


ARTÍCULO ORIGINAL

COMPETENCIAS LABORALES Y LAS FUNCIONES DEL TRABAJADOR SOCIAL, PROYECTO TOROMOCHO, MINERA-CHINALCO, YAULI-LA OROYA-JUNÍN 2019

LABOR COMPETENCIES AND THE FUNCTIONS OF THE SOCIAL WORKER, TOROMOCHO, MINING-CHINALCO, YAULI-LA OROYA-JUNÍN 2019

 **Nataly Noelia Rojas Santivañez¹**
Universidad Nacional Mayor de San Marcos
<https://orcid.org/0009-0009-2403-2254>

Recibido: 28/09/2023
Aceptado: 15/12/2023
Publicado online: 29/12/2023

RESUMEN

Este artículo, tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre las competencias laborales y las funciones del trabajador social. La metodología utilizada fue hipotético deductivo, con enfoque cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional no experimental debido a que se basa en conceptos y sucesos, la población está constituida por 26 profesionales del rubro de trabajo social. Para la validación se utilizó el Alfa de Cronbach y el criterio de juicio de expertos, los resultados del estudio, muestran la existencia de una relación directa y significativa entre las competencias laborales y el desenvolvimiento de las funciones del trabajador social; partiendo de la prueba “Rho de Spearman”, con un valor de probabilidad bilateral de menor al valor de significancia establecido ($\alpha = 0,05$), se logra precisar que la magnitud de esta correlación es de 83,2 % (.832), corresponde a una fuerte correlación positiva; se concluye que, la correlación entre las competencias laborales y el desarrollo de las funciones del trabajador social, es positiva y moderada. El resultado se enfoca a la percepción que tiene la sociedad sobre el rol que ejerce el trabajador social en la empresa minera, valorando las competencias profesionales.

Palabras clave: Competencias laborales, trabajador social, competencias instrumentales, competencias interpersonales y competencias sistemáticas.

ABSTRACT

The article entitled: Labor competencies and the functions of the social worker, Toromocho, Minera-Chinaco, Yauli, La Oroya-Junín 2019, aimed to determine the relationship between the focus on labor competencies and the functions of the social worker. The methodology used was: Method: Hypothetical Deductive. Approach: Quantitative. Scope: descriptive-correlational; descriptive. Research design was: Non-

¹ Licenciada en Trabajo Social de la Universidad Nacional del Centro del Perú, con experiencia en el sector de construcción, minería y sector energético. Estudios en Gestión del Talento Humano y Dirección de Recursos Humanos. Noelia.19rojas@gmail.com



experimental, the study article consisted of 26 professionals in the field of social work. For validation, Cronbach's Alpha and expert judgment criteria were used. The results of the study show the existence of a direct and significant relationship between job competencies and the development of the functions of the social worker; Starting from the "Spearman's Rho" test, with a bilateral probability value of less than the established significance value ($\alpha = 0.05$), it is possible to specify that the magnitude of this correlation is 83.2% (.832)., corresponds to a strong positive correlation; It is concluded that the correlation between job skills and the development of the functions of the social worker is positive and moderate. The result focuses on the perception that society has about the role played by the social worker in the mining company, valuing professional skills.

Keywords: Labor skills, social worker, instrumental skills, interpersonal skills and systematic skills.

INTRODUCCIÓN

El contexto actual en que vivimos, el trabajador social se ve enfrentado a diversas realidades en las empresas, para ello debe contar con competencias, que ayude a desempeñar su función enfocado a las necesidades fundamentales de una población o individuo, prevaleciendo siempre el derecho de los trabajadores. Leiby (1979) menciona que el trabajo social ha surgido del esfuerzo de la sociedad por la lucha contra la pobreza y sus consecuencias, por lo tanto, el trabajo social está relacionado a la idea de trabajo de bienestar social; pero debe entenderse en términos amplios (p. 2). "El concepto de bienestar social se remonta a la antigüedad, y la práctica de ayudar al pobre tiene sus raíces en muchas civilizaciones y religiones del mundo", citado por Garcés, (2011, p. 2).

