

2019

# Trabajo social y educación. Un estudio sobre las condiciones laborales y los procesos de intervención de los profesionales de trabajo social en el espacio socio laboral de la educación primaria estatal en el Partido de General Pueyrredón

Ticera Masson, Marianela

Universidad Nacional de Mar del Plata. Facultad de Ciencias de la Salud y Trabajo Social.

---

<http://200.0.183.227:8080/xmlui/handle/123456789/184>

*Downloaded from DSpace Repository, DSpace Institution's institutional repository*



UNIVERSIDAD NACIONAL  
*de* MAR DEL PLATA  
.....



Facultad de  
Ciencias de la Salud  
y Trabajo Social

**Licenciatura en Trabajo Social**

**TESIS DE GRADO**

*“Trabajo Social y Educación. Un estudio sobre las condiciones laborales y los procesos de intervención de los profesionales de trabajo social en el espacio socio laboral de la educación primaria estatal en el Partido de General Pueyrredón”*

**Estudiante : Ticera Masson, Marianela**

**Directora : Verón, Jimena**

**Co-directora : Eyler, Laura**

**Abril 2019**

*Quiero agradecer a todas las personas que me acompañaron durante estos años de carrera, e incluso en este proceso de tesis.*

*En especial a a las futuras colegas que me dedicaron su tiempo, me motivaron a sortear inconvenientes, me ayudaron a despejar interrogantes e inquietudes, surgidos durante el desarrollo de mi carrera y en el presente trabajo.*

*A mi directora de tesis Jimena Verón y a los/as integrantes del Grupo de Investigación Fundamentos Formación y Trabajo quienes trabajan día a día para construir un Trabajo Social Critico.*

*A Laura Eyler, co-directora de la presente tesis, y a las trabajadoras sociales que entrevisté y encuesté para el presente trabajo.*

*A mi familia y amigos, que durante todo este proceso, fueron incondicionales, alentándome siempre a seguir adelante.*

## Índice de contenido

1- Introducción.....	1
2- Aproximaciones metodológicas.....	7
3- Aproximaciones teóricas.....	15
3.1- Categoría de trabajo y condiciones laborales.....	15
3.2- Trabajadores Sociales: condiciones laborales en tanto asalariados.....	18
3.3- Condiciones laborales, recursos y procesos de intervenciones.....	24
4- Descripción del espacio educativo.....	31
4.1- Contexto institucional.....	31
4.2- Estatutos docentes.....	38
4.3- Respecto de las designaciones.....	40
4.4- Tensiones percibidas desde la profesión del trabajo social con respecto al Orientador Social.....	41
5- Análisis y construcción de significados.....	44
5.1- Análisis de encuesta.....	44
5.1.1- Encuadre general de la encuesta.....	44
5.1.2- Perfil de los trabajadores sociales encuestados.....	45
5.1.2.1- Formación.....	46
5.1.2.2- Formación docente con título habilitante.....	46
5.1.2.3- Actualización profesional.....	47
5.1.2.4- Participación gremial y sindical.....	48
5.1.2.5- Cantidad de Empleos de los profesionales.....	49
5.1.2.6- Inserción profesional en el espacio socio-ocupacional de educación en el nivel primario.....	50
5.1.2.7- Derechos del empleado.....	50
5.1.3- Condiciones y características de empleabilidad.....	51
5.1.3.1- Modalidad de contratación y condiciones de empleo.....	51
5.1.3.2- Características del espacio de trabajo.....	52
5.1.3.3- Tiempo de trabajo.....	53
5.1.3.4- Disponibilidad de recursos de funcionamiento.....	54
5.1.3.5- Condiciones y medio ambiente de trabajo.....	55
5.1.4- Ejercicio profesional e intervención.....	56
5.1.4.1- Aproximación a las particularidades de la intervención profesional en el espacio educativo.....	57
5.1.4.2- Problemáticas abordadas por los trabajadores sociales en el desempeño del rol como OS.....	59
5.2- Análisis de las entrevistas.....	62
6- Consideraciones finales.....	81
7- Bibliografía.....	90
8- Anexo I: Una entrevista.....	93
9- Anexo II: Formulario de la encuesta.....	101

## 1- Introducción

El presente trabajo de graduación está motivado por los interrogantes que se suscitan en torno a los procesos de intervención y su relación con las condiciones laborales de los/as profesionales insertos en las escuelas primarias del Partido de General Pueyrredón. Es de destacar que se vienen desarrollando dentro del colectivo profesional diversos estudios y conceptualizaciones respecto a las condiciones laborales de los/as trabajadores sociales, sobre todo como trabajadores/as en relación de dependencia con el Estado. Se parte de considerar que las condiciones laborales impactan en el proceso de intervención profesional. Se entiende que el mismo tiende a modificar las condiciones de reproducción de la vida de los sujetos con los que interviene. Por lo tanto con este trabajo se espera contribuir en la definición de la importancia de la relación existente entre las categorías planteadas.

Quien suscribe tiene conocimiento directo del espacio institucional, y los vínculos que genera, por haberse desempeñado como capacitadora de equipos directivos y de orientación escolar en la temática de género en las escuelas de General Pueyrredón.

Se toma como recorte temporal para el desarrollo de esta tesis el comprendido entre la sanción de la Ley Provincial de Educación nº13.688 (año 2006) y el año 2018, ya que en éste último se obtuvo la información mediante entrevistas y encuestas.

La centralidad en el presente trabajo es la participación de los/as profesionales en trabajo social como actores/as involucrados que definen los problemas a interpretar y, conjuntamente con los/as investigadores, contribuyen al abordaje de los mismos, convirtiéndose en sujetos/objetos de la investigación.

El campo de investigación se configura a partir de la siguiente triada: *“procesos de intervención de los/as Trabajadores Sociales”*, *“condiciones laborales de los mismos”* y

*“educación como espacio socio ocupacional de inserción profesional”*. En este sentido se indaga cómo y de qué forma las condiciones laborales de los/as trabajadores sociales configuran las diversas formas de intervención profesional en las escuelas primarias estatales del ámbito provincial y municipal del Partido de General Pueyrredón, partiendo de entender que existe una estrecha relación entre las mismas.

Existe una multiplicidad de orientaciones en el ejercicio de la profesión del Trabajo Social; que exceden la diversidad de campos y culturas laborales, las misiones organizacionales y/o programas sociales. Ahora bien, esta diversidad en el quehacer profesional, en sus intervenciones, no solo tiene que ver con elecciones individuales de los/as propios trabajadores/as sino que también dependen de, por un lado, la posición que este/a trabajador/a ocupa en la división socio-técnica del trabajo; y por otro, del reconocimiento de la función social de la profesión, de la identidad atribuida, la cual es externa e independiente a la voluntad del/la propio trabajador/a (Iamamoto, 1997; Martinelli, 1997; Oliva, 2007). En este sentido, las condiciones de posibilidad en su hacer están íntimamente relacionadas con las condiciones laborales presentes en la cotidianidad de su trabajo.

Si bien no es objeto abordar en profundidad la génesis y profesionalización del trabajo social, es necesario rescatar las corrientes teóricas que explican el surgimiento del misma y, así, posicionarse epistemológicamente en el presente trabajo.

Se considera a la profesión situada en el proceso de reproducción de las relaciones sociales, como una actividad auxiliar y subsidiaria en el control social, que en el sistema capitalista, impone el estado y las clases dominantes en relación a la clase trabajadora. Por lo tanto el trabajo social surge como profesión inserta en la división social del trabajo imperante en el modo de producción capitalista cuando el estado

toma la necesidad de intervenir en las manifestaciones de la cuestión social (Iamamoto, 1997).

Respecto de la profesionalización de trabajo social se encuentran producciones académicas que, desde la perspectiva histórico crítica de la misma, han logrado un análisis social e histórico del surgimiento en el contexto del capitalismo monopolista.

Esta postura teórica se presenta como una ruptura frente a los posicionamientos de la teoría endogenista, la cual ubica al surgimiento de la profesión como la profesionalización de prácticas filantrópicas. Montaña (2000) va a analizar estas dos posturas opuestas respecto a la génesis del trabajo social. Conceptualizando la postura que el autor denomina endogenista va a decir que la misma *“sostiene el origen del Servicio Social en la evolución, organización y profesionalización de las ‘anteriores’ formas de ayuda, de la caridad y de la filantropía, vinculada ahora a la intervención en la ‘cuestión social’”* (Montaña, 2000: 9-10). Para esta postura la profesión es tomada como una opción personal o colectiva en la que el proceso histórico no es un determinante, lo que lleva a separar el trabajo social de los procesos históricos inherentes a la sociedad capitalista.

En oposición a esta postura teórica se va a desarrollar la perspectiva histórico crítica del trabajo social, la cual considera que el/la profesional desarrolla una función que no se explica por sí misma, sino por la posición que ocupa en la contradicción capital-trabajo. Por lo tanto desempeña un papel claramente político (Montaña, 2000). Entonces, desde esta perspectiva la profesión del trabajo social es considerada como un producto histórico y no como la evolución de la filantropía.

Lo expuesto anteriormente describe brevemente las teorías que dan explicación a la génesis del trabajo social, se considera importante también ahondar en los estudios que dan cuenta del surgimiento de la profesión en argentina para relacionarla con las

condiciones de vida de la clase obrera y la intervención del Estado en la “Cuestión Social”. En este Sentido Andrea Oliva plantea que *“en el proceso de complejización de las funciones del estado (en el marco de la división social y técnica del trabajo) se produce una multiplicidad de actividades en torno a la asistencia, educación y gestión de recursos que comienza a delinear el campo laboral”* (Oliva, 2007: 39) y la necesidad de contar con personal calificado para que las realice.

Para analizar las determinaciones socio históricas del surgimiento del trabajo social en argentina se tienen en cuenta otras características como los antecedentes de la profesión en las “visitadoras domiciliarias”, samaritanas, que respondían a organizaciones cristianas, las cuales tenían la función del control y disciplinamiento de la clase trabajadora. Estas visitadoras eran las “mujeres bien” de la clase alta argentina que a través de su “voluntad” ayudaban a los “pobres y desviados” (Oliva, 2007).

Esta síntesis presentada permite anclar la presente en la perspectiva teórica histórico crítica para indagar la relación existente entre las condiciones laborales y los procesos de intervención de los/as trabajadores/as sociales en el espacio socio-laboral de educación primaria en el partido de General Pueyrredón.

Para finalizar esta introducción se presenta una breve caracterización del contenido de la presente tesis:

En el primer capítulo denominado “Aproximaciones metodológicas” se describe el enfoque metodológico que se utiliza. El mismo se considera de *diseños flexibles e interactivos* en donde se aspira a un abordaje de carácter cualitativo y a la utilización de técnicas de entrevistas, investigación documental y análisis de contenidos. Los criterios organizacional, temporal y espacial fueron los tenidos en cuenta para el

dominio empírico del objeto de investigación. En el mismo se hace mención también a las fuentes primarias y secundarias utilizadas a lo largo del desarrollo.

El segundo capítulo denominado “Aproximaciones teóricas” trata de la posición que ocupan los/as trabajadores/as sociales en la división socio-técnica del trabajo tomando las posturas teóricas que plantean que el mundo del trabajo ha sufrido transformaciones en los últimos años del siglo XX y principios del siglo XXI dando lugar, en el orden mundial capitalista, a una nueva configuración entre el capital y el trabajo bajo el neoliberalismo.

En este marco se encuadran las condiciones laborales que imperan desde las transformaciones que presenta el mundo de trabajo, conceptualizando las condiciones laborales de la clase trabajadora en general para luego analizar las condiciones de trabajo de los/as trabajadores/as sociales.

El presente está dividido en tres bloques que organizan las discusiones teóricas y parten de nociones más generales para arribar a las discusiones del trabajador social como asalariado. A saber: Categoría del trabajo y condiciones laborales; trabajo social: condiciones laborales en tanto asalariados; y condiciones laborales, recursos y procesos de intervención.

En el tercer capítulo se describe el espacio socio laboral de educación a partir de la descripción del marco normativo vigente en el sistema Educativo de la Provincia de Buenos Aires y las resoluciones, disposiciones y normativas que encuadran en ejercicio profesional de los trabajadores sociales en el mencionado espacio. Se analizan brevemente algunas tensiones percibidas por el colectivo profesional respecto del cargo que ocupan los/las trabajadores/as sociales en el ámbito educativo y las aparentes contradicciones entre los estatutos docentes y la ley provincial de trabajo social.

