

CONDICIONES LABORALES DE LA PROFESIÓN: ¿Precariedad Laboral o Conditio Sine Qua Non?

Paula Francisca Vidal Molina¹

Resumen

Las condiciones laborales en que se desempeñan las profesiones en general han sufrido mutaciones. Ello ha afectado también a la profesión del Trabajo Social Chileno. Este estudio, cuya metodología priorizó una mirada cuantitativa, devela algunos de los cambios sufridos a nivel de las formas de contrato, el espacio profesional, la pluriempleabilidad y los salarios, visibilizando así una situación de creciente precarización laboral. El reflexionar acerca de esos cambios ayudará a identificar tensiones de la práctica y los desafíos para la profesión en relación al momento actual en que Estado y modelo económico se entrelazan.

Palabras Claves: Neoliberalismo, Trabajo Social, Condiciones Laborales Chilenas, Precariedad

Summary

The working conditions in which the professions in general play has changed. Wich has also affected the profession of Social Work Chileno. This study, whose methodology quantitative, reveals some of the changes at the level of forms of contract, professional space and wages, among others, facing a situation increasingly precarious. The think about these changes will help identify the

¹ Trabajadora Social, Pontificia Universidad Católica de Chile, Magíster en Antropología y Desarrollo, Universidad de Chile, Doctoranda en Servicio Social, UFRJ. e-mail: pvidal71@yahoo.com

tensions and challenges to practice the profession in relation to the moment in which State and economic model are intertwined.

Key Words: Neoliberalism, Social Work, Chilean Working Conditions, Precarity

I.- INTRODUCCION

1.- Algunos Supuestos

Sin duda las condiciones laborales de los trabajadores han cambiado en los últimos decenios, la precarización y vulnerabilidad son parte de la vida de la mayoría y parece ser que ya nadie se asombra con esta incertidumbre, “se ha aprendido a vivir con ella”. Lo contrario se ha constituido en lo “extra –ordinario”. En ese sentido, Antunes parece seguir acertando al defender la tesis de que “la sociedad del capital y su ley del valor necesitan cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de las diversificadas formas de trabajo parcial o part – time, mercerizado, que son, en escala creciente, parte constitutiva del proceso de producción capitalista” (Antunes, Ricardo; 1999:10), debido a la vigencia de este panorama en la primera década del siglo XXI.

En esta situación, ¿quién se ha preguntado por la relación existente entre las condiciones laborales en que los trabajadores sociales realizan cotidianamente la intervención social y las posibilidades que abre o cierra –la intervención en lo social- en el horizonte de la defensa y lucha por los derechos sociales de la población “destinataria” o como acostumbramos llamar “población objetivo²”? Pregunta que es posible derivar desde la preocupación por las condiciones

² Poco tiene de extraño el hecho de hurgar en el origen de las palabras como aquel primer paso para descubrir significados impensados para muchos de nosotros y potencialidades de éstas. Objetivo, vale la pena recordar, deriva del participio pasado latino jectum –variante de Jartum, que significa lanzado, colocado, puesto- en composición con el prefijo latino ob cuyo significado es delante de, por lo tanto es lo que es lanzado, puesto delante de un sub+jectum, un objeto, hecho sujeto también, es decir, un sujeto lanzado en frente de un otro sujeto. En ese sentido, para ambos sujetos el otro sujeto se le es puesto enfrente.

laborales, que han mostrado escritos argentinos³, brasileiros, reclamos españoles⁴ o evidencias chilenas⁵, los que no dejan de pronunciarse frente a ello, en algunos casos solo para constatar y en otras de una manera reflexiva, penetrante y política, invitan –claramente- a plantearse la necesidad de profundizar este hilo en Chile.

Lo anterior, si bien puede cobrar relevancia desde un interés institucional-académico restringido a la preocupación de la formación y pertinencia de los “formados” para la oferta laboral existente en Chile en el corto, mediano o largo plazo, o desde los profesionales que se encuentran en el espacio laboral y que -en muchos casos- no les queda mas que padecer tal situación, creemos que su relevancia se configura en una mirada, un abordaje que ponga como fin el desentrañar, develar, las determinaciones y condicionamientos concretos en que

³ Ver Cardemartori, Campos y Seiffer en “Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales. Hacia un proyecto profesional crítico”. Editorial Espacio, Buenos Aires, 2007.

⁴ Un estudio realizado en Aragón, España, acerca del perfil de los Trabajadores Sociales da cuenta además de la importante presencia de mujeres (el 92,77% de las personas colegiadas son mujeres), de que el ejercicio profesional es realizado mayoritariamente en los servicios sociales (el 63,79%), especialmente caracterizado por estar centrado en la función de atención directa (el 91,50%), posee un rasgo distintivo en Aragón que es la situación de desempleo en que se encuentran muchos colegiados/as (el 44,40% se encuentra en situación de desempleo). Ver mayores antecedentes en www.tesisenxarxa.net y otro tipo de evidencia se ubica en Diagonal.web, periódico quincenal de actualidad crítica español, ubicado en www//diagonalperiodico.net/article2470.html

⁵ Interesante investigación es realizada por Javier Barría, Asistente Social, acerca del Síndrome de Burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile, 2002, en que sus hallazgos dan cuenta de que condiciones laborales con “contrato a plazo fijo y el sistema de contrata a honorarios (sin imposiciones previsionales ni de salud) también está asociado a la proclividad y presencia del Burnout, lo cual se constituye en una fuente constante de presión de pérdida del empleo (...) que el sistema contractual del Sename de tener contratos a honorarios y a plazo fijo afecta la vida laboral del funcionario, en la medida que está sujeto no a las demandas del trabajo sino del mercado (...)”, se suman a los hallazgos que la gran cantidad de horas destinadas para atención de público no compatibiliza con la salud del profesional, o la extensión de la jornada de trabajo la cual se extiende a más de 8 horas diarias, hace más proclive el desarrollo del síndrome de Burnout por parte del Asistente Social. Ello unido a que a más bajos ingresos o ingresos insuficientes se afecta principal y negativamente la motivación laboral. Ver investigación en www.ergonomia.cl/burnout_chile.pdf. Lo anterior también se evidencia, por ejemplo, en la demanda pública por mejoras en las condiciones laborales del sector de profesionales universitarios de los servicios de salud chilena –Fenpruss- donde los Asistentes Sociales poseen un rol fundamental. El año 2006 declaran “Hoy es una gran preocupación para nuestra organización que más del sesenta por ciento de los profesionales de la salud se encuentran en calidad jurídica de contrata, situación que ha contribuido a generar condiciones de trabajo precarias, a inequidades aberrantes, lo que ha impedido que estos profesionales puedan promocionarse al interior de una real carrera funcionaria. Es necesario entonces abordar esta problemática y buscar una solución para estos trabajadores. Los porcentajes actuales de la planta y la contrata encubren otras cifras de las cuales no tenemos certezas. Se trata de funcionarios a contrata y otras formas de vinculación”. Ver en www.archivochile.com/Chile_actual/01_ms

se juega el trabajador social en su praxis, acción⁶, cuyo horizonte abre, despliega no solo el abanico de posibilidades que posee el sujeto para que este por sí mismo, sin ayuda de muletas –como diría el viejo Kant- pueda decidir lo mejor, salga de su minoría de edad, se autodetermine, sino que a la vez, en ese acto ambos –en algún sentido- puedan pronunciarse performativamente por una sociedad “democrática y más justa”.

Al hablar de la precariedad de las condiciones laborales que sufren los trabajadores en general, difícilmente se puede pensar que los Trabajadores Sociales se excluyen de este fenómeno. Al contrario, a modo de hipótesis, suponemos que los trabajadores sociales que se desempeñan tanto en instituciones de formación profesional como en las del ámbito estatal, privado y tercer sector, sufren directa o indirectamente sus consecuencias.

