, A. A., Ángeles, A., Godínez, A., Acaxtenco, A., González, D., Ortíz, J., Alonso, A., y Callado, J. (2017). *Resultados del Estudios de Egresados de la Licenciatura en Trabajo Social. Hidalgo: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo (UAEH)*. https://www.uaeh.edu.mx/adminyserv/dir_generales/evaluacion/spitel/seguimiento_de_egresados/2017/egresados_trabajo_social_icschu_2017.pdf
- Cejas, M. F., Rueda, M. J., Cayo, L. E. y Villa, L. C. (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior. *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), vol. XXV, núm. 1. <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>
- Correal-Cuervo, A., Bernal-Álvarez, A., Cely-Bottia, J. S., Aguilar-Tovar, C. A. y Corredor-Gamba, S. P. (2021). Desempeño de los egresados desde la percepción de los empleadores. DOI: <http://dx.doi.org/10.17981/cultedusoc.12.1.2021.07>
- Der Klink, M. V., Boon, J. y Schlusman, K. (2007). Competencias y formación profesional superior: presente y futuro. *Revista Europea de Formación Profesional* No. 40.
file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-CompetenciasYFormacionProfesionalSuperiorPresenteY-2316226.pdf
- Gómez-Castañeda, L., Sánchez-Gutiérrez, M. G. y López-Terriquez, S. (2018). Análisis del mercado laboral actual y posible del Egresado de la Licenciatura en Trabajo Social del CUCSH, U de G. En *Revista Teoría Educativa*, Vol.2 No.4 9-18. https://www.ecorfan.org/republicofperu/research_journals/Revista_de_Teoria_Educativa/vol2num4/Revista_de_Teor%C3%ADa_Educativa_V2_N4_2.pdf
- Gómez-Gómez, F. (2010). Competencias profesionales en Trabajo Social. *Portularia* Vol. X, Nº 2, [51-63]. Doi:10.5218/Prts.2010.0016
- López Luna, E., Chaparro Maldonado. (2006). Competencias laborales del Trabajador social

vistas desde el mercado laboral. *Tabula Rasa*. Julio-diciembre, número 005.
Universidad Colegio Mayor de Cundinamarca, Bogotá Colombia.
<https://www.redalyc.org/pdf/396/39600514.pdf>

Moreno, N., Granados, R. y Orozco, a. (2013). Impacto social y posicionamiento de los egresados (as) graduados (as) del Programa Académico de Trabajo Social de la Universidad Simón Bolívar en el Caribe Colombiano. En Revista *Educación y Humanismo*, 15(25), 29-48.

<https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/educacion/article/view/2191>

Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. (2010). Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE. ITE.

<http://observatoriocultural.udgvirtual.udg.mx/repositorio/handle/123456789/1>

Ramírez-Díaz, J. L. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, Vol.24 n.2. <http://dx.doi.org/10.15359/ree.24-2.23>

Tobón, Sergio (2012). *Formación basada en competencias*. Colombia. Ediciones ECO. Pp. 200.

Universidad del Magdalena. Vicerrectoría de Extensión y Proyección Social (2014). Informe de seguimiento a recién graduados de la Universidad del Magdalena 2011-1012. Santa Marta: Centro de egresados

https://www.unimagdalena.edu.co/Content/Public/Docs/Entrada_Direcci%C3%B3n17/adjunto_1019-20180917172904_41.pdf

Recibido: 26 de abril
Aceptado: 10 de mayo