A continuación se realizó un breve panorama de la investigación, que en este caso es el Proyecto Toromocho de Minera Chinalco Perú S.A. a través de una empresa contratista del sector de construcción civil, se observó que no se cuenta con un diseño establecido de gestión por competencias, que permita a la organización trabajar en conjunto para conseguir los objetivos establecidos, sin duda, esto representa un elemento clave para desarrollar un trabajo óptimo ya que a partir de ello se podría complementar las habilidades, capacidades y competencias del trabajador social, proporcionando los recursos y herramientas para poder resolver las diferentes demandas dentro de la organización; así como impulsar la implementación de un nuevo modelo de gestión para administrar de forma integral y eficaz el talento, con el compromiso de los responsables que desarrollan estas funciones interactuando con los demás.

Por tanto, la experiencia y observación directa, no mostraron de parte de las empresas, un dimensionamiento real del valor al área de Bienestar Social, considerando que en otras empresas el área tiene el nombre de Asistencia Social; Servicio Social o Bienestar del personal. Asimismo, dentro de la unidad o proyecto Toromocho existían otras empresas contratistas a quienes se les encomienda a realizar diversas obras o servicios necesarios en diferentes rubros como: alimentación, hotelería, geología, perforación, salud, transporte, construcción civil, etc. Y en aquellas que contaban con más de 100 trabajadores intervenía un trabajador social (DS N° 009-65-TR; Resolución Ministerial N° 322-2009-TR-2009), Ley N° 30112; que regula el ejercicio profesional del trabajador social, y por las funciones y coordinaciones con el titular minero, se mantenía contacto y se compartían experiencias, detectando que la problemática percibida por todos los profesionales del trabajo social, era la misma, es decir: el poco valor o importancia de la función que se cumple por parte de las empresas que requerían de estos servicios profesionales. El tratar con personas es un tema complejo porque cada persona es un mundo, tienen diversas necesidades, habilidades, capacidades, actitudes y aptitudes diferentes y trabajar con ellos para que se les brinde calidad de vida debe estar alineado u orientado también a un modelo de gestión por competencias que permita que el trabajador social logre cambios personales y sociales en conjunto para conseguir los objetivos de la empresa, mediante tareas de prevención, atención, gestión, orientación, mediación, apoyo y dinamización social, ayudando a entender la importancia de un desempeño adecuado. El desarrollo de competencias nos lleva a la

reflexión de una formación continua y adecuada evaluación, dando paso a nuevos talentos profesionales, resaltamos que se vienen desarrollando numerosas investigaciones de las variables planteadas en la presente investigación.

Finalmente, es importante señalar que el presente artículo, busca identificar el tipo de relación existente entre las competencias laborales con el desarrollo de las funciones del trabajador social, con el propósito fundamental de optimizar el desempeño y el ejercicio profesional que les permitan mejorar las competencias laborales y profesionales de los operarios y empleados (staff y obreros, respectivamente). Esto permitirá alcanzar una mayor productividad y eficiencia en la organización, contribuyendo a mejorar la rentabilidad de la misma.

Competencias laborales

Esta competencia se atribuye a características establecida por la organización, son aquellos conocimientos y habilidades que tienen la persona, para responder a las necesidades requeridas en el ámbito laboral y existe la necesidad de diseñar competencias laborales para elevar la calidad de los servicios prestados a la población.

Vásquez et al. (2022) En su investigación plantea perfeccionar las competencias laborales y comprueba su hipótesis que; si se implementa una estrategia de gestión del conocimiento que facilite a la organización adquirir, ordenar, guardar y enriquecer el conocimiento, se verá un avance en las habilidades profesionales del personal (p. 448-459.)

Según el autor Ramírez (2020) en su investigación señala que las competencias laborales son cualidades propias de la persona: Son aquellas cualidades elementales y favorables de un trabajador que se vinculan a una conducta y actuación óptima en su función profesional. Es por ello que, fundamentada en estas conductas positivas, formuló la teoría de las necesidades, la cual explica cuáles son las fuentes de motivación de acuerdo a las tres necesidades que presente el trabajador, siendo estas: necesidad de logro, necesidad de poder y necesidad de permanencia. (p. 15)

En esta misma línea para Gonzales (2017) dice que: “Debido a factores internos las organizaciones han surgido proceso de mejora continua en modelos de competencias laborales para una mejor eficiencia” (p. 31). Para desempeñar satisfactoriamente diversas actividades en un escenario laboral. Las competencias laborales atribuyen al reconocimiento de las emociones, al realizar un trabajo en equipo, que favorecen a un mejor desempeño laboral y se desarrollan por la exigencia del entorno laboral, esto puede garantizar o no el éxito de la organización, Por tal motivo, es importante analizar el componente humano, para entender el rendimiento laboral.