Frente a lo enunciado, adscribimos a aquella hipótesis que plantea Yolanda Guerra cuando dice que las *“transformaciones macro-sociales producen alteraciones en las demandas profesionales, en los espacios de intervención; modifican las expresiones de las cuestiones sociales - materia prima de la intervención del trabajador social; provocan una redefinición de los objetos de intervención; atribuyen nuevas funciones a la profesión y nuevos criterios para la adquisición de nuevas legitimidades. Lo que se pretende afirmar es que las alteraciones en el “mundo del trabajo”, en la esfera del Estado, en las políticas sociales, establecen nuevas mediaciones que se expresan en las condiciones objetivas (materiales y espirituales) sobre las cuales se realiza la intervención y que condicionan las respuestas de los profesionales”* (Guerra, Yolanda; 2000:1).

El quehacer profesional es mediado por los cambios dados en la sociedad y en

⁶El uso común del término praxis está vinculado a un aspecto utilitario, pero este no posee forzosamente una conexión semántica con ello. A la vez, es interesante indagar en el concepto de praxis o acción ya que han sido conceptos que han nutrido, dado cuerpo, en diversos momentos de la historia del Servicio Social, a su quehacer, a modo de ejemplo no hay que olvidar, la preeminencia de este término en el periodo de la reconceptualización, vinculado a la transformación social. Al indagar en ese uso, nos encontramos con que el sustantivo praxis proviene, por un lado del verbo griego práttein que designa acción, actividad, realización, ejecutar, realizar alguna cosa por si mismo y por otro lado, de la raíz latina agere que significa actuar, hacer. La praxis en griego antiguo es por tanto una acción, *“significa la acción de llevar algo a cabo, pero una acción que tiene su fin en si misma, y que no crea o produce un objeto ajeno a agente o a su actividad.”*(Sánchez, Adolfo 2007:28). Traducción propia.

ello la profesión no puede desconocerlos, ni enfrentarse de espaldas a estos para entender el tipo de intervención que gestará. Lo importante es no perder de vista la brecha que existe entre la intervención realizada y aquella que se debe realizar, ya que de lo contrario solo se naturaliza lo existente.

Asumimos que la relación entre la profesión y aquellas instituciones ejecutoras de políticas sociales es directa, pero no exclusiva, como también, el ejercicio profesional del trabajador social no es autónomo (Iamamoto y Carvalho; 1984), dado por la relación contractual asalariada que instala a la profesión en una dinámica de dependencia, mas allá de la existencia de cierta autonomía respecto del hacer de la profesión al interior del contexto institucional. En ese escenario, el profesional genera ciertas intervenciones sociales con el fin de cubrir algunas necesidades y demandas sociales propias de la cuestión social. Sin embargo, sus respuestas y prácticas se tornan cada vez más contradictorias debido a los diversos intereses puestos en juego al interior de las políticas sociales, como a las condiciones laborales precarias en que se insertan los trabajadores. En ese sentido, las prácticas ejercidas reflejan y reproducen las contradicciones de la sociedad actual.

Así, con la intención de contribuir a develar este ámbito en Chile, nos propusimos hacer un primer acercamiento a las condiciones laborales de un grupo de Trabajadores Sociales egresados de la Universidad Católica Silva Henríquez, quien a su haber posee ya en sus registros aproximadamente 850 egresados desde el año 1998 en adelante. Lo anterior, debido a que es la primera universidad privada pionera en la formación de Trabajadores Sociales en una institución de esas características en Chile, con un cuerpo docente estable y con formación de postgrado, a la vez la escuela de Trabajo Social se encuentra permanentemente preocupada de reflexionar acerca de la formación de sus estudiantes en función de aportar profesionales cuyo horizonte ético sea de mejorar las condiciones de justicia social, solidaridad y equidad.

2.- Metodología

El estudio presenta un diseño no experimental. Incorpora las dimensiones cuantitativa y cualitativa en el mismo cuestionario. Para el primer caso, utilizamos la encuesta que sirvió de guía para el estudio realizado por Cademartori, Campos y Seiffer (2007). Sin embargo a ella se le realizaron algunas modificaciones con el fin de hacerla pertinente al grupo de estudio chileno y a los fines buscados. Sus resultados fueron procesados con el programa de análisis computacional SPSS. El ámbito cualitativo fue recogido en una parte del cuestionario en que se plantearon preguntas abiertas en la que cada persona podría exponer y explicar sus puntos de vista. A este apartado se le aplicó un análisis de contenido. Ambas dimensiones del cuestionario permiten complementar los datos obtenidos.

Se les envió por correo electrónico a la totalidad de los pertenecientes a la Red de Egresados de Trabajo Social de la Universidad Católica Silva Henríquez, quienes bordean 420 personas, de un total de 850 egresados, es decir, el 50% de la totalidad de egresados. De los 420 miembros, se recibieron 50 cuestionarios con sus respectivas respuestas. La muestra fue no probabilística, y el perfil de los encuestados respondió a la posibilidad de que se les ubicara, se autoaplicaran el cuestionario. Los datos se recogieron entre los meses de octubre y noviembre de 2007.

II.- ALGUNOS ANTECEDENTES CONTEXTUALES

1.- La Hegemonía Neoliberal

El telón de fondo de los cambios dados en nuestra sociedad es el capitalismo, quien ha sobrevivido en medio de múltiples crisis y reorganizaciones a lo largo de su historia. En ello, el Estado ha jugado un rol importante, ya que los capitalistas encuentran mayores riesgos para sus intereses si no cuentan con esa institucionalidad que los cubra. Lo anterior, no quiere decir que puede funcionar sin este, ya que siempre ha generado formas de protegerse aun en ambientes que no necesariamente aceptan sus reglas para hacer negocios. Pero, creemos que ha primado una alianza entre Capitalismo y Estado a favor de los intereses del primero, *“la condición preferida para la actividad capitalista es un Estado burgués*

en que instituciones de mercado y reglas contractuales (incluyendo las del contrato de trabajo) sean legalmente garantizadas y en que se creen estructuras de regulación para contener conflictos de clases” (Harvey, David; 2005: 80).

El neoliberalismo sólo después de la crisis general de sobreacumulación de los años 70 vino a tornarse una alternativa al Keynesianismo y a otras estructuras centrales del Estado en la formulación de políticas. Es consensuado que esta crisis desencadenó una serie de cambios a nivel del capital y del trabajo. Chile fue el primer país que experimentó el proyecto de construcción neoliberal del Estado. Luego en el 79 Inglaterra inicia camino por la misma senda y en pocos años la doctrina neoliberal pasa a dominar la política de todo el mundo, doctrina que, entre otras cosas, incorpora los activos de propiedad de los Estados o aquellos destinados al uso de la población en general, al mercado con el fin de invertir, valorizarlos y especular con ellos. Activos como la tierra, los bosques, las aguas pasan a ser vendidos como si fuesen mercancías de las empresas privadas. (Harvey, 2005)

En el actual contexto de la mundialización de la economía, el capital financiero adquiere preponderancia, grandes grupos industriales transnacionales se articulan al mundo de las finanzas, ya que tienen como soporte las instituciones financieras que pasan a operar con el capital que rinde intereses. Estos grupos industriales asumen formas centralizadas y concentradas del capital industrial. *“Las empresas industriales se asocian a las instituciones financieras (bancos, compañías de seguros, fondos de pensión, sociedades financieras de inversión colectiva y fondos mutuos), que pasan a comandar el conjunto de acumulación, configurando un modo específico de dominación social y política del capitalismo, con el soporte de los Estados Nacionales” (Iamamoto, 2007: 108. Traducción propia).* En un mercado mundial unificado, se impulsa la tendencia a la homogeneización no solo de los circuitos del capital, sino también de los modos de dominación ideológica y de los objetos de consumo, pero sustentada en la heterogeneidad y desigualdad de las economías nacionales (Iamamoto, 2007).