En el cuarto capítulo se analizan y construyen significados a partir de los datos recabados en las encuestas y entrevistas realizadas a profesionales que ocupan el cargo de Orientadores/as Sociales (OS) en los Equipos de Orientación Escolar (EOS) de las escuela primarias estatales de dependencia municipal y provincial. Para esto se utilizó una encuesta elaborada por el colegio de trabajadores sociales de la provincia de Buenos Aires “Condiciones de empleo y ejercicio profesional de los Trabajadores Sociales”<sup>1</sup>. Con los datos obtenidos por medio de la encuesta se prosiguió a la formulación de una entrevista semi-estructurada a partir de la cual se obtuvieron datos cualitativos que dan cuenta de los significantes que los/as profesionales les dan a las condiciones laborales y a los procesos de intervención.

Finalmente se presentan algunas consideraciones a las que se han arribado a partir del análisis de las categorías planteadas y de las significaciones que los/as profesionales le adjudican a las mismas. Se pretende a partir de la presente investigación participar en instancias académicas y profesionales en donde se pueda realizar una devolución y puesta en debate de los conocimientos construidos en el proceso de elaboración de tesis.

---

1 La instrumento, elaborado por el Colegio de Trabajadores Sociales de la Pcia. de Buenos Aires en el año 2015, fue modificado para obtener los datos pertinentes a la presente tesis.

## 2- Aproximaciones metodológicas

Para el desarrollo de la investigación, desde una perspectiva crítica, se asume que la distinción del binomio cuali-cuanti dentro de la metodología de las ciencias sociales es obsoleta. Javier Follari (2014) plantea que la reproducción de este binomio, posiciona a los/as investigadores/as en alguno de los dos bandos, desconociendo de esta forma que la construcción de conocimiento está sujeta a una producción social. Asimismo, propone que *“una investigación cuantitativa, por serlo, no tiene por qué ser “rígida” al igual que una investigación cualitativa, por serlo, no tiene por qué ser “flexible”* (Follari, 2014: 8).

Por lo tanto, el enfoque metodológico que se utiliza es el de *diseños flexibles e interactivos* en donde se aspira a un abordaje de carácter cualitativo y a la utilización de técnicas de entrevistas, investigación documental y análisis de contenidos (King y otros, 1999; Gallart, 2003; Samaja, 1994; Sautu y otros, 2005).

Siguiendo a Jesús Ibáñez, la investigación se desarrolla desde una perspectiva dialéctica, como superación de la perspectiva distributiva y la perspectiva estructural, a las cuales les asigna una lista de técnicas proclives a utilizar desde cada una. (Ibáñez, 1986). El autor desde la perspectiva dialéctica va a afirmar que *“hay una técnica que funciona a nivel micro (el socio-analista) y una técnica que funciona a nivel macro (la revolución)”* (Ibáñez, citado en Follari, 2014: 24). Desde dicha configuración el/la investigador/a fija un posicionamiento ético político vinculado a su quehacer.

La centralidad en el presente trabajo es la participación de los/as profesionales en trabajo social como actores involucrados que definen los problemas a interpretar y, conjuntamente con los/as investigadores/as, contribuyen al abordaje de los mismos; convirtiéndose en sujetos/objetos de la investigación.

Se considera relevante el vínculo previo de quien presenta la propuesta con el espacio socio-laboral de educación primaria, ya que en el año 2015 la tesista se desempeñó como capacitadora de un programa del Ministerio de Educación de la Nación junto con la Secretaria de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires, generando contactos con los equipos directivos y de orientación escolar de todas las escuelas primarias del Partido de General Pueyrredón, facilitando, de esta manera, el acceso al espacio socio-ocupacional.

Los criterios que se tuvieron en cuenta para el dominio empírico del objeto de investigación.

a) Organizacional: En el partido de General Pueyrredón se cuenta con 96 escuelas primarias del ámbito estatal; 17 municipales y 79 provinciales. Se tomó una muestra que resulte significativa, contemplando las zonas de distribución, si cuentan o no con EOE<sup>2</sup>.

b) Temporal: la investigación se enfocó en el período que abarca desde la sanción de la Ley de Educación Provincial n° 13.688 (año 2006) hasta la actualidad.

c) Espacial: Teniendo en cuenta que la educación en la Provincia de Buenos Aires<sup>3</sup> está organizada por Regiones, la región XIX está integrada por Mar Chiquita, General Alvarado y General Pueyrredón. El anclaje territorial de la presente investigación se desarrolla en el Partido de General Pueyrredón.

---

2 - Dentro de las instituciones de educación formal los trabajadores sociales se desempeñan en el rol de orientador social. Dicho rol está reglamentado dentro de lo referente a los Equipos de Orientación Escolar dependiente de la Modalidad de "Psicología Comunitaria y Pedagogía Social".

3 El ámbito de la educación es el principal empleador de trabajadores sociales, contando en la provincia de Buenos Aires con un total de 328 profesionales lo que compone un 24,1% del total de profesionales en actividad (Siede, 2012)

Como fuentes primarias se realizaron 36 encuestas y 6 entrevistas. Para la realización de la presente se modificó el instrumento elaborado por el Colegio de Trabajadores Sociales<sup>4</sup> utilizando solo las preguntas pertinentes al análisis del objeto de estudio de la presente tesis, lo que posibilitó un acercamiento más concreto a las condiciones laborales. Con los resultados de esta encuesta no se pretendió realizar un análisis estadístico de las condiciones laborales, sino obtener una aproximación descriptiva de las mismas y de los recursos con los que cuentan los/as profesionales, lo que permitió profundizar algunas de las temáticas abordadas en las entrevistas semi-estructuradas que se le realizaron a diferentes profesionales del trabajo social que ocupan cargos en el rol de orientador social dentro de los EOE.

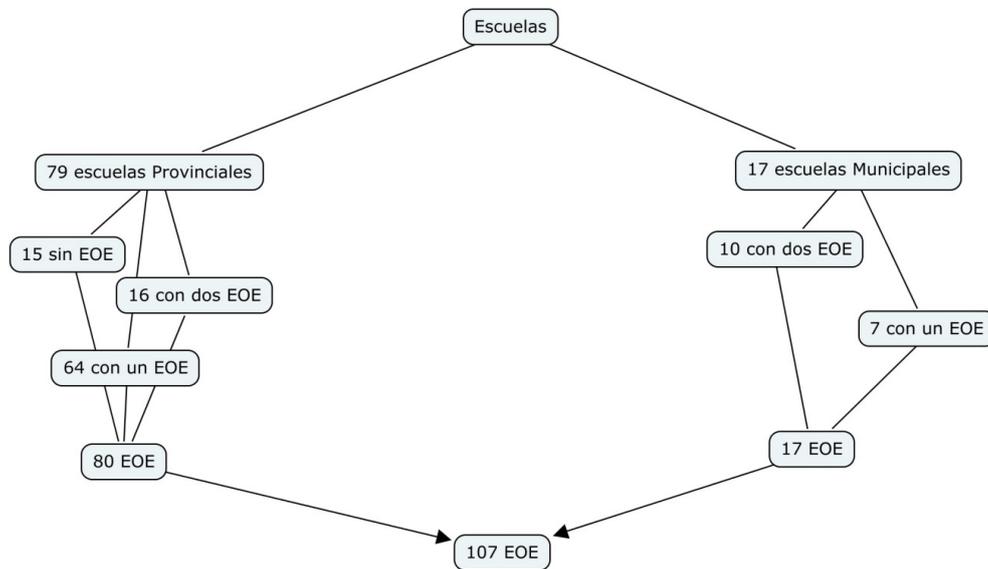
El partido de General Pueyrredón se cuenta con 79 escuelas provinciales y 17 escuelas municipales. Dentro de las escuelas provinciales, a la fecha, se cuenta con 80 cargos de orientador social (algunas instituciones poseen dos cargos y otras solo uno) y en las escuelas municipales 27 cargos de OS.

De las 79 escuelas de provincia se pudo relevar que 15 no poseen Equipo de Orientación Escolar. De las 65 escuelas que tienen equipo, 16 tienen dos equipos (por lo tanto dos cargos de OS), dando un resultado de 80 cargos de orientador social.

---

4 La Encuesta sobre Condiciones de Empleo del ejercicio profesional del Trabajo Social en la Pcia. de Bs. As.- 2017 forma parte de una política de gestión del Colegio Profesional de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires cuyo objetivo es estudiar las condiciones de empleo bajo las cuales se realizan los procesos de intervención

El siguiente diagrama sintetiza la información descripta:



Estos datos son obtenidos a partir de la indagación de quien investiga; de la consulta a varios profesionales y de los datos que dispuso la Modalidad Psicología Comunitaria y Pedagogía social. En el ámbito municipal, todos los cargos de OS están ocupados por trabajador/as sociales, mientras que la situación es más heterogénea en las escuelas de dependencia provincial. Más adelante se analiza el tipo de relación contractual de los/as profesionales con el organismo empleador.

Los/as profesionales que pueden ocupar cargos de orientador/a social son sociólogos/as, antropólogos/as, técnicos/as en minoridad y familia o trabajadores/as sociales. A los fines de la presente tesis se definió tener en cuenta a los equipos en los que trabajen trabajadores/as sociales. De los datos recabados, en el periodo de recolección de encuestas, se pudo constatar que hay al menos 4 profesionales ocupados/as en el rol de OS que no son trabajadores/as sociales.

Es necesario en este apartado aclarar que estos son datos temporales y aproximativos, debido a la dinámica que presenta el espacio socio-ocupacional de

educación. Adelantándose a conclusiones, en un primer análisis, se puede dar cuenta que este espacio es uno de los que más movilidad en los cargos ya que presenta suplencias, licencias, cambios de lugar de trabajo, etc. Las posibilidades de acreditar un cargo, situación que se describe en los capítulos siguientes, según los estatutos son variables y con diferentes requisitos lo que genera un entramado complejo que es necesario tener en cuenta.

Las encuestas reflejan el relevamiento de 45 cargos de los 103 ocupados por trabajadores/as sociales ya que algunos profesionales se desempeñan en dos cargos de OS en educación primaria. Por lo tanto la cantidad de profesionales encuestados/as es 36.

Para la presente se realizaron 6 entrevistas en profundidad, entendiendo que la importancia de las mismas radica en los *“significados sobre los hechos, es por ello justamente que el testimonio o la entrevista se nos presenta como un proyecto compartido entre entrevistado y entrevistador, una construcción conjunta”* (...) *conteniendo la posibilidad de nuevos significados y reconstrucciones...*” (Parra, 1998:15). La construcción del instrumento que guió las entrevistas fue posible a partir de la obtención de datos en las encuestas y de la emergencia de otras dimensiones construidas en la recolección de datos y análisis de las fuentes.

Las entrevistas fueron realizadas a los/as trabajadores/as sociales integrantes de los Equipos de Orientación Escolar con el objetivo de explorar las dimensiones constitutivas de la intervención profesional de los/as trabajadores/as sociales en el espacio socio-laboral de educación primaria, así como también relevar las condiciones laborales de los/as mismos.

Las fuentes secundarias que se utilizaron están integradas por las normativas y reglamentaciones del ámbito de la educación primaria, haciendo hincapié en las que

se incluya el rol de los/as trabajadores/as sociales en dichas instituciones. En este sentido se consultó la legislación actual sobre educación primaria y aquella vinculante a las condiciones laborales de los/as trabajadores/as sociales en el espacio socio-laboral.

A su vez se analizaron informes científicos que presentan datos ya resumidos e interpretados por otros/as investigadores/as que trabajan en temáticas afines al presente estudio. El objetivo de esta etapa fue la búsqueda de información de archivo (periódicos, documentos, publicaciones, reglamentaciones, entre otros), el relevamiento de estudios previos vinculados y la sistematización de la información recolectada a partir del uso de las fuentes primarias.

Este proceso de recolección y procesamiento de la información permitió el cotejo con los resultados obtenidos y la realización de un análisis crítico tendiente a indagar las implicancias de las condiciones laborales de los trabajadores sociales en los procesos de intervención, reconstruyendo significados que permitieron aportar la elaboración de consideraciones finales.