En su investigación Vega, (2016) señala que: “La transformación del mundo económico actual ha influido en la forma de gestionar los negocios y por ende en la gestión del talento humano, buscando personal competente que ayuden al logro de los objetivos”. (p. 627 – 638)

Competencias instrumentales

Se atribuye a una cualidad que faculta establecer normas, con carácter cognitivo como la capacidad de aprender y gestionar ideas, orientado a valores, habilidades o destrezas,

Según Farías & Firinguetti (2012) define el método o secuencias de procedimientos correspondientes a las capacidades o el manejo de herramientas destinadas a obtener un determinado fin: La solución de problemas, es la fase que concluye en reconocer, examinar y elegir los elementos significativos de un problema, que tiene como proceso previo reconocer la capacidad de organización y planificación, para programar y distribuir tareas, así como establecer metas alcanzables; toma de decisiones o liderazgo, es la facultad que tienen las personas de elegir la mejor alternativa, entre diferentes opciones, con habilidades gerenciales influyendo en las personas o grupos de trabajo; la capacidad analítica, son las habilidades cognitivas que permite distinguir las partes de un todo, son las capacidades de recopilar información para analizar a fondo, dando resolución a problemas, esta cualidad ayuda a conocer con profundidad una realidad; razonamiento crítico, definido como fenómeno cuestionable, es decir, es el proceso de dudar ante una situación cotidiana; la creatividad, está enfocada a la creación de nuevas ideas que buscar descubrir soluciones innovadoras; gestión de la información, se refiere a un ciclo de actividad organizacional que consiste en la búsqueda de información necesaria y relevante, aplicables a áreas de gestión empresarial; El aprendizaje autónomo, donde aprendemos por uno mismo, sin necesidad de otra persona, esto entendemos como estratégico y flexible; la gestión del tiempo, se considera como la capacidad de

distribuir el tiempo de forma inteligente según las prioridades, individuales y organizacionales; procedimiento y uso de computadores, es decir las habilidades de utilizar tecnologías de la información y la comunicación (TIC), considerando que cada vez influyen más en nuestras vidas, sea oral o escrita en el idioma nativo, la capacidad para manifestar claramente las ideas, los conocimientos y emociones de manera verbal o escrita; conocimientos de informática paralelo al ámbito de estudio, por lo que se entiende como el uso a nivel medio o alto que contribuyan al ejercicio profesional y el dominio de lenguas extranjeras, la facultad de entender y hacerse entender oralmente o por escrito en una lengua extranjera. (p. 185)

Competencias interpersonales

Está relacionado a las habilidades sociales, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos multidisciplinarios, con manejo adecuado de la comunicación generando buen clima laboral.

Para Farías & Firinguetti (2012), en su investigación define que, “son habilidades que permiten a las personas a una buena interacción con los otros” (p. 182-192); y establece las siguientes competencias: Habilidad de relaciones interpersonales, compete a las destrezas de una persona para relacionarse con los otros; habilidad de trabajar en equipo de carácter interdisciplinario; automotivación; adaptación es el cómo enfrentar situaciones adversas; el reconocimiento de la diversidad, es la facultad de comprender, empatizar y aceptar diversidades social y cultural; capacidad para trabajar bajo presión, por lo que se refiere a la capacidad de desempeñar una función ante situaciones adversas, siendo eficientes y evitando cometer más errores; la sensibilidad a los temas ambientales, busca mantener y mejorar sus relaciones con los temas ambientales; y trabajar en un contexto internacional (p. 185).

Vivimos en una actualidad muy cambiante, basada en conocimientos y de constante evolución, donde se buscan personas capaces de tomar decisiones y con capacidades de adaptarse en un mundo incierto.