Es sabido que en paralelo a este proceso, en los países del capitalismo avanzado de los años 80, ocurrieron profundas transformaciones en el ámbito del trabajo: sus formas de inserción

en la estructura productiva y en las formas de representatividad sindical y política, afectaron su forma de ser (Antunes, 1999). Los centros de trabajo cuya base se anclaba en el sistema fordista modificaron sus estrategias de contratación, la organización del trabajo y atribución de tareas, el uso del tiempo y el sistema de remuneraciones, removiendo el sello de certeza, propio del patrón de la organización científica del Trabajo. Esta tendencia venía desarrollándose desde antes de la crisis de los años 70, pero a través de experiencias dirigidas a modificar en algunos puntos la rigidez del fordismo y el taylorismo se fue dando paso -en los años `80 y `90- al toyotismo. Modelo japonés que influenció enormemente a los países del primer mundo y luego al resto de los países. Este proceso trajo como consecuencia para el ámbito de los derechos del trabajo, la desregulación de ellos y su flexibilización, sustituyendo o eliminando del mundo de la producción las conquistas históricas de derechos por parte de los trabajadores (Antunes, 1999).

Los nuevos modos de incorporación del trabajo a la producción ha ido mostrando un proceso de transformación donde el deterioro del trabajo ha sido un rasgo permanente, irreversible hasta la fecha. Si bien existe una importante transformación en el ámbito del trabajo, éste se encuentra lejos de desaparecer, es decir, la figura del trabajo asalariado persiste adoptando formas cada vez más heterogéneas; *“la sociedad del capital y su ley del valor necesitan cada vez menos del trabajo estable y cada vez más de las diversificadas formas del trabajo parcial o part time, tercerizado, que son, en escala creciente, parte constitutiva del proceso de producción capitalista”* (Antúnez, 1999).

El fenómeno de la globalización, la mundialización financiera, requiere de algunas condiciones para que se genere y para ello fueron fundamentales los cambios que permitieron la apertura a los flujos financieros y de mercancías, la disminución o disolución del Estado en sus funciones económicas y sociales, como también la flexibilización del mercado del trabajo. Este conjunto de cambios, en sintonía con los lineamientos del llamado “Consenso de Washington”, ha generado una serie de desajustes que impactaron en diversos procesos sociales *“La mundialización financiera bajo sus distintas vías de efectivización unifica, dentro de un mismo movimiento, procesos que vienen siendo tratados por los intelectuales como si fuesen aislados o autónomos: la “reforma” del Estado, tenida como específica de la arena política; la reestructuración productiva, referente a las actividades económicas empresariales y a la esfera del trabajo; la cuestión*

social, reducida a los llamados procesos de exclusión e integración social, generalmente circunscritos a dilemas de la eficacia de la gestión social, a la ideología neoliberal y concepciones postmodernas”. (Iamamoto; 2007:114)

2.- Una Breve Aproximación al Caso Chileno

Tenemos entonces que los cambios dados a nivel mundial afectaron y afectan también las condiciones en que se desenvuelven hoy los trabajadores en Chile, cristalizando diversas formas de “ser” trabajador dependiente, todas en coexistencia. Las condiciones hoy son menos estables. Un ejemplo de ello la padecen los trabajadores subcontratados y otros que conforman una periferia al margen de toda protección y garantía laboral; la estabilidad de las condiciones de trabajo no es algo garantizado. En ese sentido, la inseguridad de los empleos y la variabilidad de las condiciones laborales se han vuelto parte del paisaje cotidiano, *“Ello se debe, en buena parte, a que las condiciones de trabajo se vinculan a los resultados de la gestión de la empresa (participando los trabajadores en riesgos propios del capital), y también al resultado rentable –y, por tanto, aleatorio– que logra el propio trabajador en su desempeño; no siempre al tiempo que ocupa o al trabajo que realmente desarrolla.”(Henríquez, H., Riquelme, V.; 2006:10).*

Una reciente investigación de la Dirección del Trabajo de Chile muestra que las condiciones laborales se deterioran en las empresas, pero que no sólo las condiciones y el empleo asalariado son inestables, sino también la sobrevivencia de las mismas unidades productivas se ha hecho muy incierta. En Chile tenemos que *“La externalización de la producción y del trabajo es una característica del desarrollo actual, constituyéndose en una práctica frecuente de parte de las empresas. En los últimos veinte años se ha extendido en muchos países y, en ese contexto, Chile no es la excepción, tanto como estrategia desarrollada en forma abierta, promovida y celebrada por las empresas, como de modo soterrado, para disimular o evadir algún problema laboral, en muchos casos, y/o tributarios, en otros”(Henríquez, H., Riquelme, V.; 2006: 59)*

Se anexa que uno de los factores que influyen en el deterioro de las condiciones labores es que los acuerdos e intereses de los trabajadores aparecen segmentados y dispersos, donde se hace difícil la identificación de objetivos comunes y con ello, la unificación de fuerzas para la fijación de metas comunes de los trabajadores.

Hoy no basta, como trabajador, poseer la más alta calificación para evadirse de este precario escenario. Una investigación muestra que debido a las precarias condiciones laborales que diagnostican profesionales con muy alta calificación, éstos prefieren emigrar a otros países para seguir sus trayectorias laborales, en donde encuentran una cierta valoración que el mercado chileno no ofrece. Aparece así la desintegración de aquella relación generadora de certezas: a mayor calificación, mejor empleo, entiéndase mejores condiciones y mayor sueldo.

El Estado no escapa a la dinámica anteriormente expuesta. También ha desarrollado las vías para externalizar acciones y contratar a funcionarios en precarias condiciones, unido a lo que se ha denominado “Modernización del Estado” y la “Reforma del Estado”, que en una lógica con criterios de administración, control de gestión orientado hacia los resultados y desempeño de funcionarios, de calidad de servicios y atención al usuario, entre otros, va dejando en la indefensión a muchos trabajadores.

En este contexto, se hace necesario reconocer que estos cambios influyen en la profesión del Trabajo Social en Chile, sumado a un aumento impresionante de escuelas técnicas y universitarias, en los últimos 15 años, que ofrecen la formación de trabajo social y servicio social. Actualmente existe una oferta de 71 programas de formación en trabajo social que se imparten en universidades públicas como privadas y 59 programas que ofrecen los institutos técnicos y profesionales a nivel nacional, otorgando títulos de asistentes sociales. El total de estudiantes, aproximadamente, para el año 2006, era de 24.400, donde 14.200 correspondían a estudiantes universitarios y 8.200, de institutos profesionales. No existen datos ciertos acerca del número total de trabajadores sociales en Chile, pero se estima que llegan a unos 10.000 profesionales a nivel nacional (Ruz y Hernández, 2007). Todo indica que a futuro el mercado de trabajo estará saturado, generando situaciones de cesantía graves y mayor precariedad al interior de la profesión.

III.- ANALISIS

1.- Perfil General

Los datos encontrados muestran algunas características de base de la muestra que van a incidir en el análisis a desarrollar.

La distribución por sexo de los casos analizados corresponde a un 80% de mujeres y un 20% de hombres, muy cercana a la matrícula total de trabajadores sociales en Chile, donde se alcanza un 85% de mujeres y un 15% de hombres, lo cual confirma la condición femenina de la profesión del Trabajo Social no solo en Chile, sino también en países como España, Argentina o Brasil.

La población es mayoritariamente joven, el 76% se ubica entre los 23 y 35 años, incluso el 40% de la muestra corresponde al tramo entre 23 y 30 años.

En relación al ingreso para la formación de una profesión como Trabajo Social, tenemos que un alto porcentaje, un 72% tuvo a esta carrera como primera opción de formación profesional frente a un 28% de los miembros del estudio que menciona no haberla tenido presente. Este último grupo optó por ella, principalmente porque consideró su sintonía con temas de otras profesiones de las ciencias sociales como psicología o antropología, como también la evaluación del currículum y la existencia de campo laboral se constituyeron en la motivación para ingresar. Un 72% no implica descuidar la preocupación por incentivar la elección informada de los estudiantes a la profesión, preocupación a cargo de la universidad.