El siguiente mapa de elaboración propia pretende dar una idea geográfica-espacial de la ubicación de las escuelas primarias municipales y provinciales en el partido de General Pueyrredón. Por la información obtenida por la tesista en Mar del Plata hay 79 escuelas primarias públicas de dependencia estatal provincial y 17 escuelas de dependencia municipal. En el mapa se ubicaron estas 96 escuelas y fueron diferenciadas según si no tienen equipo de orientación escolar; si tienen un equipo alternado o poseen dos equipos, situaciones diferenciadas por sendos colores.



El anterior mapa se confeccionó sobre la base de la dirección de cada uno de los establecimientos relevados, también de elaboración propia, y que a continuación se reproduce en imagen reducida en merito de brevedad.

EPM 1	Magnasco 2179	EPP 16	Falucho 4070	EPP 48	Ruta 226 Km 12,5
EPM 2	3 de Febrero 9511	EPP 17	Camino viejo a Miramar km 23	EPP 49	Sierra de los Padres
EPM 3	Sánchez de Bustamante 3485	EPP 18	Av. Independencia 3920	EPP 50	Av. Fortunato de la Plaza 7765
EPM 4	Alejandro Korn 2279	EPP 19	Gaboto 5251	EPP 51	Batan
EPM 5	Calle 10 1972	EPP 20	Castelli 4197	EPP 52	calle 845 entre 4 y 6
EPM 6	12 de Octubre 10045	EPP 21	Bolívar 9005	EPP 53	Pringles 2209
EPM 7	Calabria 8786	EPP 22	Escuela N° 22	EPP 54	Calaza y roca
EPM 8	Juramento 953	EPP 23	Ruta 88 km 23. El boqueron	EPP 55	Valencia 5160
EPM 9	Pigüé 622	EPP 24	Calle 29 & Calle 10 Bis	EPP 56	Guanahani 9277
EPM 10	Padre Dutto 2530	EPP 25	Elpidio González230	EPP 57	Remedios de Escalada 1240
EPM 11	Los Granados 4550	EPP 26	Av. Jacinto Peralta Ramos 615	EPP 58	Santiago del Estero 3096
EPM 12	Bernardo de Irigoyen 4951	EPP 27	Garay 1039	EPP 59	Av. Pedro Luro 10341
EPM 13	Rawson 6390	EPP 28	Ortiz de zarate y Etchegaray	EPP 60	Chapadmalal
EPM 14	Casteli 8050	EPP 29	Ituzaingó 4515	EPP 61	Moreno 4250
EPM 15	México 3950	EPP 30	RUta 88 km 25	EPP 62	9 de Julio 4961
EPM 16	Padre Cardiel 6062	EPP 31	San Lorenzo 3486	EPP 63	B Belgrano
EPM 17	Calle 18 ntre 13 y 15	EPP 32	Chacabuco 5292	EPP 64	García Lorca 4950
EPP 1	25 de Mayo 2751	EPP 33	Gamal Abdel Nasser 1610	EPP 65	Magnasco 566
EPP 2	Dorrego 633	EPP 34	3 de Febrero 8849	EPP 66	Valencia 9067
EPP 3	Autovia 2 km 393. CAMET	EPP 35	Benito Lynch 5702	EPP 67	Aragon 7549
EPP 4	Castelli 5745	EPP 36	Castex 2142	EPP 68	Puán 7298
EPP 5	3 de Febrero 4212	EPP 37	Silvestre Tohel 6600	EPP 69	Ortiz de Zarate y 216
EPP 6	Bartolomé Mitre 2474	EPP 38	Moreno 7350	EPP 71	Falucho 10080
EPP 7	Ruta 88 km 12 1/2	EPP 39	Autovía 2 km 383	EPP 72	Brandsen 9890
EPP 8	Ruta 226. km 16	EPP 40	Calle 20 y 495	EPP 73	Canesa 1660
EPP 9	Ruta 88 km 26	EPP 41	Marconi 2702	EPP 74	Peralta ramos 2730
EPP 10	Entre Ríos 3112	EPP 42	Bouchard 4050	EPP 75	Libres del Sud 1460
EPP 11	Ruta 226 km26	EPP 43	Av. Victorio Tetamanti 6496	EPP 76	Yapeyú 1770
EPP 12	Padre Dutto 265	EPP 44	Antártida Argentina km 12,5	EPP 77	Calle 206 y 397
EPP 13	Av. Dr. Arturo Alió 595	EPP 45	Puán 6048	EPP 78	Bahia San Blas y pesquero Narwall
EPP 14	Carasa 2245	EPP 46	La peregrina	EPP 79	Barrio "2 de abril"
EPP 15	Tierra del Fuego 1714	EPP 47	Misiones 4021	EPP 80	Pacheco de Melo 4650

### **3- Aproximaciones teóricas**

#### **3.1- Categoría de trabajo y condiciones laborales**

Como se planteó en la introducción, la presente tesis toma como marco teórico la tendencia que sostiene la vigencia y centralidad en la actualidad de la categoría de trabajo tomando, para el análisis del mismo, la teoría marxista y los aportes teóricos del pensador húngaro Lukács. Resulta necesario remarcar esto debido a que en los últimos años se han desarrollado posturas teórico-metodológicas que sostienen la necesidad de superar la categoría de trabajo.

Este análisis es relevante para la presente tesis ya que se parte de considerar a los/as trabajadores/as sociales insertos/as en el modo de producción capitalista como poseedores/as de su fuerza de trabajo, la cual venden a los/as poseedores/as de los medios de producción, o en este caso al Estado como garante del statu quo imperante.

Manuel Mallardi (2009) cita a Marx alegando que el trabajo trata de un proceso que se presenta entre el hombre y la naturaleza, proceso a partir del cual el hombre hace uso de su mente y sus fuerzas para apoderarse de la naturaleza y así producir bienes de usos necesarios para su reproducción. Aquí se le da una centralidad fundamental a la posibilidad del hombre de realizar una construcción ideal, a partir de la conciencia, lo que es la diferencia sustancial del mismo con los animales. Siguiendo a Mallardi podemos decir que es mediante esta construcción ideal que el hombre determina las acciones necesarias que dan particularidad al proceso de trabajo.

Por tanto el trabajo se convierte en una actividad fundamental del hombre ya que mediatiza la satisfacción de sus necesidades frente a la naturaleza y al resto de los hombres, permitiendo que el mismo se afirme como ser social a partir de una

actividad material, intelectual o artística (Iamamoto, 2003). Convirtiendo al hombre en el *“único ser que al realizar el trabajo es capaz de proyectar anticipadamente en su mente el resultado que busca obtener”* (Iamamoto, 2003: 78).

En el mismo sentido, Lukács, sostiene que el trabajo es la categoría fundante del mundo de los hombres porque *“por un lado, implica la producción de los medios de producción y de subsistencia sin los cuales ninguna vida social podría existir, y, por el otro, al transformar el mundo natural, los seres humanos también transforman su propia naturaleza, en sus aspectos objetivos y subjetivos.”* (Lukács citado en Mallardi, 2013: 340).

Por su parte la Organización Internacional del Trabajo (OIT) define al trabajo como el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos. El empleo es definido como trabajo efectuado a cambio de pago (salario, sueldo, comisiones, propinas, pagos a destajo o pagos en especie) sin importar la relación de dependencia (si es empleo dependiente-asalariado, o independiente-autoempleo).<sup>5</sup>

Es necesario analizar las Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (CyMAT) en las cuales se ejerce el trabajo. Durante la crisis de los años '70 la OIT asume la responsabilidad de adoptar una visión global y de conjunto, respecto de las condiciones laborales, en la que se tengan en cuenta los diversos factores que inciden en el proceso de trabajo. A partir de ahí procuran incorporar al análisis de las condiciones laborales los factores que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador. De esta manera, el concepto de CyMAT propone ampliar el panorama para no limitarse solo a la seguridad, higiene y medicina del trabajo.

---

5 <https://www.ilo.org/global/research/lang--es/index.htm>

Las CyMAT están constituidas por los factores socio-técnicos y organizacionales del proceso de producción y por los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. Ambos grupos de factores constituyen las exigencias, requerimientos y limitaciones del puesto de trabajo, provocando de manera inmediata o mediata, efectos directos e indirectos, positivos o negativos, sobre la vida y la salud física, psíquica y/o mental de los trabajadores. *“Dichos efectos están en función de la actividad o trabajo efectivamente realizado, de las características personales, de las respectivas capacidades de adaptación y resistencia de los trabajadores ante los dos grupos de factores antes mencionados. Esos factores están determinados en última instancia por el proceso de trabajo vigente el cual a su vez es el resultante de las relaciones sociales y de la interrelación entre las variables que actúan a nivel del contexto socio-económico y las características propias de los establecimientos. Es este proceso de trabajo el que define la naturaleza específica de la tarea a realizar por el colectivo de trabajo y por cada uno de los que ocupan dichos puestos”* (Neffa, 2015)<sup>6</sup>.

Para cumplir con los objetivos de la presente es necesario indagar la incidencia que tienen las condiciones de trabajo de los/as profesionales en los procesos de intervención que se llevan adelante en las escuelas primarias de General Pueyrredón. Por lo tanto se analizan a continuación las actuales condiciones en las que se llevan adelante los procesos de intervención, condiciones enmarcadas en la división social y técnica del trabajo.

Para superar los análisis subjetivistas, fragmentarios y precarizados es necesario entender a las condiciones laborales como un elemento organizador de la práctica ya que condicionan el quehacer cotidiano con independencia de la voluntad del profesional (Siede, 2012).

---

6 [https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/13769/CONICET\\_Digital\\_Nro.17010.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/13769/CONICET_Digital_Nro.17010.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

*“Las condiciones laborales constituyen el campo de disputa entre el capital y el trabajo porque ahí se dirime la cuota de apropiación de plus-valor y los grados de alienación del trabajo, por lo tanto las condiciones más o menos favorables para la realización del trabajo y la satisfacción de las necesidades materiales y espirituales a través de él y fuera de él”* (Pantanalli, 2014: 77).

Dimensionando las condiciones laborales se puede decir que las mismas son el tipo de contratación, el salario, los derechos de seguridad social, la duración de la jornada laboral, la forma de organización del trabajo, el medioambiente y las condiciones de seguridad y salud mental, entre otras. Las condiciones laborales no son una condición más de la práctica, sino su elemento organizador en tanto se encuentra integrada al proceso de trabajo delimitando los límites de lo posible (Cademartori y otras, 2007).

### **3.2- Trabajadores Sociales: condiciones laborales en tanto asalariados**

Las transformaciones que se produjeron en el mundo del trabajo en el último cuarto del siglo XX y principios del siglo XXI se manifiestan en la multiplicidad de dimensiones problemáticas que suponen, no solo el desempleo estructural respecto a las nuevas condiciones de trabajo en la vida cotidiana de los trabajadores (en tanto destinatarios de nuestra intervención), sino también en la propia condición como trabajadores asalariados, padeciendo estas mismas condiciones de precarización y flexibilización laboral. En este sentido *“la actividad profesional del servicio social está sometida a un conjunto de determinaciones sociales inherentes al trabajo en la sociedad capitalista que son: el trabajo asalariado y la subordinación del contenido del trabajo a los objetivos y necesidades de las entidades empleadoras”* (Maria Dalva Horacio Da Costa, 1998: 2).

En la actualidad no se está ante “el fin del trabajo” como plantean algunas vertientes teóricas, sino que lo que hoy se presenta es la transformación en el mundo del trabajo

considerando a la clase obrera como central en este proceso. Ricardo Antunes (2011) explica que hay un proceso contradictorio y multiforme a partir del cual no se puede pensar en una sola tendencia en el mundo del trabajo. Para él no hay una tendencia única en el mundo del trabajo sino que hay una complejización, fragmentación y heterogeneización de la *clase-que-vive-del-trabajo*. Por lo tanto concluye que *“ni el proletariado desaparecerá tan rápidamente y, lo que es fundamental, no es posible proyectar, ni siquiera en un futuro lejano, ninguna posibilidad de eliminación de la clase-que-vive-del-trabajo”* (Antunes, 2011:67). Los cambios operados del patrón de acumulación fordista al toyotista incidieron directamente en la materialidad, la subjetividad y el modelo organizacional del trabajo en la sociedad y específicamente en la clase que vive del trabajo (Antunes, 2011).