Competencias sistémicas.

Atribuye a las destrezas y habilidades de aplicar métodos y herramientas que competen a los sistemas en su totalidad, permitiendo al individuo ver como las partes de un todo se relacionan.

Según Farías & Firinguetti (2012), hace referencia a la totalidad de destrezas que permiten la comprensión de un sistema, con capacidad de aplicar conocimientos y herramientas, como: Liderazgo, se considera como la capacidad de influir ante los demás; Iniciativa, se entiende como la capacidad nuevas formas de predecir el entorno, tomando decisiones en base a los propios criterios; c) Iniciativa hacia la calidad, puede verse como el logro de la eficacia y la eficiencia de las personas, en su quehacer profesional; d) Capacidad de gestión de proyectos, definida operativamente como planificar, dirigir, evaluar y controlar el trabajo de manera efectiva, es decir, desarrolla una idea hasta transformarla en un producto o servicio para el cliente final, consideramos esta cualidad que debe ser consecuente para el control de los recursos; e) Emprendimiento, esta competencia es el proceso de tomar riesgos, analizando las oportunidades que ofrece el entorno (p. 186).

Funciones del trabajador social

De Romero (2021), en su investigación señala que “una de sus funciones del trabajador social es contribuir al proceso de transformación, en beneficio de las personas que conviven en una comunidad” (p. 327-340).

Según Vega (2016) “En su investigación establece principales contribuyentes del futuro trabajador social, como el análisis y la perfección de los elementos estructurales del profesionalismo, teniendo en cuenta factores pedagógicos y psicológicos” (p. 627-638).

Se entiende que el trabajo social cumple un rol importante en la organización, cuya finalidad debe ser el plantear acciones de cambio al identificar una necesidad en el sector rural basado en la relación entre los individuos, para proteger los derechos que establece la Ley 30112, sin importar si se desempeñan en el sector público o privado, la Ley contempla para aquellas empresas que cuenten con más de 100 trabajadores, el trabajador social es el profesional que conoce las necesidades sociales que atraviesa la persona, por su parte la entidad reguladora SUNAFIL, “envía cartas inductivas a empresas en la ciudad de Lima, solicitando que demuestren que cuentan con un asistente social colegiado y habilitado para ejercer la profesión, por lo que de estar en falta las empresas se exponen a ser multadas” (GESTIÓN, 2023, p. 1). El trabajador social en la práctica, incluso llegan a conocer a los

empleados enfermos y les ayudan a intercambiar información médica para obtener beneficios integrales

Función gerencial.

En cuanto a la función gerencial Meza (2009), al referirse sobre el enfoque y las funciones del trabajador social desde el aspecto gerencial señala lo siguiente: Como método, una gestión social con capacidad adaptativa que siguen las variaciones que se dan en la realidad, tiene en cuenta estos cambios para asimilarlos y crear un modelo organizacional, que permite el uso de un organigramas o manual de procedimientos; los líderes sociales deben reducir la jornada laboral y ampliar el contactos con las personas, para comprender y percibir señales reales de necesidad, aprender estrategias de supervivencia de los pobres y formas de estimular su creación y desarrollo. Como función, el aspecto gerencial en una estructura empresarial, tanto a nivel de administración pública y privadas. Esta función atribuye con la capacidad de coordinar, planificar y controlar las herramientas para una gestión (p.66).

Esta función esta inclinada a producción y al trabajo una labor gerencial está enfocada a proveer una logística e infraestructura adecuada para el trabajador, es la manera en que se desempeñan los gerentes administrativos.

Función asistencial.

Según Meza (2009) al referirse sobre el enfoque y las funciones del trabajador social señala lo siguiente: “El aspecto asistencial aborda la atención de necesidades inmediatas y en situaciones de emergencia, que afectan a familias, grupos y comunidades, buscan combatir estas situaciones con acciones como la educación” (p.66).

Esta función atribuye a la capacidad de proteger y apoyar al individuo, brindando asistencia inmediata.

Función educativa.