En este ámbito es interesante incorporar la información cualitativa que refiere a los motivos por los cuales ingresan a estudiar Trabajo Social, puesto que ello da cuenta de la trama con que se ha tejido hasta ahora el ejercicio de la profesión por parte de cada entrevistado.

Uno de los motivos que llama fuertemente la atención es que la mayoría le da mucha importancia a la vocación de ayuda, al espíritu de servicio que poseen internamente, elemento que remite –en una primera mirada- a los trazos de identidad originarios de la profesión vinculados a una versión laica del trabajo desarrollado desde la iglesia, el lenguaje utilizado está muy en sintonía con ello, un ejemplo es el siguiente:

“Se es feliz ayudando a las personas con las dificultades que viven día a día (...) muchas veces con solo una orientación o palabra de aliento y señalar lo importante que son para su familia y otros, puedes robarle una sonrisa o lo mas importante es que tenía la solución cerca pero no la visualizaba”

Sin embargo, esta primera interpretación va adquiriendo complejidad en la medida que el discurso releva, pero en una dimensión de menor peso respecto de la primera, la importancia de la Justicia Social, la equidad, junto a la creencia en las personas para salir y modificar sus condiciones de vida, es decir, en la capacidad de las personas para ser autónomas. Estos hilos al irse entretrejiendo, van configurando una motivación que se aleja de la visión tradicional religiosa, donde el paternalismo, la caridad es lo que prima, en una relación de verticalidad. Por lo tanto, Justicia Social y potenciar la Autonomía de las personas parecen ser dos motivos que se conjugan con esta vocación de servicio. Lo anterior se expresa en el siguiente texto:

“aportar a la construcción de un país más humano, justo, con paz y ayudar a las personas a mejorar su calidad de vida, proporcionándoles herramientas (...) potenciar, ser un facilitador”.

No pueden estar fuera de ello dos elementos que concretan dimensiones de la justicia y la autonomía de las personas, como es la intención de romper con situaciones negativas o problemas que sufren las personas, unidos a la dimensión del contacto o trabajo directo⁷ con las personas mas vulnerables, es decir, pareciera que la motivación se “hace carne” en cuanto se trabaja directamente con los “pobres”, “marginados”, “vulnerables”, “excluidos” o alguna categoría que remita a una situación de ellas y en función de intentar solucionar algunos problemas o situaciones injustas que viven las personas.

“El trabajo directo con personas, poder intervenir y tratar de solucionar en parte los problemas que afectan su vida (...) apoyar y acompañar situaciones de vida y mostrar caminos que lleven a intentar romper círculos de violencia, maltrato”

⁷ Se sigue evidenciando esa dimensión que marcó en el origen al trabajo social chileno, su trabajo “en el abajo”, pieza clave para la instalación de la Reforma social moderna impulsada por el Estado Social de los años 20, ya que no era suficiente la promulgación tanto del Código del Trabajo ni de la Constitución de 1925. Ver Illanes, María Angélica, 2007.

Es interesante notar que cobra muy baja relevancia, en el discurso, la motivación por apoyar, fomentar el cambio del orden social, esto es “ser agente de cambio social” o de la estructura social, el compromiso con el mundo popular, discurso propio del período de la reconceptualización, abandonado con el pasar del tiempo. A la vez, es notable la ausencia respecto de las causas que generan las dificultades o situaciones difíciles que viven las personas y la manera en que esta profesión puede pronunciarse para influir o modificar en algo este espacio. Por ejemplo, a través de la defensa y lucha por los derechos humanos, económicos, sociales-culturales, son aspectos que no están explícitamente incorporados en las motivaciones.

Por último, un factor de menor peso en las respuestas, pero no por ello menos relevante a la hora de configurar un perfil profesional es el de que algunos eligieron la profesión por elementos pragmáticos como es la existencia de campo profesional para ejercer luego de egresados y el tipo de currículum que la profesión ofrecía, muy en sintonía con otras profesiones del área de las ciencias sociales a las que no habrían podido ingresar.

Esto es preocupante si es que consideramos que en esta elección existe un componente de frustración respecto de otra formación que se deseaba tener y que no se alcanzó, quedando la elección por esta profesión en un lugar de relativa importancia que puede tener consecuencias a la hora de ejercer profesionalmente. Se precisa iluminar aquellas motivaciones con la percepción que poseen acerca de la correspondencia de ellas con aquello que efectivamente pueden desarrollar laboralmente, en lo cual encontramos que la mayoría siente la correspondencia entre lo que lo motivó a ser un trabajador social y lo que puede realizar, es decir, esta vocación de ayuda al servicio de los más desposeídos, excluidos, para solucionar los problemas entregándoles herramientas concretas para ello a las personas, sienten que es algo que pueden realizar y en lo que se sienten satisfechos:

“Todos los días puedo dar una sonrisa, una palabra de aliento apuntando a solucionar en parte los problemas que afectan su vida (...), puedo apoyar

procesos de mejoramiento, el trabajo en el terreno mismo apoyado desde la teoría”.

Sin embargo, existe un grupo en el estudio que da cuenta de la relativa correspondencia, entre sus motivaciones y lo que efectivamente puede ejercer, percibiendo que las instituciones burocráticas muchas veces limitan ello, pero también dan cuenta de que siempre las instituciones otorgan un margen en el cual el profesional puede maniobrar en función de sus motivaciones personales-profesionales:

“No siempre se puede porque hay directrices e intereses institucionales que sirven de impedimento (...) a pesar de que la estructura determina en el ámbito laboral, es posible realizar algo de lo personal”

2.- Nivel de Estudios y sus Contradicciones

Respecto de la formación profesional actual del grupo de estudio, llama la atención el alto porcentaje de ellos que posee estudios posteriores a la titulación de trabajador social, un 76%. Lo anterior muestra la importancia que tiene la permanente capacitación-especialización, a pesar de los costos económicos que esto implica hacerlo en Chile. Notamos que están sintonizados con las exigencias del mercado: permanente calificación.

La vía para financiar a la mayoría, esto es un 66%, que sigue estudios posteriores a su titulación -independientemente del nivel de estudios y capacitación- son sus propios esfuerzos personales para ello, es decir, se gestionan algún financiamiento propio. Luego -en orden de importancia- un 26% de los estudios de los encuestados es financiado por el empleador. Ello, sumado al 2% de encuestados con financiamiento compartido, esto es por parte del empleador y el propio trabajador, es bastante bajo, solo un 28% de la muestra. Tal situación es preocupante si es que lo analizamos a la luz del impacto que sufre en la media de los salarios, aquellos trabajadores que optan por autofinanciar sus estudios, afectando negativamente los ingresos en el hogar.

Una vía de baja recurrencia para financiar estudios posteriores –ya sea de especialización o postgrados- son las becas, pasantías, que solo apoyan al 6% de los miembros del estudio.

Del total que ha seguido estudios posteriores a su titulación, un 33% ha optado por una formación de menos de 6 meses de duración, un 21% por cursos de hasta 12 meses de duración. Opciones, tal vez, fuertemente orientadas a las exigencias de la labor que realizan en sus respectivas instituciones. Por otro lado, tenemos que un 40% de los miembros del estudio ha priorizado por estudios universitarios de diplomas. Ningún miembro de la muestra, al momento del estudio seguía formación de nivel de magíster o maestría. Sin embargo, un 6% de ellos se presentaba inscrito en algún doctorado nacional.

Es sabido que la formación de postgrado es fundamental para generar una masa crítica al interior de una categoría profesional; por lo mismo es imprescindible fomentar la formación de postgrado al interior de la profesión. No obstante, este esfuerzo se ve mermado por las condiciones de financiamiento existentes, que como ya revisamos, están fuertemente centradas a nivel de los esfuerzos individuales (ya sea a través de créditos o del salario con que se cuenta) que tiene sus consecuencias a nivel de los ingresos del hogar de los profesionales.