El análisis de estas transformaciones es fundamental para comprender la constitución de la profesión del trabajo social ya que como afirma Estela Grassi *“la paulatina politización y estatización (es decir la cuestión social en cuestión de estado) está en los orígenes y es el sustrato del desarrollo de las políticas sociales y de las instituciones respectivas (...) requiere mantener explícita la referencia a la cuestión del trabajo. Más precisamente requiere que se mantenga explícita la subordinación estructural del trabajo al capital, porque esto constituye el núcleo de los procesos que se analizan, y no únicamente porque se transformó el enmarcado de trabajo”* (Grassi citada en Cademartori, (2011a): 74,75).

La profesión cuenta con un lugar privilegiado en la reproducción de la vida de la clase trabajadora por lo tanto se cree necesario indagar sobre los procesos de trabajo de los/as trabajadores/as sociales, sus condiciones laborales y las implicancias de las mismas en los procesos de intervención. A la vez que los/as trabajadores/as sociales, en su ejercicio profesional, participan en los mecanismos de dominación y explotación también dan respuestas a las necesidades de la clase trabajadora. Es a

partir de esta comprensión que se puede establecer una estrategia profesional y política para fortalecer las metas del capital o del trabajo, pero no se pueden excluir del contexto de la práctica profesional.

Siguiendo las transformaciones en el mundo del trabajo que se dan a partir de la década del '70 Fiorella Cademartori describe que, acompañado por las dictaduras cívico militar en argentina, hay una ofensiva del capital por recuperar sus niveles de ganancia posguerra mundial la cual aniquiló y disciplinó a las masas de trabajadores avanzando sobre los derechos laborales conquistados por la clase obrera en décadas anteriores. En los inicios de la década de los '90 ya se conforman patrones diferenciales de reproducción al interior de la clase trabajadora.

Resulta pertinente hacer un análisis de las características que presenta en la actualidad el mercado de compra y venta de la fuerza de trabajo. Para dicho objetivo se cita y se tiene en cuenta la investigación realizada por Viviana Cifarelli y Oscar Martínez (2009) denominada "Clase Obrera y Movimiento Obrero en Argentina, situación y desafíos" en donde se conceptualizan características como la fragmentación, la precarización, la polivalencia o multifunción y la intensificación de las condiciones de explotación y las consecuencias sobre la salud física y psíquica de los/as trabajadores/as.

Los/as autores/as plantean que se está frente a un proceso en el que se pone en juego mucho más que la pérdida de ciertos derechos o el ajuste para enfrentar la explotación, ya que lo que emerge y se impone es una nueva relación entre el capital y el trabajo, relación que favorece al capital (Cifarelli y Martínez, 2009).

Respecto de la fragmentación de la clase obrera plantean que no hay una fragmentación hacia dentro de la clase, sino lo que hay es un proceso que se presenta en el mercado de trabajo y en las formas de contratación (forma jurídica):

contratados, efectivos, pasantes, becarios, en la que la relación social en la cual se insertan los trabajadores no cambia (Cifarelli, Martínez, 2009). Lo que hay es una precarización del empleo que se da por varias vías: flexibilidad en el contrato de trabajo, tercerización, falso trabajo autónomo, etc.

El sector público, que siempre fue considerado un sector estable, tuvo en los últimos años, una inclinación hacia los contratos de locación de obra o de servicios permitiendo esto una diversificación en los ingresos y la individualización de las remuneraciones generando una dispersión salarial a causa de, entre otros factores, la falta de vigencia de los convenios colectivos, la emergencia de convenios por empresas, la ampliación de los componentes variables de la remuneración (plus por productividad, presentismo, bonificaciones, etc. (Cifarelli, Martínez, 2009).

Esto explica la incorrecta visión que habla de un retroceso de la salarización, por lo tanto de la clase que vive de la venta de su fuerza de trabajo. Hay un cambio en la figura legal que enmarca las diversas formas que se presentan hoy en día a partir de las cuales los/as trabajadores/as venden su fuerza de trabajo. Si bien el capital ha logrado dismantelar algunas conquistas de la clase trabajadora, como la efectividad en el empleo, la responsabilidad sobre la seguridad de los trabajadores, el aguinaldo o las vacaciones, éste continúa comprando fuerza de trabajo y apropiándose del excedente generado por una clase trabajadora que se encuentra en condiciones cada vez más desfavorables (Cifarelli y Martínez, 2009).

Sumado a esto se da un proceso de proletarización, en el cual sectores de profesionales que antes ejercían su labor de forma independiente pasan a vender su fuerza de trabajo a diversas entidades proveedoras de servicios en donde los/as empleadores/as definen las condiciones, los ritmos y las remuneraciones por el

trabajo disfrazando en algunas situaciones a los/as asalariados/as como monotributistas (Cifarelli y Martínez, 2009: 101).

Otra de las transformaciones que plantean los autores es la referida a la polivalencia o multifunción de la clase trabajadora. Se observa una necesidad de que los/as trabajadores/as puedan realizar todo tipo de tareas para dar respuestas al capital. En este sentido, la pro actividad y la disposición a los cambios son características cada vez más comunes en las solicitudes de empleo (Cademartori, 2011a).

Por último, dentro de las transformaciones que plantean Cifarelli y Martínez se puede hablar de los aspectos relacionados a la intensificación de las condiciones de explotación y las consecuencias sobre la salud física y psíquica de los/as trabajadores/as ya que en todos los casos lo que se impone es trabajar más, más rápido y con más esfuerzo, en donde el/la trabajador/a tiene la necesidad de poner todos los recursos físicos, cognitivos e intelectuales al servicio de la producción, generando esta situación un padecimiento físico y psíquico que acarrea consecuencias en la vida cotidiana del/la trabajador/a debido a la presión constante que ejerce el capital sobre ellos/as. La imposibilidad de dar soluciones reales en algunas áreas de servicios también genera presión, fatiga y angustia en los/as trabajadores/as. A esto se le suma como común denominador la traspolación de la responsabilidad de los resultados, la entrega de todas las capacidades del/la trabajador/a en función de la permanencia a cualquier costo en el puesto de trabajo (Cademartori, 2011a).

Para adentrarnos en la esfera estatal es necesario resaltar que, en su condición de asalariados/as, los/as trabajadores/as sociales establecen en su amplia mayoría relaciones contractuales con el Estado vendiéndoles su fuerza de trabajo a través de las instituciones empleadoras. En este sentido, el ejercicio profesional es una práctica que participa de los procesos de trabajo, se organiza y moldea según las exigencias

económicas y socio políticas del proceso de acumulación, por lo tanto el proceso de trabajo no es organizado exclusivamente por el profesional (Cademartori, 2011a).

Siguiendo con lo planteado hasta el momento, se puntualiza en el rol del Estado como el mayor empleador de profesionales de trabajo social, al cual los mismos venden su fuerza de trabajo. A partir de las transformaciones socio-económicas que se impusieron en la década de los '90 el Estado se convierte en un actor fundamental en la implementación de las políticas neoliberales cumpliendo el mismo un doble papel como artífice y objeto de las medidas neoliberales. Por lo tanto, como plantea Oszlak (2000), en este periodo, más que minimizado, el estado se ha transmutado legitimando formas precarias de contratación.

El Estado toma para sí la cuestión social y pretende darle una orientación vía políticas públicas contratando agentes sociales particulares (trabajadores) para su ejecución. Es en este contexto en el que emplea a los/as trabajadores/as sociales. Aquí se conjugan las características del mercado laboral del conjunto de la clase trabajadora con las particularidades que adquiere el trabajo en la órbita estatal. El/la trabajador/a social se convierte en un asalariado en el proceso de distribución de la riqueza social, siendo el servicio ofrecido por él/ella un eslabón más que produce efectos tanto en la producción como en la distribución del valor y de la plusvalía. Por lo tanto es necesario analizar cómo se da esta prestación de servicios y qué papel juega el/la trabajador/a social en tanto trabajador/a en la contradicción capital-trabajo (Cademartori, 2011a).

A estos fines se realiza la diferenciación entre trabajadores/as productivos/as e improductivos/as destacando que estos últimos son importantes para el sistema capitalista ya que permiten mantener o aumentar la productividad de los/as trabajadores/as directos, como es el caso de los servicios (Pantanalli, 2014).

Los/as trabajadores/as productivos/as son *“aquellos que producen directamente plusvalía y que participan también directamente del proceso de valorización del capital. Tiene un papel central en el proceso de producción de mercancías”* Respecto de los/las improductivos/as sostiene que son *“aquellos cuyas formas de trabajo son utilizadas como servicios, sea para uso público, como los servicios públicos tradicionales, sea para uso capitalista (...) aquellos trabajadores cuyo trabajo es consumido como valor de uso y no como trabajo que crea valor de cambio”* (Antunes: 2005; 190,191).

### 3.3- Condiciones laborales, recursos y procesos de intervenciones

Como se viene desarrollando las condiciones de trabajo son, junto con los recursos los principales medios de trabajo que van a determinar las posibilidades de la intervención profesional, modificando las condiciones materiales y subjetivas de los sujetos con los cuales se interviene (Pantanalli, 2014:77).

En los apartados anteriores se han desarrollado las conceptualizaciones pertinentes al abordaje de las condiciones laborales, por lo tanto es necesario en este apartado esbozar algunas consideraciones respecto de los recursos con los que cuenta el/la profesional a la hora de llevar adelante los procesos de intervención.

Andrea Oliva plantea la necesidad de analizar los recursos, como condiciones objetivas que determinan la práctica profesional, para desentrañar el desarrollo de estrategias de intervención (Oliva, 2003). La articulación del conjunto de recursos es lo que Oliva denomina **arsenal operativo** y los identifica como los medios de acción vinculados a las funciones de asistencia, gestión y educación que constituyen el bagaje de conocimientos y habilidades con que cuenta un/a profesional (Oliva, 2003).

Se van a categorizar los recursos según su condición de asequibles (quiere decir que están disponibles o se pueden obtener para la intervención) e inasequibles (cuando

aun teniendo existencia real no están disponibles o en condición de ser conseguidos). Por lo tanto los recursos se analizan desde la perspectiva de sus posibilidades de consecución para determinados fines o momentos (Oliva, 2003).

Oliva (2003) propone una forma de aproximación a los recursos de acuerdo a las funciones que cumplen dentro de la intervención profesional en donde se realiza una categorización de los mismo considerando que no están aislados, sino que son interdependientes. En este sentido se toman como recursos: las prestaciones; los recursos de funcionamiento; los recursos escritos; los recursos visuales; el tiempo como recurso; los vínculos como recurso y los recursos profesionales. La aproximación a la conceptualización de los mismos es abordada en el análisis de los datos y descripciones obtenido a partir de la presente tesis tanto a través de las encuestas como de las entrevistas.

Ya desarrolladas las condiciones laborales y los recursos con los que cuenta el/la trabajador/a social, se avanza en analizar otros determinantes en los procesos de intervención profesional. En este sentido, se plantea que el/la trabajador/a social al estar inserto en el mercado de trabajo lleva adelante procesos de intervención que están condicionados por los objetivos institucionales de la parte empleadora, en este caso el Estado. El trabajo social es un complejo social que se define a partir de las necesidades de la reproducción social, más allá del interés o la postura de los/as profesionales, lo que no quita en determinadas situaciones las finalidades de uno (el profesional) y otro (la institución empleadora) puedan coincidir. A su vez, entran en juego los objetivos, intereses y visiones de la población usuaria, por lo que la intervención profesional debe ser pensada como una síntesis de múltiples determinantes objetivos y subjetivos. Todos estos atravesamientos en los procesos de intervención abonan la negación de que el trabajo social sea una profesión con neutralidad política (Mallardi, 2017).

Para el analizar los procesos de intervención profesional resulta necesario considerar tanto las determinaciones que inciden en la autonomía relativa y en el rol profesional como las respuestas profesionales que configuran los mismos (Mallardi, 2017).