Para Meza (2009) sobre el enfoque y las funciones del trabajador social desde un punto de vista educativo señala lo siguiente: Como método, los profesionales desarrollan habilidades, capacidades y potencialidades humanas a través de la sensibilización a través de capacitaciones, seminarios grupales e individuales. La pedagogía social como función, tiene actividades de tipo trabajo social que se planifican y ejecutan desde una perspectiva educativa y no solo asistencialista con la finalidad de brindar ayuda. La promesa educativa otorga un nuevo panorama al trabajo social, transformándolo en una tarea enfocada a con cambiar la injusticia, y toda causa que generen desigualdad (p. 134). El trabajo social es de carácter educativo, tiene un enfoque didáctico, que sirve para aumentar el bienestar de las personas y comunidades. La promoción del Trabajo Social, permite dar respuesta a realidad de necesidades de la sociedad mediante la intervención de forma eficaz, con el objetivo correctivo y asistencial que busca el logro de un estado de bienestar, con la finalidad de una educación social acentuada en el elemento social y educativo, ayudando al desarrollo de mejorar las relaciones humanas permitiendo generar cambios para una mejor calidad de vida (p.68). Esta función atribuye a la capacidad de transmitir verdades sistemáticas, para el progreso del individuo.

Función administrativa

Meza (2009), al referirse sobre el enfoque y las funciones del trabajador social desde el aspecto administrativo indica lo siguiente; como enfoque, el aspecto administrativo del trabajador social está referido a las formas y procedimientos integrales que realiza en la organización a partir de la secuencia y la reconstrucción, los factores que intervienen en dicho proceso, como función, el trabajador social a partir del conocimiento de procedimientos administrativos que efectúa, articula la práctica profesional y la práctica organizacional, van más allá de lo que se aprendió a través de la participación (p.68). Esta función atribuye a la relación de tareas o conjunto de actividades que debe asumir el trabajador social.

Chiavenato (2006) al definir que es la administración, estableció cinco funciones del administrador; planeación, organización, dirección y control; estos elementos constituyen las funciones del administrador, que conforman el denominado proceso administrativo (p. 562).

METODOLOGÍA

Vieytes (2004) “define el método hipotético deductivo, como un modelo que analiza el problema, considerando la hipótesis y el método hipotético deductivo” (p. 723). El enfoque fue cuantitativo, de alcance descriptivo correlacional transversal, el diseño no experimental, la muestra es de 26 profesionales, la técnica utilizada es la encuesta. La primera variable Competencias Laborales estuvo compuesta por 36 ítems con 3 respuestas, para la segunda variable Funciones del trabajador social estuvo compuesta por 36 ítems con 3 respuestas. La validez del artículo fue mediante 5 juicios de expertos para cada instrumento. También se realizó la validación mediante Alfa de Cronbach para lo cual se obtuvo los siguientes resultados: Para la variable Competencias Laborales 0.94 y la Variable Funciones del trabajador social 0.87, siendo esta categoría alta y positiva, que corresponde a que el instrumento queda validado ampliamente. Toda la información que se obtenga del trabajo de campo fue analizada por el procesador Excel y el programa estadístico Spss para obtener la información de la parte descriptiva, así como de la parte inferencial para validar la hipótesis.

RESULTADOS

Tabla 1

Correlación de Spearman de las Competencias Laborales y las Funciones del Trabajador Social

			Competencias Laborales	Funciones Del Trabajador Social
Rho de Spearman	Competencias Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,597**
		Sig. (bilateral)		,001
		N	26	26
	Funciones Del Trabajador Social	Coeficiente de correlación	,597**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	
		N°	26	26

El análisis del estudio de la correlación, señala que el “P - valor = 0,001 < 0,05”, por consiguiente, el Sig. (bilateral) de 0,000 refleja, que existe una correlación entre las variables del estudio, con un resultado significativo al 95% de seguridad. Por consiguiente, aceptamos la hipótesis alterna (H1): Por lo que existe una relación directa y significativa, entre el desarrollo de las competencias labores y el desarrollo de las funciones del trabajador social, en el proyecto Toromocho. El análisis de correlación de Spearman, señala que el “P-valor = 0,001 < 0,05” y la magnitud de esta correlación es de r=0,597, lo que refleja como resultado una correlación positiva de moderada a fuerte.