3.- Relaciones de Trabajo

Transitando desde el ámbito de caracterización de la muestra, nos adentramos en un espacio analítico de los elementos que van configurando las condiciones laborales de los trabajadores sociales y en la que nos encontramos con que el 24% posee más de 9 años de ejercicio profesional; por lo tanto se representa la primera generación de titulados; el 26% posee entre 3 a 9 años de ejercicio profesional, lo cual sumado al primer valor, hablamos de que el 50% de la muestra posee entre 3 a mas de 9 años de ejercicio, el 20% posee entre 1 a 3 años de ejercicio y un 30% consta entre 1 a 12 meses en la profesión.

Cerca del 90% de la muestra está empleado y cumpliendo funciones de trabajador social, lo cual es positivo en tanto se asume como un indicador de inserción en el mercado de trabajo en el área del Trabajo Social.

El 12% no se encuentra empleado como trabajador social, y de esa cifra, el 67% posee un empleo donde desempeña alguna otra función y un 33% se encuentra cesante, en búsqueda de empleo como trabajador social. Interesante sería profundizar en las causas de cesantía existente en estos profesionales, lo cual puede ser tema de otro estudio.

Los datos confirman la tendencia histórica de inserción de Trabajo Social en la esfera pública/estatal, correspondiendo a un 58% de la muestra. Las instancias estatales que acogen laboralmente a los trabajadores sociales son especialmente municipalidades y sus dependencias (por lo tanto ejecutoras de políticas sociales), como ministerios vinculados a políticas sociales. Le sigue en importancia, como instancia empleadora el llamado tercer sector (entiéndase Ongs, Corporaciones, Fundaciones, instancias de Educación técnica o superior, entidades filantrópicas, entre otras) que representan el 26% de los miembros encuestados. Es sabido que este sector está fuertemente financiado con dineros estatales a través de proyectos y programas que responden a políticas, líneas de trabajo y objetivos definidos por el nivel estatal, por lo que se habla de externalización de las funciones del estado en estas instituciones. Además aparecen fundaciones vinculadas a empresas privadas y que viabilizan la “responsabilidad social de la empresa”. Por último, un 16% de los miembros del estudio es contratado por el sector privado o empresas. Tal tendencia es similar en países como Argentina y Brasil.

3.1.- Valoración y Delimitación de Acciones al Interior del Espacio Laboral

Es interesante hacer notar que la mayoría de los encuestados –un 91%- dan cuenta de la claridad por parte de la institución, para con las funciones que deben realizar como profesional. Aspecto vital para responder con pertinencia y calidad. Pero este indicador, además de ser interpretado en un sentido positivo, presenta su contraparte. La excesiva claridad de las funciones que debe realizar el trabajador social puede generar límites muy rígidos para sus funciones, atentando contra los cuestionamientos y formas de intervención profesional que incursionan en áreas de otro orden o en la innovación de las prácticas.

Respecto de la jefatura inmediata, el 66% de los encuestados da cuenta de que lo cumple otro profesional. Este elemento llama la atención especialmente porque las tareas que desarrollan los miembros del estudio, en su gran mayoría están dentro del área de políticas sociales y de desarrollo, áreas de experticia de la profesión. Las profesiones en cargos de jefaturas en sí mismas no dicen mucho, pero es un elemento que en relación con otros van conformando la trama de legitimidad y poder que posee y que va construyendo una profesión. Es posible imprimir un sello, marcar este espacio laboral, más allá del “sello personal” que uno le imprime al trabajo, por lo mismo es un aspecto a tener en cuenta. Con la reflexión anterior no se quiere desacreditar la necesidad de interdisciplinariedad, ni de equipos. Al contrario, es sabido de la necesidad de ello para realizar las tareas laborales, especialmente en el mundo de lo social.

El que el espacio institucional-laboral genere una sensación de valoración positiva del quehacer como trabajador social es un aspecto muy positivo para los encuestados. El 72% de ellos se siente valorado y reconocido institucionalmente y un 28% considera lo contrario. Sabido es que el reconocimiento de ello es un elemento que aumenta la satisfacción con las condiciones de trabajo, aunque éste posea otros factores negativos como bajos salarios o precarios contratos.

Es preciso asumir que el mercado de trabajo se encuentra en permanente cambio. Esto se materializa en la reestructuración de los procesos de producción en la empresa, como vimos al comienzo con el cambio en los procesos de producción de un fordismo al toyotismo y por la modernización o reforma del estado. Estas transformaciones han influido en cambios al interior de los cargos y funciones o tareas asignadas y ejercidas por los profesionales. No obstante ello, en la profesión esos cambios no se han materializado significativamente, manteniéndose a grandes rasgos las principales funciones que han desarrollado históricamente los Asistentes Sociales. El estudio muestra que un 26% desarrolla funciones directas con personas de orden asistencial, un 25% se dedica a tareas vinculadas con la gestión, formulación y coordinación de planes y programas institucionales, un 20% se desenvuelve en funciones directas con organizaciones sociales y grupos territoriales. A un nivel de menor importancia, solo un 11%

realiza funciones relacionadas con ámbitos de atención clínica-preventiva y un 8% desarrolla funciones que tienen que ver con jefaturas institucionales. Por último, un área que vienen desarrollando, pero que no ha logrado cautivar a un gran número de profesionales, es el de capacitación y asesorías externas a grupos e instituciones, con un 5% de los miembros del estudio dedicados a eso.⁸

3.2.- Nivel de Salarios y Vínculo Laboral

El estudio da cuenta que el nivel de salario recibido por los profesionales se desglosa de la siguiente manera en pesos chilenos y dólares americanos:

- El 20% de los miembros del estudio recibe una remuneración bruta que oscila entre los 401.000 y los 500.000 pesos chilenos, lo que en dólares equivale a un monto que fluctúa entre los 800 y los 1.000. Sin embargo a este monto se le descuenta el 20% correspondiente a los gastos por conceptos de seguro de salud y de jubilación, recibiendo el trabajador un salario líquido que va desde 320.000 a 400.000 pesos chilenos, equivalente a unos 640 a 800 dólares.
- Un 18% de los encuestados recibe un salario que oscila entre los 751.000 a 900.000 pesos chilenos bruto, equivalentes a 1.500 y 1.800 dólares, pero que al descontar los costos por conceptos de protección de salud y jubilación, aproximadamente el 20% del ingreso bruto, el salario líquido recibido por el trabajador oscila entre 600.000 a 720.000 pesos, equivalentes a 1.200 y 1.440 dólares.
- El 16% recibe un salario bruto que oscila entre los 501.000 y los 600.000 pesos, es decir, entre 1.000 y 1.200 dólares, pero que descontado los seguros por conceptos de jubilación y protección de salud, el salario líquido recibido va desde 400.000 y 480.000 pesos chilenos, equivalente a un monto entre 800 y 960 dólares.

⁸ En un estudio citado por Omar Ruz y Jeannette Hernández (2007), dan cuenta que en Chile las funciones de los trabajadores sociales se orientan a lo siguiente: un “39% de los trabajadores sociales realiza tareas de intervención de casos, grupos, comunidad, orientación, apoyo y gestión social en general; un 23,3% se encuentra en el nivel de coordinación, que comprende: planificación, asesoría, diagnóstico, supervisión, con niveles de jefatura de programas, elaboración y diseño de proyectos y políticas sociales. El resto de los porcentajes está distribuido entre funciones de bienestar y docencia” (Ruz, Omar, Hernández, Jeannette; 2007: 126-127).