A partir de esta lectura se indaga sobre las características que adquiere la finalidad en los procesos de intervención conceptualizando que dicha finalidad es *“incidir en la vida cotidiana de las personas para garantizar el proceso de reproducción social”* (Mallardi, 2017: 82).

Dicho esto se hace una distinción en lo que refiere a la intervención y a los procesos de intervención, ya que en la actualidad se suscitan debates respecto las implicancias y necesidades de explicitar una postura teórico-metodológica en torno a la intervención profesional, a partir de la cual se pueden analizar sus determinaciones.

Cuando se habla de intervención se hace referencia a la acción unidireccional que realiza el profesional para con los usuarios a partir de la utilización y aplicación de técnicas. Esto conlleva una concepción en la cual los sujetos de la intervención se presentan como *“entes rígidos”* con los que se ejecutan procedimientos sin contemplar las relaciones sociales ni las situaciones concretas de la vida cotidiana (Oliva, Perez, Mallardi: 2011).

Estas concepciones metodológicas se fundamentan en la racionalidad formal abstracta en donde no se tienen en cuenta las mediaciones que operan en los procesos sociales. *“Este modo de conocer no encuentra respaldo en el modo de ser, de constitución y del movimiento del ser social, sino que se fundamenta en modelos, reglas, fórmulas y técnicas predeterminadas”* (Guerra, 2006: 2).

En oposición a esta postura, y como se viene desarrollando, se presenta un perspectiva centrada en problematizar las estrategias de intervención como concepto

organizador central del proceso de intervención. Estas estrategias de intervención no deben ser definidas apriorísticamente, sino a partir de las situaciones problemáticas sobre las que se interviene asumiendo que la intervención se desarrolla en un lugar y momento histórico en donde coexisten intereses y objetivos diferentes de los diversos actores sociales (Oliva, Perez, Mallardi, 2011). La cuestión social se presenta en los procesos de intervención como problemas económicos, sociales, políticos, culturales e ideológicos. La relación dinámica que se presenta está a su vez determinada por diversos recursos “...mediados por una articulación que se condensa en el arsenal operativo en un momento histórico determinado” (Oliva, 2003: 9).

En los procesos de intervención los distintos actores involucrados tienen visiones, posicionamientos, recursos, intereses particulares, por lo cual es necesario, identificar y comprender esas particularidades y relaciones. En estos procesos, el/la profesional cuenta con la posibilidad de seleccionar alternativas que se inscriben y adquieren significado, dirección y materialidad, a partir de la finalidad estratégica asumida, a las cuales se denomina tácticas operativas.

Articulando la finalidad de los procesos con los objetivos particulares de cada intervención particular profesional se torna posible superar las prácticas profesionales fragmentadas, inmediatistas y superficiales. Acá entra en juego la discusión sobre los valores o la ética profesional que fundamentan la intervención profesional y la materializan en prácticas concretas. La intervención profesional no se toma como una cuestión técnica, sino como una síntesis de aspectos éticos, políticos y teóricos (Mallardi, 2017).

Mallardi propone aproximarse a los determinantes de los procesos de intervención mediante la consideración de dos dimensiones ontológicamente vinculadas: **la dimensión socio-institucional y el sub-determinante popular.**

*“Mientras que en la dimensión socio-institucional incluimos aquellas tendencias sociales que se configuran en las estrategias de intervención sobre la “cuestión social” y que, en el proceso de legitimación funcional del Trabajo Social (Montaño, 1997), configuran el espacio en donde se desarrollan los procesos de intervención profesional, con la dimensión subdeterminante popular se hace referencia a la capacidad objetiva y concreta de interpelación e incidencia de los distintos sectores de la clase trabajadora a las instancias hegemónicas que intervienen sobre la “cuestión social” en general y a los procesos de intervención profesional en particular. En términos generales, esta dimensión remite a la consideración de la participación de la población que legitima socialmente a la profesión (Montaño, 1997), en tanto que, además de considerar los elementos arriba sintetizados, la intervención profesional debe poder basarse en una reconstrucción de las necesidades, intereses y posicionamientos de los distintos actores sociales que se constituyen en población usuaria de sus servicios.”*  
(Mallardi, 2017: 85).

La dimensión socio-institucional se puede analizar a través de tres ejes complementarios: la configuración histórica de la intervención estatal sobre la cuestión social; las transformaciones del mundo del trabajo y el análisis de los elementos que convergen en la definición de autonomía y del rol profesional (Mallardi, 2017).

Los dos primeros ejes han sido desarrollados en los apartados anteriores de la presente tesis. Resulta necesario ahora analizar los **elementos que convergen en la definición de la autonomía y del rol profesional**. Esquemáticamente se exponen a continuación los elementos según sean causas estructurales o coyunturales respecto del rol profesional y la autonomía.

Como causas estructurales Mallardi, recuperando los aportes de Grassi (1989), va a tomar por un lado la **feminización** y por el otro la **naturaleza de la profesión**. Respecto de la primera identifica una tensión entre el rol profesional y la ideología de la domesticidad donde se espera que la “mujer-profesional-trabajadora social” extienda su rol adjudicado socialmente de “mujer-ama de casa-madre” (Mallardi, 2017: 93, 94).

Analizando la naturaleza de la profesión Grassi (1989) va a decir que históricamente el/la trabajador/a social se percibió como el personal disponible para distintas tareas, sobre todo para las que el resto de los profesionales de la institución no querían realizar, por lo tanto hay un ideario en el que se deposita en los/as trabajadores/as sociales las tareas o demandas que no pueden o no quieren atender. A esto se le suma la falta o escases de recursos para llevar adelante los procesos de intervención (Mallardi, 2017). Existe una persistencia, en el ideario de profesiones, como la medicina o la abogacía, de que el trabajo social es una disciplina auxiliar de éstas.

Como causas coyunturales Mallardi (2017) menciona por un lado, *la posición ideológica de los agentes* como un elemento que influye en la autonomía profesional ya que se ponen en juego los intereses y posiciones ideológicas de los/as funcionarios/as de la institución, de los/as demás profesionales y de los/as usuarios/as. Por otro, *la relevancia que adquiere la institución* en la que el/la profesional se desempeña donde “*se produce la tensión entre objetivos y funciones explícitas y los intereses y objetivos implícitos*” (Mallardi, 2017: 95). Es a partir de las situaciones problemáticas que se materializan distintos elementos que dan cuenta de la lógica y tendencia de intervención que tiene la institución.

Mallardi (2012) esboza algunos elementos de los servicios sociales que se relacionan con lo planteado hasta el momento. Estos elementos son: “*el marco jurídico normativo*

---

*existente en relación a las manifestaciones de la “cuestión social” que se atienden; las finalidades u objetivos de la política social o institucional; los recursos provistos por el servicio social; y los criterios para realizar la delimitación social y definición de la población usuaria” (Mallardi, 2017: 95-96).*

## **4- Descripción del espacio educativo**

### **4.1- Contexto institucional**

Es por lo antes mencionado que las condiciones laborales cobran relevancia para comprender las particularidades de los procesos de intervención profesional, superando análisis que reduzcan los mismos a voluntades particulares de los profesionales.

La fragmentación en la cobertura de las necesidades sociales (instituciones de educación, salud, vivienda, infancia, desarrollo, entre otras) da origen a los denominados espacios institucionales del trabajo social.

El inicio de la inserción de los/as trabajadores/as sociales en el espacio de la educación primaria se origina principalmente en tareas como campañas de vacunación, educación sanitaria u organización de los comedores escolares (Oliva, 2007). Tal como lo denomina José Paulo Netto (1992) los asistentes sociales insertos en las escuelas se ocuparon, y se ocupan de las diferentes refracciones de la cuestión social.

Actividades como educación familiar, educación sanitaria, gestiones en instituciones públicas y privadas, ayuda personal son algunas de las gestiones que se realizaban en los comienzos de la profesión los/as trabajadores/as sociales. Hoy en día se observa que en alguno de los casos, bajo otra denominación, las intervenciones siguen siendo similares (Oliva, 2007).

Resulta significativo resaltar que dicha inserción fue realizada mayoritariamente por mujeres. Esto se explica dado el estatuto que en el capitalismo se le adjudica a la mujer donde se la designa como la “especialista” de las tareas domésticas,

responsable del cuidado de los otros, etc. Por lo tanto su inserción como asalariadas esta signada por empleos llamados “femeninos” como los referidos a la industria textil, costura, alimentación; o profesiones derivadas de los atributos maternos: maestras, enfermeras, asistentes sociales, etc. (Rivero, 2015: 254).

En las escuelas de la Provincia de Buenos Aires, los cargos de asistentes sociales, derivan de la sanción, en 1949, del Decreto n° 16.736. A partir de este decreto se crea un organismo para administrar la asistencia social escolar en las escuelas públicas de toda la provincia. Los/as asistentes sociales, al insertarse en las escuelas, se ocuparon de las diversas refracciones de la cuestión social (Oliva: 2007).

En el año 2006 se promulgó a nivel nacional la Ley de Educación Nacional n° 26.206. En este marco y siguiendo sus objetivos principales en la Provincia de Buenos Aires se implementa la Ley de Educación n° 13.688.

En este apartado se cumple uno de los objetivos de la presente tesis y se encuadra el ejercicio profesional de los trabajadores sociales en el espacio socio ocupacional de educación analizando las normativas vigentes que regulan el mismo. Se toma como espacio temporal el comprendido desde la sanción de la Ley de Educación Provincial n°13.688 al año 2018 como criterio tenido en cuenta para el dominio empírico, nombrando solamente algunos de los antecedentes relevantes del marco normativo.

El plexo normativo que actualmente rige el sistema Educativo (Constitución Nacional y Constitución Provincial, Leyes n°26.206 (de Educación Nacional) y la Ley Provincial de Educación N°13.688 definen la Institución Educativa y reconocen los distintos sujetos que la conforman.

En la Provincia de Buenos Aires la ley nº13.688 es de orden público y de aplicación en todas las instituciones educativas del sistema provincial rigiendo también en las escuelas Municipales y Privadas.

En lo que respecta a los estatutos docentes, se releva que la provincia de Buenos Aires posee una normativa y la municipalidad de General Pueyrredón otra. Las diferencias y similitudes entre uno y el otro serán abordadas en este apartado.

También se analizan las aparentes tensiones que se manifiestan entre la Ley de Educación Provincial y la Ley Provincial de Trabajo social; y lo que respecta a los lineamientos que regulan la inserción profesional de los/as trabajadores/as sociales en educación a través del cargo de Orientador/a Social.

Se pretende analizar el espacio educativo para encuadrar el “objeto” de la presente investigación que es el análisis y la indagación respecto de las condiciones laborales y los procesos de intervención que realiza el trabajador social como trabajador inserto en el mencionado espacio socio ocupacional.

Ley de Educación vigente desde el 2006 (ley nº 13.688) *“regula el ejercicio del derecho de enseñar y aprender en el territorio de la provincia de Buenos Aires, conforme a los principios establecidos en la Constitución Nacional y los tratados internacionales incorporados a ella, en la Constitución Provincial y en la Ley de Educación Nacional”*. En la misma se contemplan las funciones y objetivos de los diferentes ámbitos, niveles y modalidades del sistema de Educación provincial.

Son cuatro los niveles educativos: inicial, primaria, secundaria y superior a llevarse adelante en los ámbitos rurales, continentales y de islas; urbanos; de contextos de encierro; virtuales, domiciliarios y hospitalarios.

Respecto de las modalidades la ley contempla las siguientes: la Educación artística; técnico-profesional; especial; Permanente de Jóvenes, Adultos, Adultos Mayores y Formación Profesional; la Educación Intercultural, la Educación Física; la Educación Ambiental y a Psicología Comunitaria y Pedagogía Social.

La inserción de los/as profesionales del trabajo social en la Dirección General de Cultura y Educación se materializa mayoritariamente bajo la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social en el cargo de Orientador/a social. Dicha modalidad, creada en el año 2007, tiene sus primeros antecedentes en la creación de la Dirección de Psicología Educacional y Orientación Profesional reglamentada en el año 1949 (decreto nº 16.736).