Tabla 2*Frecuencia de las Competencias Laborales*

Frecuencia Porcentaje		
Adecuado	24	92%
Regular	2	8%
Inadecuado	0	0%
Total	26	100%

Según la tabla 2, se puede concluir que del total de profesionales encuestados el 92% consideró que las competencias laborales del trabajador social en el Proyecto Toromocho – Minera Chinalco Perú S.A. - Yauli, La Oroya se encuentran en un nivel adecuado, el 8% en un nivel regular y; por tanto, teniendo en base estos resultados, se puede decir, que la mayoría de profesionales encuestados considera que las competencias laborales del trabajador social en el Proyecto Toromocho – Minera Chinalco Perú S.A. - Yauli, La Oroya el Proyecto Toromocho – Minera Chinalco Perú S.A. - Yauli, La Oroya, es adecuado.

Tabla 3*Frecuencia de las Funciones del trabajador Social*

Frecuencia Porcentaje		
Adecuado	20	83%
Regular	6	17%
Inadecuado	0	0%
Total	26	100%

Según la tabla 3, se observa que del 100% de encuestados el 83% consideró que las funciones del trabajador social en el Proyecto Toromocho – Minera Chinalco Perú S.A. -Yauli, La Oroya se encuentra en un nivel adecuado, mientras que el 17% considera que las funciones del trabajador social se encuentran en un nivel regular; por tanto se puede concluir que ante las evidencias mostradas en el gráfico, existe un mayor porcentaje de encuestados que consideran que las funciones del trabajador social en el Proyecto Toromocho – Minera Chinalco Perú S.A. -Yauli, La Oroya, como adecuado.

DISCUSIÓN

Después del análisis de investigaciones, los autores Romero y Solorzano (2019), en su investigación sobre las competencias laborales concluyeron que con un 49% de servidores públicos manifestaron las competencias laborales están en un nivel regular, mientras que un 41%, en un nivel bueno y el 10% restante en un nivel bajo. Por tanto, es relevante que se realice un FODA de manera que se identifiquen aspectos profesionales del trabajo social a mejorar. Esto se relaciona con la hipótesis de este estudio que dice: Existe una relación directa y significativa entre las competencias laborales y las funciones del trabajador social, Toromocho, Minera-Chinalco, Yauli, La Oroya-Junín 2019.

De los resultados de la investigación se evidencia en la tabla 2; que las competencias laborales del trabajador social se encuentran en un nivel adecuado; por lo que se coincide con Vásquez et al; que, al implementar estrategias de gestión, se tendrá mejoras en las habilidades profesionales como se comprueba con el resultado de la investigación.

Sobre la variable funciones del trabajador social; se concuerda con Loayza y Ore (2022), es importante hacer seguimiento a los casos sociales, y desarrollar programas de bienestar social; los resultados de la investigación muestran que el 83% de trabajadores considero que las funciones del

trabajador social se encuentran en un nivel adecuado, el resultado influye de manera positiva como lo plantea Loayza y Ore (2022).

CONCLUSIONES

Culminada la investigación se llega a las siguientes conclusiones: Los investigadores coinciden en la importancia de las competencias laborales que debe tener un trabajador social para desempeñar sus funciones de manera satisfactoria en beneficio de los trabajadores.

El 92% de los entrevistados, consideró que las competencias laborales del trabajador social en el Proyecto Toromocho – Minera Chinalco Perú S.A. - Yauli, La Oroya, se encuentran en un nivel adecuado; por lo que se concluye que el trabajador social tiene conocimientos y habilidades para responder las necesidades requeridas, centrándose en el capital humano; lo que influye en el buen desempeño del trabajador.

El 83% de los entrevistados, consideró que las funciones del trabajador social en el Proyecto Toromocho – Minera Chinalco Perú S.A. -Yauli, La Oroya se encuentra en un nivel adecuado; por lo que se concluye que el trabajador social cuenta con información actualizada de los colaboradores para desarrollar actos sociales, mostrando un perfil profesional completo en cuanto al desempeño de sus funciones.