- Un 14% de los encuestados en el estudio recibe un salario bruto que va entre los 601.000 y 750.000 pesos chilenos, es decir, entre unos 1.200 y 1.500 dólares, pero que descontando los seguros correspondientes, la remuneración líquida recibida por el trabajador varía entre los 480.000 y los 600.000 pesos chilenos, unos 960 y 1.200 dólares.
- Es interesante que el 20% de los trabajadores sociales del estudio no gana más de 400.000 pesos chilenos bruto como salario, equivalente a unos 800 dólares y que descontado el 20% de los seguros antes mencionados, recibe una remuneración líquida de 320.000 pesos chilenos, es decir, unos 640 dólares.
- Un 12% recibe un salario bruto superior a 900.000 pesos chilenos, es decir, unos 1.800 dólares y más, pero que descontado el 20% por los seguros, la remuneración líquida recibida por el trabajador no desciende de 720.000 pesos chilenos, equivalente a no menos de 1.440 dólares. Salarios que en este estudio, son alcanzados por una minoría de profesionales.

Frente a los datos anteriormente mostrados es relevante hacer un análisis en función del sueldo mínimo existente en Chile, el cual corresponde a 144.000 pesos, es decir, unos 288 dólares. Si se considera que la línea de la pobreza se fijó para el año 2006 en 47.100 pesos, correspondiente al valor de la canasta de satisfacción de necesidades básicas per cápita (canasta que no ha variado en los últimos 20 años). Tenemos que para una familia media de 3,9 miembros se debe recibir un ingreso mensual de 180.000 pesos chilenos, solo considerando alimentación, pero si se incluyen gastos por conceptos de gas, dividendo, agua, electricidad, movilización, vestuario, mensualidad escolar, cargos por salud y jubilación (AFP), el resultado da un ingreso mínimo bruto de 312.000 pesos, muy distante de los 144.000 pesos correspondiente al sueldo mínimo bruto.⁹ Lo anterior es relevante ya que permite analizar los salarios percibidos por los trabajadores sociales en este estudio, en donde un 40% de los trabajadores no recibe un salario líquido superior a 400.000 pesos chilenos, preocupante si es que

⁹ Ver www.piensachile.com

se tiene en cuenta que este salario -para el 50% de la muestra- se torna el salario principal para sostener el grupo familiar.

Si se le suma el 16% que recibe un salario superior, tenemos que en términos generales un 56% de los miembros del estudio no posee un ingreso superior a 480.000 pesos líquidos, es decir, 4 veces el sueldo mínimo que, como ya se dijo, no es representativo de los gastos reales en los que se incurre para vivir. Por lo mismo, si tomamos el valor real que se necesita -312.000 pesos chilenos- tenemos que los 480.000 pesos no alcanzan a doblar esos ingresos básicos, por lo tanto, hace suponer que los recursos utilizados para estudios posteriores a la titulación responden a endeudamientos o a restricciones importantes en otros bienes materiales o inmateriales básicos. En ese sentido, cobra relevancia el apuntar a un trabajo gremial que pueda normar los ingresos mínimos económicos que deben recibir los trabajadores sociales por determinadas intervenciones¹⁰ para garantizar condiciones mínimas de vida y de calidad del ejercicio profesional y no dejarlo al arbitrio de las reglas del mercado.

Bajos salarios obligaría al profesional a buscar compensar con otros trabajos en paralelo, lo cual –en forma similar a lo que ocurre con los profesores que se desplazan de un colegio a otro para compensar los bajos salarios- podría atentar contra la intervención que realiza el profesional, tornándola mecanizada y descomprometida con principios que la profesión dice valorar y que no siempre están presentes en las políticas que ejecuta.

El estudio da cuenta que el vínculo laboral prevaleciente entre los trabajadores sociales y las instituciones en las que prestan servicios tiende a ser de tipo Honorarios. Un 44% de la muestra se encuentra en esta situación, le sigue en orden de importancia la contratación a plazo fijo con posibilidad de renovación en el tiempo, con un 22% y luego el contrato de planta con un 20% de los encuestados.

¹⁰ Es interesante reconocer el avance en este aspecto por parte del Servicio Social en Brasil quienes han elaborado, por parte del Conselho Federal de Serviço Social en el año 2001, una Tabla Referencial de Honorarios, la cual establece parámetros para prestaciones de servicios profesionales del trabajador social (CFESS, 2005).

Si se suman los vínculos laborales: sin contrato, honorarios y de plazo fijo sin claridad de renovación en el tiempo, tenemos que un 58% de los profesionales del estudio presentan una vulnerabilidad absoluta en el vínculo laboral que poseen con la institución. Sin contar que el 44% de los profesionales -correspondiente al vínculo Honorarios- no recibe ninguna protección de salud y jubilación por parte del empleador, quedando a elección individual la cotización por este orden.

Frente a la precariedad y vulnerabilidad anteriormente mostrada, especialmente en lo que refiere al salario recibido y al tipo de contrato que prevalece entre los trabajadores sociales, llama la atención que frente a la pregunta por la percepción de las condiciones laborales en las que se desenvuelven, el 38% de la muestra las considere Buenas y un 16% las percibe Muy Buenas. Lo cual, visibiliza que un 54% de los encuestados se siente –al menos- bien o satisfecho con sus actuales condiciones laborales, en contraposición al 20% que las considera de regulares a malas, siendo esta última percepción de solo un 6% de los miembros de la muestra. Un 26% no las percibe ni buenas ni malas, porcentaje no menor, que puede ser interpretado como condiciones aceptables en los tiempos actuales y que no está entre los intereses profesionales preocuparse por ello.

Una posible respuesta a este fenómeno es que las condiciones laborales precarias –sueldos bajos, precariedad de contrato- son subestimadas a la hora de conjugarlas con la percepción que poseen del trabajo realizado al interior de la institución y con los destinatarios a los que dirigen sus acciones. Además podemos sumar a ello, el factor “entorno” de precariedad en que se ofrecen las condiciones laborales para la generalidad de los profesionales -incluso de otras áreas- y que son percibidas por la categoría profesional como naturalmente inciertas.

No deja de inquietar que frente a la percepción positiva que poseen los trabajadores sociales respecto de las condiciones laborales en que se desempeñan, un 54% de ellos se encuentren buscando más empleo. Lo anterior si se relaciona con los bajos ingresos que reciben y en coherencia con el 50% de los sujetos cuyos salarios se constituyen en el principal o único ingreso económico de la familia, este indicador se transforma en la vía para suplir las carencias tanto

del nivel de ingresos, como del vínculo laboral. No obstante, hay que tener presente que la pluriempleabilidad es un fenómeno que ha tomado fuerza en las últimas décadas. Si bien permite complementar el salario principal, aumentando la renta total del hogar, la mayoría de las veces se realiza en condiciones de extrema precariedad para el trabajador, debido a la inexistencia de garantías de seguridad, ni derechos sociales para con él.

El 56% de los encuestados en el estudio se encuentra buscando otro trabajo y solo un 44% no lo está haciendo. Esto es relevante debido a la contradicción que se presenta frente a la favorable opinión que poseen acerca de las condiciones laborales en que se desenvuelven, es decir, ¿cómo se explica que deseen cambiar de trabajo cuando éste cumple con buenas condiciones?. Una contradicción que revela una percepción negativa del trabajo actual.

4.- Participación Colectiva: Impasses

Los datos muestran una escasa participación –solo el 22% de los encuestados- en el Colegio de Asistentes Sociales, instancia que puede canalizar las demandas de sus asociados. Un 78% de la muestra no se encuentra vinculado a ninguna colectividad.

El colegio de Asistentes Sociales en Chile es de larga data –en los años 50 fue creado- y en esta historia ha tenido un rol que ha variado según las circunstancias políticas del momento. Nació como una instancia significativa para el gremio de las visitadoras sociales de vincularse, capacitarse y defender elementos propios de la profesión. Durante la dictadura militar, el colegio es intervenido, evitando durante mucho tiempo la elección democrática de los cargos. Se crean así, en paralelo, instancias de coordinación y comprometidas en la defensa de los derechos humanos. A fines de la dictadura se logran realizar elecciones democráticas y recuperar el colegio para comenzar a reconstituir un hacer que ponga en el horizonte recuperar derechos de la profesión perdidos durante la dictadura, como es el rango universitario¹¹. Sin embargo, las acciones realizadas por el colegio

¹¹ “El 10 de marzo de 1990, en el último día de su mandato, la dictadura propinó un nuevo golpe al trabajo social: dicta la Ley Orgánica Constitucional de Enseñanza (LOCE) y lo excluye de las 12 carreras que a partir de ese momento tendrán carácter de licenciaturas universitarias. Esto significa

profesional no han generado un fenómeno de adhesión por parte de los profesionales para con esa instancia colectiva.