*La modalidad plantea un abordaje “especializado de operaciones comunitarias dentro del espacio escolar, fortalecedoras de los vínculos que humanizan la enseñanza y el aprendizaje; promueven y protegen el desarrollo de lo educativo como capacidad estructurante del sujeto y de la comunidad educativa en su conjunto, respetando la identidad de ambas dimensiones desde el principio de igualdad de oportunidades que articulen con la Educación común y que la complementan, enriqueciéndola”.*

Sus Objetivos y funciones fueron variando a medida que fueron cambiando los paradigmas de abordaje de las diversas problemáticas que se presentan en el espacio socio ocupacional de educación. Así, en un principio, la dirección tenía como propósito la orientación vocacional, mientras que hacia la década del '80 el enfoque en el que se centró la Dirección fue el preventivo-asistencial. Ya en los 90 comienza a haber cambios en las denominaciones de las funciones y los equipos en donde se comienza a percibir a su vez el cambio de un paradigma en las funciones de los Equipos adoptando una función de orientación e intentando dejar atrás una función asistencialista.

En el año 2007, como ya se mencionó, se modifica el nombre de la Dirección pasando a ser la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía social. Este cambio se fundan, entre otras cosas, en la Ley de Promoción y Protección Integral de los Derechos de niños niñas y adolescentes (nº13.298/05) y a la Ley de Educación provincial (nº13.688/07) siendo este el marco que sienta las bases de un nuevo paradigma que considera a los Niñas, Niños y Adolescentes como sujetos plenos de derecho y que se basa en los principios de corresponsabilidad, trabajo interdisciplinario, intersectorial y transversal que permite a su vez un abordaje comunitario.

Entre las funciones y objetivos de la modalidad resulta necesario resaltar la conformación de Equipos de Orientación Escolar (EOE) en todos los establecimientos educativos a los efectos de intervenir en la atención de problemáticas sociales, institucionales y pedagógico-didácticas que involucren alumnos/as y grupos de alumnos/as de todos los Niveles y Modalidades del Sistema Educativo Provincial.

Los EOE son espacios de carácter interdisciplinarios, interinstitucional e intersectorial que, conjuntamente con los demás actores institucionales, tienen por fin defender y promocionar los derechos los/as alumnos/as. Están conformados actualmente por Orientadores/as Sociales (OS), Orientadores/as del Aprendizaje (OA), Orientadores/as Educativos (OE), Médicos/as (DO) y Fonoaudiólogos/as (FO)

Las responsabilidades que competen a los EOE están enumeradas en la disposición nº 76/08 en la cual se adjudica a los mismos la *“atención, orientación y acompañamiento de niños, niñas, adolescentes, jóvenes y adultos a efectos de contribuir, conjuntamente con los otros actores institucionales, a la inclusión educativa y social a través del aprendizaje”*.

A partir del abordaje interdisciplinario, los/as integrantes de los EOE tienen como funciones destacadas la realización de intervenciones tendientes a mejorar las

trayectorias educativas; elaborar y registrar la historia escolar individual y grupal aportando datos sobre trayectorias, características de la experiencia educativa del grupo o del alumno y otras valoraciones de carácter exclusivamente pedagógico; producir informes de resultados de las intervenciones; proponer, colaborar y participar en proyectos pedagógicos y sociales que permitan construir lazos con otras instituciones de la comunidad y que aporten a la comprensión y/o resolución de distintas problemáticas comunitarias con la activa participación de alumnos; elaborar estrategias para la integración de alumnos con necesidades educativas especiales y/o para la permanencia escolar, en conjunto con otras instancias formales del sistema educativo; abordar las distintas situaciones desde la promoción y protección de los derechos de las niñas, niños y adolescentes, teniendo en cuenta los principios de la interculturalidad, la convivencia democrática, el respeto mutuo ante la diversidad y el cuidado del medio ambiente social y natural (Artículo nº7 de la disposición nº76/08).

Es en el cargo de Orientador/a Social en el cual se insertan los/as profesionales de Trabajo Social. Cargo que está habilitado para ser desarrollado por otras profesiones como lo son Sociología, Antropología y la Tecnicatura en minoridad y familia.

La disposición plantea que son incumbencias del OS:

a) Participar de la elaboración del Proyecto Educativo Institucional y de los Acuerdos Institucionales de Convivencia aportando elementos de fundamentación socio-pedagógicos provenientes de saberes específicos de su formación profesional y los vinculados a la Pedagogía Social, la Psicología Comunitaria y de otras Ciencias de la Educación que colaboren con los fundamentos de la Política Educativa actual.

b) Generar vinculaciones entre la institución educativa y la comunidad, partiendo del análisis del diagnóstico de la situación socioeducativa, institucional y comunitaria.

c) Aportar elementos al análisis, estudio y construcción de criterios respecto de las oportunidades educativas que generan o puedan generar las comunidades escolares y el campo educativo, desde las perspectivas de la Pedagogía Social y del Trabajo Social.

d) Brindar la dimensión social al abordaje de los grupos de alumnos/as, vinculándose con sus familias y recuperando los saberes socialmente significativos de la comunidad en un proceso de integración educativa permanente.

e) Promover el trabajo en red con otras instituciones existentes en el distrito, la región y las jurisdicciones provincial y nacional para garantizar el ingreso, la permanencia y el aprendizaje de los niños/as y los/las adolescentes y adultos en la escuela.

f) Aportar a la articulación intra e interinstitucionales con el fin de crear vínculos y espacios de corresponsabilidad, que optimicen recursos y generen propuestas favorecedoras del aprendizaje de los alumnos y alumnas, tendiendo a promover acuerdos.

g) Abordar desde propuestas superadoras, las problemáticas del ausentismo, el desgranamiento y el abandono escolar, reemplazando prácticas focalizadas por abordajes comunitarios que comprometan el esfuerzo de todos los miembros de la comunidad educativa.

Respecto de la legislación referida a los EOE, la inserción de los/as trabajadores/as sociales puede ser a partir de su pertenencia a la Planta Orgánico Funcional (POF) o a

Equipos de Distrito. Si bien no es objetivo de la presente tesina profundizar sobre esta diferenciación se considera necesario describir brevemente. En el documento del Colegio de Trabajadores Sociales en el que se analizan las condiciones de empleo y el ejercicio profesional<sup>7</sup> se describe que “Las funciones, responsabilidades y pautas de confección de las plantas y POF se encuentran reguladas por distintas disposiciones y resoluciones, entre las que se destaca la resolución n°3367 del año 2005 donde se establecen las pautas para la confección de dichas plantas. En el anexo VIII de la mencionada se hace mención a las pautas para la creación de los EOE, CEC y EID (dependientes de la Modalidad Psicología Comunitaria y Pedagogía Social).

Por su parte, la regulación de los equipos de distrito se encuentra presente, por ejemplo, en las disposiciones n°41 del año 2008 y n°1 del año 2014. En dichas normativas se plantean cuestiones organizativas de tales espacios, entre los que se destacan los criterios para la asignación de equipos de distrito, responsabilidades de los/as inspectores de áreas y la realización de extensiones de los/as miembros de estos equipos a otros establecimientos educativos.

Mientras se está realizando la presente tesis se está por implementar una nueva resolución (n°1736/18) la cual incluye una disposición que determina que todos los EOE pasarán a ser Equipos de Distrito y dejarán de ser equipos de base<sup>8</sup>.

#### **4.2- Estatutos docentes**

Como se expuso en los objetivos, la presente tesis se ancla territorialmente y se desarrolla de acuerdo a los datos relevados en las escuelas primarias del Partido de General Pueyrredón. Escuelas Estatales de carácter Provincial y Municipal.

---

<sup>7</sup> “Condiciones de empleo y ejercicio profesional en el ámbito educativo en la Pcia de Buenos Aires”.  
CTS

<sup>8</sup> Ver en Consideraciones Finales.

La inserción de los/as trabajadores/as sociales en Educación en el Partido de General Pueyrredón se encuentra regulada por los respectivos estatutos del docente provincial (ley nº10.579) y municipal (Ordenanza nº20.760) que exponen los deberes y derechos del personal docente que cumple funciones en Educación. Es necesario analizar los estatutos para luego ponerlos en tensión con la ley provincial de trabajo social.

Ambos estatutos no presentan propuestas muy diferentes el uno del otro. Lo referido a la modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social es igual, ya que son las disposiciones de provincia las que reglamentan también las incumbencias y el desempeño de los trabajadores sociales en los EOE dependientes de la Secretaría de Educación de la municipalidad (art nº43 de la ley provincial).

En los estatutos docentes los/as trabajadores/as sociales que cumplen función como Orientadores/as Sociales (OS) son encuadrados/as bajo en el cargo de docente de base, en el sistema educativo provincial, y como cargo base técnico-docente en el estatuto municipal.

El estatuto provincial, en su artículo segundo, establece los criterios que delimita la función docente, la cual excede la enseñanza, entre las que se exponen impartir y guiar la educación de los alumnos; y dirigir, supervisar y orientar la enseñanza en cualquiera de sus niveles, modalidades y especialidades.

El estatuto municipal considera docente a sus efectos a *“quienes imparten; asisten; orientan; coordinan; dirigen; supervisan o fiscalizan la educación general y la enseñanza sistematizada, como así también a quienes colaboran directamente en estas funciones con sujeción a normas pedagógicas y a las Disposiciones del presente Estatuto”*.

Para solicitar el ingreso al ámbito educativo, el artículo nº57 del estatuto provincial y el artículo nº17 del estatuto municipal establecen un conjunto de criterios en donde interesa resaltar poseer título docente habilitante para el cargo u horas-cátedra a desempeñar.

Por su parte, en el Decreto provincial 441/95 se establece que para aquellos títulos que solo acreditan formación específica, se torna necesaria la presentación conjunta de título Docente oficial o reconocido o la capacitación docente aprobada por la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.

#### **4.3- Respetto de las designaciones**

Para el estatuto del docente provincial (art. nº108) el personal puede ser designado incluso siendo estudiantes que tengan aprobado más del 40% del plan de estudio, pudiendo de esta manera acceder a cargos suplentes o provisionales. A su vez reglamenta en la resolución nº3181-02 (anexo IX) en donde se establecen los requisitos de carácter específico que la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social determina para el acceso al cargo de Orientador/a Social en Educación.

Para el estatuto docente municipal la designación de personal a un cargo titular en establecimientos educativos, señalado en el artículo nº23, se realiza únicamente por Concurso Público de Oposición y Antecedentes.

Una de las diferencias es que en Municipalidad el ingreso es solo a través del Listado Oficial (al cual se accede con matricula y tramo pedagógico finalizado). En provincia al Listado Oficial se accede con los mismos requisitos que municipalidad pero tiene varios listados de emergencia (108a; 108b; in fine) los cuales permiten acceder a un cargo suplente o provisional. En la municipalidad, en caso de no cubrirse la

postulación de un cargo en la primer publicación y con el listado oficial, se puede tomar el mismo con porcentaje de materias, título en mano y demás certificaciones (para suplencias, interinatos y provisionales) mostrando esto que en última instancia el funcionamiento de toma de cargos es en ambos espacios socio ocupacionales muy similar.

#### **4.4- Tensiones percibidas desde la profesión del trabajo social con respecto al Orientador Social**

Como se viene esbozando, la inserción de Equipos de Orientación Escolar (EOE) conformados por los roles de Orientación Educativa (OE), Orientador de Aprendizajes (OA), Fonoaudiólogo/a (FO), Médico/a (MR) y Orientador social (OS). En este último rol se insertan los/as trabajadores/as sociales, así como también otras profesiones como Sociología, Antropología o Tecnicatura en minoridad y familia.

Todos los/as miembros/as de los EOE son considerados como docentes independientemente de la profesión que haya habilitado el ingreso al cargo.

Por lo tanto a diferencia de otros espacios socio-ocupacionales de inserción profesional, los/as trabajadores/as sociales que se desempeñan en educación lo hacen como docentes, de acuerdo a la normativa ya analizada.

Por esta razón, para poder titularizar un cargo, se exige a los/as trabajadores/as sociales la realización del tramo pedagógico que dé cuenta de la formación docente, además de la exigencia de la matrícula profesional.

Educación constituye uno de los espacios de mayor inserción laboral de los/as trabajadores/as sociales en la Provincia de Buenos Aires. Por ello desde el colectivo profesional y el colegio de trabajadores sociales se vienen realizando investigaciones y análisis de las condiciones laborales en este espacio socio ocupacional,

problematizando a su vez la legislación y normativa que regula el ejercicio profesional.