Los funcionarios de la empresa Minera Chinalco Perú S.A. Tienen el compromiso de promover el cambio social y contribuir al desarrollo de las relaciones interpersonales, aplicando teorías y técnicas sobre el comportamiento humano y la organización de los sistemas sociales.

Con las nuevas exigencias en el mercado laboral los profesionales de Trabajo Social deben poseer una alta gama de conocimientos teórico, conceptuales y metodológicos, indispensables para poder realizar su trabajo con el fin de dar respuestas a diversos contextos.

REFERENCIAS

- Campo, M., Pulecio, M., & Martínez, M. (2022). Correspondencia entre la formación del trabajador social colombiano y el contexto laboral. *Universidad y Sociedad*, 14(1), 589-596. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-589.pdf>.
- Chiavenato, I. (2007). Introducción a la Teoría General de la Administración. Tlalnepantla, México. Ed. Mc Graw Hill https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20dalverto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf.
- De Romero, J. (2021). Skills of the Social Worker: From the perspective of their professional action. *Revista de Ciencias Sociales*, 27(4), 327-340. Scopus. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37276>
- Farías, F., & Firinguetti, L. (2012). Valoración de las competencias genéricas de los trabajadores sociales en el Gran Concepción, Chile. *Revista Katálysis*, 15(2), 182-192. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802012000200004>
- Garcés, C. (2011). *Historia Cronológica de Trabajo Social en los Estados Unidos*, Queens Neuropsychiatric Institute. <https://www.ts.ucr.ac.cr/binarios/meri/md-00016.pdf>
- Gestión, N. (2023). Laboral | Sunafil inicia nueva fiscalización para comprobar si empresas cuentan con asistente social. <https://gestion.pe/economia/laboral-sunafil-inicia-nueva-fiscalizacion-para-comprobar-si-empresas-cuentan-con-asistente-social-noticia/>
- González, Á. (2017). *Métodos de compensación basados en competencias: Vol. 3a edición revisada y aumentada*. Universidad del Norte. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=nlebk&AN=1612523&lang=es&site=eds-live&scope=site>

- Hernández, C., Sosa, S, Parra, D. & Velasco C. (2018). Influencia de las Competencias Genéricas del Proyecto Tuning en las Demandas Laborales de la Región. *Revista Ciencia Administrativa*, 354-365.
- El Peruano (2013) *Ley N° 30112 Normas Legales*. <https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/ley-del-ejercicio-profesional-del-trabajador-social-ley-n-30112-1020471-1/>
- Loayza, S., & Ore, N. (2022). *Intervención del trabajador social y el impacto en la satisfacción laboral de la empresa Lider grupo constructor, proyecto Mambo – 2021*. [Tesis de Licenciatura. Universidad Señor de Sipan]. Repositorio Institucional - USS. <http://repositorio.uss.edu.pe//handle/20.500.12802/10003>
- Meza, Y. (2009). *Roles y funciones del trabajo social en el área de relaciones comunitarias de la empresa minera DOE RUN Perú Cobriza División— Distrito de San Pedro—Huancavelica*. [Tesis de licenciatura]. Repositorio UNCP. http://repositorio.uncp.edu.pe/bitstream/handle/UNCP/868/TTS-28_2009.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Ramírez, J. (2020). El enfoque por competencias y su relevancia en la actualidad: Consideraciones desde la orientación ocupacional en contextos educativos. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 1-15.
- Romero, Y., & Solorzano, C. (2019). *Competencias laborales de las trabajadoras sociales de la Dirección Regional de Salud Lima - Provincia, Huacho - 2019*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión].
- Vásquez, J., Padilla, M., Flores, E., Torres, A., & Gutarra, K. (2022). Diagnóstico para la implementación de una estrategia de gestión del conocimiento para mejorar competencias laborales en promotora de proyectos s.a. *Universidad y Sociedad*, 14(3), *Revista Universidad y Sociedad*. 14(3), 448 – 459. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2885/2856>
- Vega, N. (2016). Neocompetition, new approach to labor competition in occupational health. *Revista Cubana de Educacion Medica Superior*, 30(3), 627-638. Scopus.
- Vieytes, R. (2004). Metodología de la investigación en organizaciones, mercado y sociedad: Epistemología y técnicas. De las ciencias.