Una posible explicación frente a esta baja participación es entenderla como parte también de la crisis que están sufriendo -desde bastante tiempo- las instancias colectivas de representación, entiéndase aquellas vinculadas a un hacer político o que incorporan en el discurso la importancia de lo colectivo para solucionar problemas.

Es conveniente resaltar en este contexto, el discurso de los miembros del estudio que explican este bajo interés por incorporarse a participar en el colegio profesional, debido al escaso tiempo con el que cuentan -dadas las largas jornadas de trabajo- y también por la escasa información acerca de los beneficios que obtendrían producto de esta incorporación. ¿No resulta contradictorio que los valores y principios que guían al trabajador social en su espacio laboral y con sus destinatarios, sean aquellos vinculados a la defensa por los derechos en todos sus niveles, la justicia social, la organización social o el desarrollo comunitario y éste no se vincule a las instancias para la defensa de su condición profesional?. ¿Qué esconde esta falta de interés por asociarse?, cuando es eso lo que el/ella promueve cotidianamente en gran medida en su quehacer profesional. Los datos del estudio dan cuenta de que los trabajadores sociales –como colectivo- no nos reconocemos como trabajadores insertos en precarias condiciones laborales y que es necesario la organización colectiva -como trabajadores- para la defensa y lucha por mejorarlas.

Como ya se ha mostrado, la mayoría de los trabajadores sociales se desempeñan laboralmente en el aparato estatal, por lo que poseen una relación de dependencia con el Estado y con el cual pueden negociar a través de los gremios de la administración pública independientemente de las instancias descentralizadas que éste posee. Los datos arrojados por el estudio son preocupantes, en tanto es sabido que la obtención de mejoras laborales para los trabajadores difícilmente se logra por acciones individuales, aisladas y menos por iniciativa propia del

situar la carrera en un nivel técnico que puede ser impartido por institutos profesionales (...) Esa situación académica ambivalente y sin fronteras precisas entre el nivel técnico y el universitario se mantuvo vigente durante 16 años.” (Ruz, O. , Hernández, J.;2007:123)

empleador, que beneficien al conjunto de los trabajadores. La crítica y la lucha individual pierde su fuerza sin una colectividad que le de sustentabilidad y organicidad. La preocupación por el quehacer profesional hoy implica considerarnos parte de las configuraciones de lo social, por lo que ello implica aceptarnos como relejo de las contradicciones que lo atraviesan.

IV.- ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES

Asumimos que el presente estudio muestra vagamente algunos hilos que han ido configurando las actuales condiciones laborales de los trabajadores sociales en Chile. Con lo anterior solo queremos enfatizar el carácter incipiente, de aproximación parcial y fragmentada –por lo mismo tal vez equívoca- a la problemática planteada, lo cual obliga a insistir en la necesidad de realizar otros estudios en la misma línea con el fin de avanzar en análisis y resultados de mayor complejidad.

Partimos afirmando algunas premisas: el mundo del trabajo y las condiciones en que se desenvuelve el ejercicio de cada profesional nos puede iluminar algunos de los condicionamientos que existen cotidianamente para operacionalizar los principios éticos que guían la profesión, como la calidad y pertinencia de la intervención profesional. Es decir, las particularidades del ejercicio profesional, los resultados de la intervención y los sujetos con los que se interviene son tensionadas por el estatuto de trabajador asalariado que se posee.

A partir de los datos encontrados en el estudio podemos concluir que:

- La feminización de esta profesión es una característica que no se ha logrado modificar a pesar del ingreso de hombres a la profesión a partir de los años 60 en Chile. Pero en la actualidad esta feminización de la profesión dejó atrás su asociación originaria a aquellas características naturales con que se vinculaba “lo femenino” en los años 20, características personales que iban más allá de la preparación educacional. En el origen de la primera Escuela de Servicio Social de Chile -vinculada al hacer

médico y laico- se esperaban ciertas destrezas y características que sus estudiantes desarrollaran. La feminización de la profesión, nos antepone frente al espacio que han ocupado históricamente las mujeres en la vida social, quedando excluidas de determinados empleos considerados masculinos por el tipo de competencias que se requieren poner en juego. Pareciera que la profesión sigue siendo reflejo de esa división. Culturalmente se ha promovido el ingreso de mujeres al mercado de trabajo en profesiones acordes a su “naturaleza”, es decir, profesiones en donde cumpla tareas vinculadas a lo emotivo, lo particular, lo subjetivo, el cuidado, protección maternal (en ello profesiones administrativas, educativas y asistenciales parecen ser áreas donde las mujeres tenderían a ingresar)¹².

- Los motivos para ingresar a estudiar esta profesión poseen rasgos que incluyen o contienen elementos de vocación y ayuda, cuyo uso no se limita solo a una especie de laicización de lo que históricamente se entendió dentro del contexto de caridad otorgado por la iglesia¹³, sino que incorpora nociones como justicia social¹⁴ y autonomía. Sería interesante profundizar en estos elementos para descubrir si ellos responden o no a la internalización de la semántica usada actualmente por las políticas sociales, semántica que posee sus límites en el contexto neoliberal.
- Las condiciones en que se desenvuelven los trabajadores sociales del estudio poseen rasgos de precarización, en tanto los contratos de trabajo

¹² Al varón se le ha ligado a profesiones científicas y técnicas, en donde ponen en juego el conocimiento, el saber, la dirección, el ejercicio del poder o el ámbito político, por lo que lo racional, lo universal, lo objetivo tienden a ser las destrezas “naturales” masculinas que se desenvuelven bien especialmente en la dirección o asesoramientos al/del Estado o en el manejo de grandes empresas o sistemas

¹³ Aquí parece importante recordar la importancia de establecer distinciones conceptuales acerca de la caridad como de filantropía, con el fin de evitar lógicas homogeneizantes. Caridad remite a la acción cristiana –la limosna- y filantropía es la superación de esta –ayuda mas continua al de la limosna- ambas serían superadas a través de la profesionalización con un carácter científico y no moral. Ver La reinención de la memoria, de Matus, Forttes y Aylwin, 2004.

¹⁴ Recordemos que las últimas definiciones consensuadas acerca de la profesión de Trabajo Social, internacionalmente asume como uno de sus principios la justicia social. Sin embargo, la dificultad de ello, es que este principio –como muchos otros- está lejos de ser claro, transparente, al contrario se encuentra saturado de diversas significaciones según las vertientes y tradiciones conceptuales desde donde se le signifique. No es lo mismo la justicia social derivada desde una tradición anarco-liberal como la de Nozick o desde el igualitarismo liberal de un Rawls, Cohen, Amartya Sen, un comunitarismo de Taylor, Walzer o desde una tradición marxista como la de Callinicos.

se han vuelto inestables, los derechos sociales se han restringido para una gran cantidad de ellos, especialmente por prevalecer el contrato de tipo Honorarios, a lo que se anexa el bajo nivel de remuneraciones que reciben. Un factor que no es posible dimensionar certeramente es el impacto que posee en el quehacer profesional el pluriempleo, elemento que garantiza – en algún sentido- complementar salarios. Este elemento debe ser relevado en próximos estudios, con el fin de complejizar los análisis y las posibles maneras de enfrentar las tensiones que derivan de la precarización laboral.