A partir de la descripción de la reglamentación vigente, y del análisis de varios artículos referidos al tema, se da cuenta de que, en el espacio socio ocupacional de Educación, la inserción de los/as profesionales de trabajo social presenta algunas tensiones respecto de las normativas vigentes implicadas.

La inserción profesional se regula por la Ley nº10.579 (estatuto) pero el ejercicio profesional por la Ley nº10.571 (ley de ejercicio profesional en la Provincia de Buenos Aires).

Se infiere entonces que, dentro del colectivo profesional, se plantean tensiones debido a esta doble regulación de la inserción profesional en el espacio-educativo que se desarrollaran en este apartado, partiendo de la base del análisis del plexo normativo descripto anteriormente.

Una de las primeras tensiones percibidas es la referida a los requisitos para el acceso al cargo. La ley de ejercicio profesional exige la matrícula al día para acceder a un cargo, ya que esta le da legalidad a las prácticas profesionales. Para la obtención de la matrícula es necesario poseer título terciario o universitario.

En cambio desde los estatutos docentes se plantea que se puede acceder a un cargo, suplente o provisional, siendo estudiante de la profesión con más del 40% de la carrera aprobada mientras que para titularizar se plantea que, cuando los títulos solo acrediten formación específica, será necesaria la presentación conjunta de un título docente oficial o la capacitación docente aprobada por la DGCyE (Decreto nº441/95).

Esto se manifiesta en el art nº108 del mencionado estatuto y a su vez se reglamenta en la resolución nº3181-02 (anexo IX) en donde se establecen los requisitos de carácter específico que la modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social determina para el acceso al cargo de Orientador/a Social en Educación.

Aquí se presenta la segunda contradicción, la referida a la obligatoriedad de la realización del tramo pedagógico para poder titularizar un cargo o acceder al listado oficial a pesar de que las prácticas realizadas se encuentran habilitadas por las incumbencias profesionales, reguladas por la Ley Federal de Trabajo Social nº27.072. También el estatuto docente entra en contradicción con el Código Penal ya que él mismo sostiene que es ilegal la realización de “actos propios de una profesión para la que se requiere habilitación especial, sin poseer el título o la autorización correspondiente” (art nº247 del Código Penal).

Por otro lado, en el trabajo cotidiano en el espacio escolar también se presentan algunas cuestiones a considerar.

Los EOE, que se desempeñan en los distintos espacios educativos, y conformados por los roles ya mencionados, poseen una característica de aparente doble dependencia dentro de las escuelas. Por un lado una dependencia respecto de las autoridades del establecimiento; y por el otro una dependencia con la modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social a través de la autoridad de la inspectora de zona asignada.

Lo antes expuesto da cuenta de la complejidad que presenta para los/as trabajadores/as sociales la inserción en el espacio de educación, condicionando las condiciones laborales y los procesos de intervención. Este análisis de reglamentación es necesario para poder analizar las implicancias.

## **5- Análisis y construcción de significados**

### **5.1- Análisis de encuesta**

#### **5.1.1- Encuadre general de la encuesta**

En este apartado se exponen las características y resultados de la encuesta sobre condiciones de empleo y ejercicio profesional de los/las trabajadores/as sociales que se desempeñan en las escuelas primarias estatales provinciales y municipales del Partido de General Pueyrredón.

El instrumento que se utilizó para la presente tesis fue configurado por el Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires para relevar las condiciones de empleo y ejercicio profesional de los/as trabajadores/as sociales de todos los ámbitos de inserción profesional. En la misma se definen 3 ejes:

- Datos personales y de formación del encuestado (edad, el sexo, año de graduación, institución académica de formación, distrito de matriculación, entre otros).
- Datos laborales (cantidad de empleos, área de trabajo, tipo de organismo empleador, modalidad de contratación, antigüedad en la institución y en el cargo, jornada laboral semanal, salario básico y salario neto, entre otros).
- Datos relacionados a espacio y medios/herramientas de trabajo (condiciones físicas del lugar de trabajo, provisión por parte del empleador de herramientas/medios de trabajo, modalidades de actualización profesional, respaldo institucional ante las decisiones profesionales adoptadas, entre otros).

Para la organización de la información recabada se tienen en cuenta los puntos de análisis descritos en el documento realizado por Mallardi, Martínez y Pérez (2011). En un primer momento se describen los datos obtenidos en la encuesta que hacen referencia al perfil de los/as trabajadores/as sociales encuestados, en tanto sujetos (36); y en un segundo momento se analizan los cargos en relación a las características y condiciones laborales que se presentan en cada uno (45). Por último se analizan las consideraciones respecto a las intervenciones profesionales.

### **5.1.2- Perfil de los trabajadores sociales encuestados**

Como se mencionó anteriormente en este apartado se va a reflejar el análisis de los datos referidos a las trayectorias formativas, la cantidad de empleos que poseen, la participación gremial y/o sindical y la participación de su salario en los ingresos familiares los/as profesionales.

La feminización es un aspecto casi indiscutido de la profesión del trabajo social. Reconociendo divergencias en los porqué, los cómo y en los cuándo entre los autores. En relación a lo planteado, Laura Riveiro en su texto "Aportes de la teoría feminista para pensar el ejercicio profesional" da cuenta de esta situación planteando que la inserción de la mujer como asalariada está signada condiciones cualitativas específicas que responden al status otorgado a la mujer en el capitalismo. Por lo tanto la inserción de las mujeres en la esfera pública se da en ramas específicas como empleos llamados de "servicios" (empleadas domésticas, telefonistas, administrativas) y en profesiones derivadas de los "atributos maternos" (maestras, enfermeras, trabajadoras sociales) (Riveiro, 2015: 254).

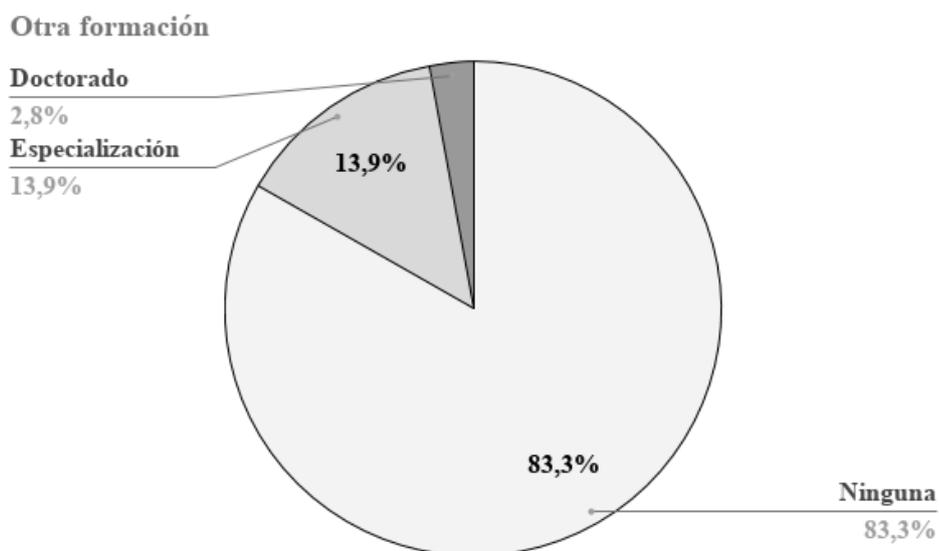
En este sentido, todas las encuestas realizadas así como las entrevistas fueron contestadas por mujeres.

### 5.1.2.1- Formación

Respecto de la formación, específicamente de la institución de formación, el 97,2% terminó sus estudios en la Universidad Pública, mientras que el 2,8% en un Instituto Terciario Público.

El máximo título alcanzado por el 83,3% de los/as profesionales es el de Licenciatura; mientras que un 13,9% posee un título de doctorado y un 2,8% un título terciario.

Cuando se consultó si están cursando alguna otra formación, la siguiente fue la respuesta de los/as profesionales:



### 5.1.2.2- Formación docente con título habilitante

Para acceder a un cargo en el espacio socio laboral de educación, específicamente en un cargo de OS es necesario cumplir con un conjunto de criterios en donde resalta poseer título docente habilitante para el cargo a desempeñar. Como ya se mencionó

esto está reglado por los Estatutos Docentes de Provincia y de Municipalidad en los artículos nº57 y nº17 respectivamente.

Por su parte, en el Decreto provincial 441/95 se establece que para aquellos títulos que solo acreditan formación específica, se torna necesaria la presentación conjunta de título Docente oficial o reconocido o la capacitación docente aprobada por la Dirección General de Cultura y Educación de la Provincia de Buenos Aires.

En este sentido en la encuesta se pudo relevar que el 77,8% de los profesionales realizaron el tramo de formación docente, mientras que el 22,2% tienen el título de maestras, lo cual reemplaza el tramo de formación docente. A su vez el 100 % de las encuestadas poseen matrícula profesional.

### **5.1.2.3- Actualización profesional**

Los medios utilizados por los/as profesionales para informarse y/o actualizarse son variados, tanto en los tipos como en la frecuencia. La utilización de internet y la lectura de diarios o periódicos son los utilizados por la mayoría de los/as profesionales con más frecuencia, siendo la lectura de revistas especializadas y la participación en proyectos de investigación o grupos de lectura las menos escogidas para tal fin.

Medio de actualización	Frecuencia				Total T.S. encuestados
	Muy frecuente	Frecuente	Poco frecuente	Nunca	
Utilización de Internet o información en línea	21	12	1	2	36
Asistencia a seminarios, cursos y charlas	13	15	7	1	36
Lectura de diarios y periódicos	13	13	7	3	36
Compra de libros	7	12	13	4	36
Participación en jornadas, congresos y eventos académicos y profesionales	6	18	10	2	36
Vinculación con instituciones académicas/universidades.	6	8	17	5	36
Realización de cursos o carreras de posgrado	5	12	10	9	36
Lectura de revistas de especialización en trabajo social	3	7	20	6	36
Participación en proyectos de investigación/grupos de estudios	1	4	13	18	36
Concurrencia a bibliotecas	0	7	17	12	36

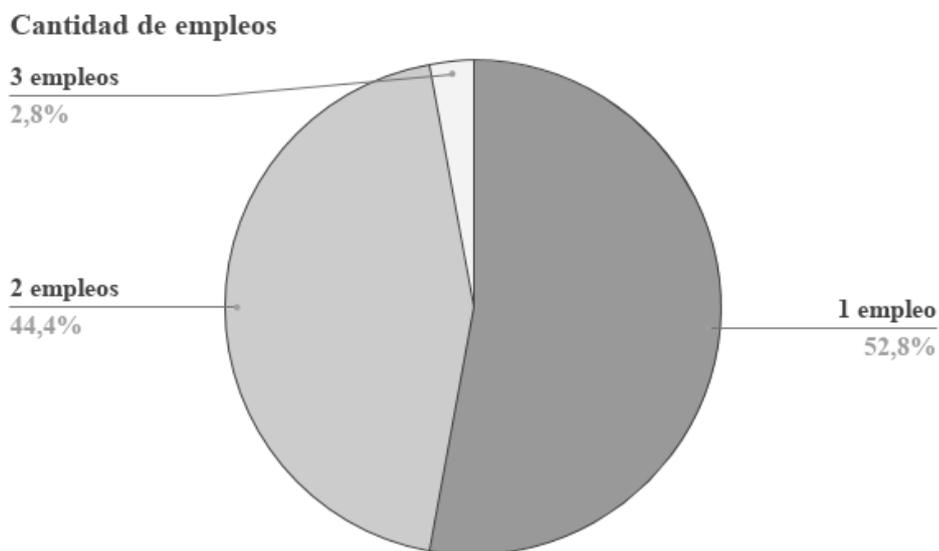
#### 5.1.2.4- Participación gremial y sindical.

El 75% de las encuestadas manifiesta no estar afiliada a ningún gremio/sindicato. Cuando se pregunta a los/as profesionales si tienen participación en el Colegio de Trabajadores Sociales el 55,6% respondió que tiene nula participación; el 22,2% poca participación; el 11,1% relativa participación y el 11,1% restante mucha participación.