- Un aspecto invisibilizado en el estudio es respecto de la desigualdad de género que cruza transversalmente a la profesión, como así también a diversas profesiones y la sociedad chilena en general. Es deducible que este elemento se presenta en la profesión, y que trae consecuencias sociales desiguales. Se habla de la segunda jornada de trabajo para las mujeres, ésta desarrollada en labores de casa. Sin embargo, si asumimos la existencia de la pluriempleabilidad, estaríamos frente a una situación de extrema recarga para las mujeres.
- Recientes estudios en Chile, han sostenido la necesidad de profesionalizar las intervenciones que realizan las instituciones públicas¹⁵ –como las municipalidades- que se enfrentan directamente con una mayor “complejidad social”, donde los bajos índices de pobreza y de desarrollo humano es solo una parte de la manifestación de esta complejidad. Esta profesionalización implica incorporar la permanente capacitación profesional, situación que por los datos entregados en el presente estudio, están siendo puestos en marcha a pesar de los costos económicos en que deben incurrir los profesionales. Pero, esto no asegura que las precarias condiciones laborales en que se desempeñan los profesionales sean modificadas institucionalmente o minimizadas producto de la capacidad de los mismos profesionales “capacitados”. La capacitación permanente no es un signo de mejores prácticas profesionales –aunque sin duda es un factor importantísimo-, para ello se precisa de una base laboral que permita

¹⁵ Ver Matus, Teresa y Quezada, Margarita, 2007.

ciertas certezas, es decir, que al cabo de 8 o 12 meses no se deberá salir como peregrino en búsqueda de oferta laboral.

- En sintonía con lo anterior, es preciso mencionar que la precariedad de contratos unido a las bajas remuneraciones, fomentan la alta rotación de profesionales, la necesidad de emigrar al poco tiempo de contratados en la búsqueda de mejores perspectivas laborales, afectando con ello la gestión consistente de largo plazo de las intervenciones. Nuestro estudio evidencia que más del 50% busca cambiar de empleo a pesar de sentirse valorado por la institución.

La conjunción de todos los factores mencionados deben iluminar las implicancias que pueden tener en el deterioro de las intervenciones profesionales. Es preciso manifestar la relación directa entre los programas y planes que implementan los trabajadores sociales y las complejas manifestaciones de la cuestión social. Ante ello, la preocupación que surge es acerca de las posibilidades que tienen de realizar intervenciones que no se conviertan en una mera acción repetitiva y acrítica cuando –por ejemplo- sostienen dos trabajos o los salarios recibidos apenas superan la línea de la pobreza. La intervención social no es ajena a estas condiciones, no se puede concebir una intervención abstraída de estas determinaciones, cual Idea platónica, fuera de los vaivenes –y limitaciones- de la caverna.

La profesión se encuentra inmersa en un movimiento que permite la continuidad de la situación actual, pero también está en sus manos generar posibilidades de transformación de ellas. No es posible que frente a los actuales desafíos de la profesión en Chile se actúe de forma individual, ya que el panorama no es muy esperanzador para quien se plantea por esa vía. La profesión no solo requiere de intenciones personales, requiere de un trabajo colectivo para asumir los desafíos y generar los cambios requeridos para un mejoramiento de las condiciones en que se desenvuelve, lo que sin duda tendrá consecuencias positivas en los resultados de su quehacer profesional.

Resistir la configuración actual del mundo del trabajo, implica por lo menos dos tipos de acciones: A) Establecer y clarificar los vínculos entre la dinámica del

capitalismo monopolista -en su fase de predominio financiero- con la configuración que ha adquirido el mundo laboral, especialmente para los trabajadores sociales, mostrando los límites y regresiones -que expone esta relación- tanto para los profesionales como para los usuarios de las políticas sociales. B) La necesidad urgente de desnaturalizar las formas actuales del mundo del trabajo donde la precariedad en todos sus modos se torna un elemento central. Lo anterior invita a los trabajadores sociales a abordar colectivamente lo anterior, desde las diversas formas de colectividad que hoy existen para ello en Chile, las cuales podemos resumir en dos vías: A) Una centrada en la asociatividad gremial o corporativa de la profesión, a través del colegio de Asistentes Sociales u otras instancias que la profesión se de para asumir estas tareas. B) Una instancia en que los diversos trabajadores-profesiones se encuentran -sindicatos, asociaciones de profesionales y trabajadores- para acciones mancomunadas. Nombrar estas vías es un primer paso no solo para conocer las condiciones laborales en que se desenvuelve la categoría profesional y los trabajadores en general, como la problematización de estas, sino también visualizar caminos que ayuden a imaginar la construcción de -a lo menos- resistencias colectivas a la precarización de la intervención profesional.

BIBLIOGRAFIA Y FUENTES

ANTUNES, Ricardo. ¿Adiós al Trabajo?. Ensayo sobre la metamorfosis y el rol central del mundo del trabajo. Buenos Aires: Editorial Antídoto, 1999.

ARENDT, Hanna. La condición humana. Barcelona: Editorial Paidós, 1998.

BARRÍA, Javier. Síndrome de Burnout en asistentes sociales del Servicio Nacional de Menores de la Región Metropolitana de Chile. En Psiquiatría.com. www.ergonomia.cl/burnout_chile.pdf, 2002.

CADEMARTORI, Fiorella, CAMPOS, Julia Y SEIFFER, Tamara. Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales. Hacia un proyecto profesional crítico. Buenos Aires: Espacio Editorial, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE SERVIÇO SOCIAL (CFESS). Assistentes Sociais no Brasil. Elementos para o estudo do perfil profissional. Brasília: Universidad Federal de Halagaos-UFAL y Conselhos Regionais de Serviço Social-CRESS, 2005.

DEPOLO, Sebastián. Exclusión Social en el Mercado Laboral Chileno. Elementos para analizar el caso de los profesionales altamente calificados. En Revista Mad, Santiago, N° 16, Mayo 200. En www.revistamad.uchile.cl/16/depolo_02.pdf

GUERRA, Yolanda. La crisis contemporánea y los impactos en la instrumentalización del trabajo social. En Boletín Electrónico Sura, Costa Rica, N° 45, 2000. En www.ts.ucr.ac.cr

HENRIQUEZ, Helia, RIQUELME, Verónica. Lejos del trabajo decente: el empleo desprotegido en Chile. En Cuaderno de investigación n° 30, Departamento de Estudios, Chile, 2006. En www.dt.gob.cl

IAMAMOTO, Marilda. Serviço Social em Tempo de Capital Fetiche. Capital financiero, trabalho e questao social. Sao Paulo: Cortez Editora, 2007.

ILLANES, María Angélica. Cuerpo y Sangre de la Política. La Construcción Histórica de las Visitadoras Sociales (1887-1940). Santiago de Chile: LOM Ediciones, 2007.

MATUS, Teresa, QUEZADA, Margarita. Los desafíos de trabajar la pobreza con calidad. Análisis de la relación complejidad versus condiciones de calidad en el ámbito social municipal de las 52 comunas de la Región Metropolitana. En Expansiva, Escuela de Trabajo Social y Observatorio de ciudades de la Pontificia Universidad Católica de Chile, 2007. En www.expansiva.cl/media/archivos/20071109111558.pdf

MATUS, Teresa, AYLWIN, Nidia y FORTTES, Alicia. La Reinención de la Memoria. Indagación sobre el proceso de profesionalización del Trabajo Social Chileno 1925-1965. Santiago de Chile: Pontificia Universidad Católica de Chile. Escuela de Trabajo Social, 2004.

SÁNCHEZ, Adolfo. Filosofía da Praxis. Sao Paulo: Coleção Pensamento Social Latino-Americano. Clacso, 2007.

STIGLITZ, Joseph. El Consenso Post-Consenso de Washington. En wwwO.gsb.columbia.edu/ipd/pub/Stiglitz_PWCC_SPA.pdf, 2004.

RUZ, Omar, HERNÁNDEZ, Jeannete. El Trabajo Social en Chile. En El Trabajo Social Internacional. Elementos de comparación. Lumen-Humanitas. Buenos Aires, 2007.