Cuando se indaga sobre las causas la respuesta más elegida es la falta de tiempo (57,1%), mientras que la falta de interés fue seleccionada como respuesta en un 25% de las profesionales. El resto de los/as profesionales oscilan sus respuestas entre las diferencias políticas, la postura de no sentirse representada por el gremio, el temor a represalias, etc.

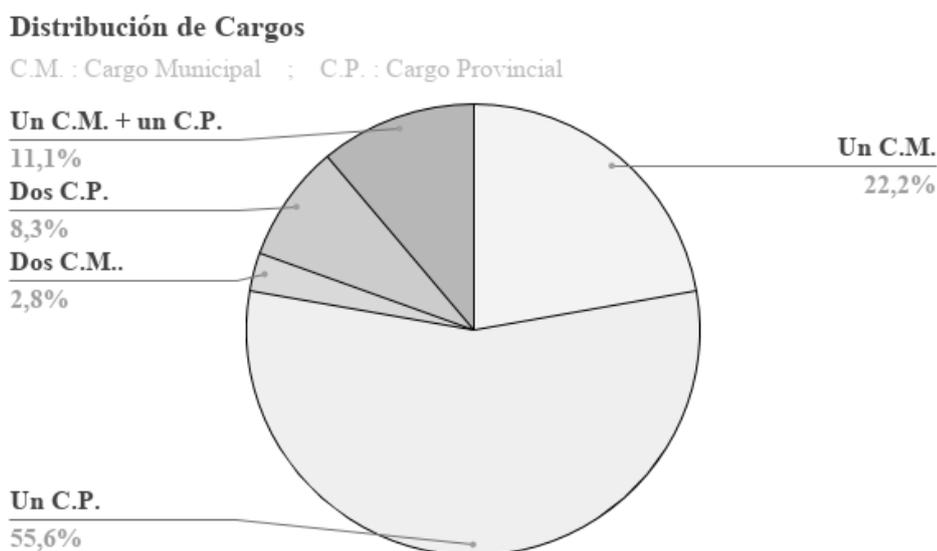
#### 5.1.2.5- Cantidad de Empleos de los profesionales

Considerando la cantidad de empleos como trabajador/a social el 44,4% de los/as encuestas manifiestan tener dos empleos y un 2,8% tener tres empleos. Podemos inferir que el nivel de ingresos percibido por un solo salario es insuficiente para garantizar su reproducción.



### 5.1.2.6- Inserción profesional en el espacio socio-ocupacional de educación en el nivel primario.

Dentro de los/as profesionales que poseen dos trabajos, nueve (9) tienen dos cargos en educación primaria, con independencia de si la institución es de provincia o de municipalidad. Como se encuentran diferencias entre una y otra dependencia se grafica a continuación cómo se presenta esta ocupación. Cantidad y dependencia de cargo de cada profesional encuestada:



### 5.1.2.7- Derechos del empleado

Respecto al conocimiento de los derechos a los cuales los/as trabajadoras sociales pueden acceder en función del empleo se puede decir que: aportes, obra social, licencias por maternidad/paternidad, asignaciones familiares, ART, licencia por enfermedad, licencia por familiar enfermo, licencia por fallecimiento de familiar, son derechos reconocidos por el 100% de las encuestadas.

Vacaciones pagas, antigüedad en la institución, día de estudio, licencia por capacitación formación, derecho a huelga, licencia por razones particulares son derechos que si bien no los conoce la totalidad, si una gran mayoría.

Los derechos menos reconocidos por las profesionales son el día femenino, las licencias para participar de las actividades del colegio profesional y el acceso al jardín maternal.

### **5.1.3- Condiciones y características de empleabilidad**

Aquí se van a analizar los cargos de OS relevados y no los/as profesionales, por lo tanto la muestra va a estar constituida por 45 cargos de OS, ya que como se expuso antes, algunas profesionales tiene dos cargos en educación primaria. Se indaga respecto de la modalidad de contratación, las condiciones en las que se desarrolla el ejercicio profesional y el respaldo institucional a los procesos de intervención.

#### **5.1.3.1- Modalidad de contratación y condiciones de empleo.**

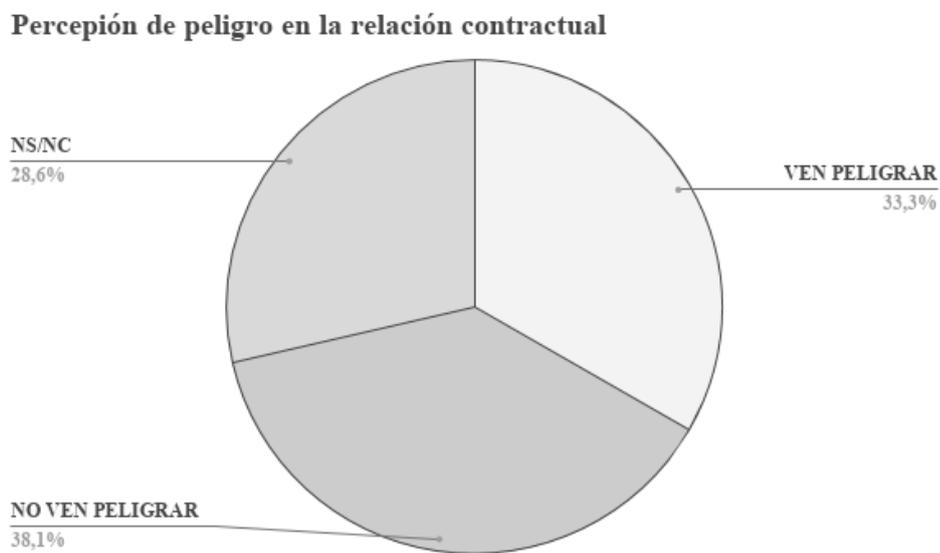
Las modalidades de contratación se encuentran predefinidas en los Estatutos Docentes y presentan particularidades diferenciales con otros espacios de inserción socio-ocupacional. Las distintas modalidades de contratación suponen derechos y obligaciones diferenciales.

De los 45 cargos relevados el 68,9% (31 cargos) son de dependencia provincial, mientras que el 31,1% (14 cargos) son de dependencia municipal.

Respecto de la modalidad de contratación el 46,7% (21) de los cargos son de planta Transitoria/interina y el 53,3% (24) de Planta Permanente.

El 85,7% (18) de los que responden a Planta Transitoria/interina tienen una periodicidad de contratación de 12 meses, mientras que el resto (3) responde a licencias/suplencias.

Cuando se indaga a quienes poseen cargo de Planta transitoria si consideran que peligran su relación contractual las respuestas son heterogéneas, a saber:



### 5.1.3.2- Características del espacio de trabajo

Estos son los datos obtenidos al consultar sobre las condiciones físicas de los espacios de trabajo que inciden a la hora de llevar adelante los procesos de intervención, aproximadamente entre un 40 y 50 % de las encuestadas reconocen falencias en el espacio de trabajo.

Características del espacio de trabajo	SI	NO	NS/NC	total CARGOS encuestados
Ausencia o escasez de privacidad	24	18	3	45
Ausencia o escasez de artefactos de acondicionamiento ambiental	20	24	1	45
Presencia de ruidos molestos	18	24	3	45
Ausencia o escasez de espacio	18	22	5	45
Falta o ausencia de mobiliario adecuado	17	26	2	45
Ausencia o escasez de iluminación acorde	12	29	4	45
Ausencia o escasez de limpieza	10	31	3	44

### 5.1.3.3- Tiempo de trabajo.

El 100 % de las encuestadas, ante la pregunta sobre la cantidad de horas que le demanda cada cargo, respondió que trabaja 20hs semanales por cargo. Cuando se le consultó si realizan horas extras para cumplir con las tareas asignadas, y si las mismas son pagas o no, estas fueron las respuestas:



#### 5.1.3.4- Disponibilidad de recursos de funcionamiento

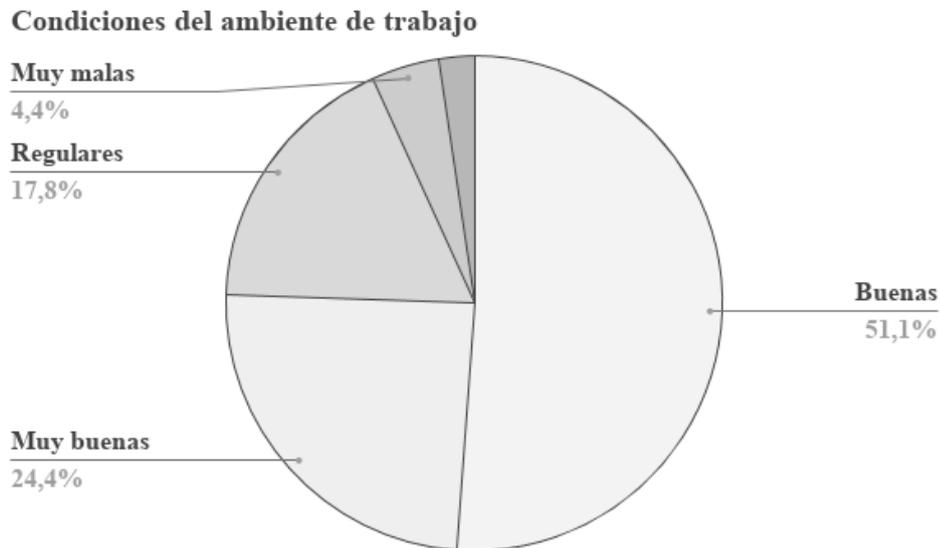
Como ya se describió en los apartados anteriores y se retoma en el análisis de las entrevistas los recursos de funcionamiento son todos aquellos que sirven como soporte para el desarrollo de las actividades. Si bien se sabe que muchas veces estos recursos son proporcionados por las propias profesionales o por otras personas de la comunidad, se hizo hincapié respecto de la disponibilidad de recursos provistos por la institución empleadora. Los resultados obtenidos develan la escasez de recursos, considerados casi imprescindibles, con los que cuentan las profesionales para llevar adelante su tarea cotidiana.

Disponibilidad de recursos de funcionamiento	SI	A VECES	NO	NS/NC	total CARGOS encuestados
Teléfono	31	10	4	-	45
Computadora	17	11	17	-	45
Impresora	13	16	16	-	45
Acceso a Internet	10	7	28	-	45
Artículos de librería	4	19	22	-	45
Viáticos de Transporte	3	2	37	3	45
Vehículo	0	2	43	-	45

#### 5.1.3.5- Condiciones y medio ambiente de trabajo.

Como se expuso más arriba la OIT incorpora al análisis de las condiciones laborales los factores que se relacionan con el bienestar físico, psíquico y mental del trabajador. De esta manera, el concepto de CyMAT se propone ampliar el panorama para no limitarse solo a la seguridad, higiene y medicina del trabajo. En este sentido se indaga a las profesionales respecto de cómo considera sus condiciones laborales en los cargos ocupados. La mayoría contesta que las considera buenas, mientras las otras dos opciones elegidas son Muy Buenas y Regulares. Se realiza el relevamiento sobre cargos y no sobre profesionales ya que un mismo profesional puede tener dos

cargos en los que las condiciones y medio ambiente de trabajo sean totalmente disimiles.



#### 5.1.4- Ejercicio profesional e intervención

En cuanto al ejercicio profesional y los procesos de intervención se consultó acerca de las tareas/funciones/actividades que realizan las trabajadoras sociales; respecto de las principales áreas de labores profesionales; de las problemáticas abordadas. También se consultó si hay personas que realizan las mismas tareas y si sienten respaldo a la hora de tomar decisiones. Por otro lado, se consultó sobre la identificación de los/as profesionales ante determinadas situaciones negativas vinculadas a los procesos de intervención.

#### **5.1.4.1- Aproximación a las particularidades de la intervención profesional en el espacio educativo**

Se relevó en la encuesta las principales áreas de labores de las profesionales en los EOE. Las áreas seleccionadas por las mismas fueron Educación (69%), Infancia y adolescencia (62%) y docencia (51%).

Se consultó acerca de las tareas, actividades y funciones que realizan las trabajadoras sociales. Al respecto, entre las actividades con mayor frecuencia prevalecen la realización de entrevistas individuales y grupales, el registro de actuaciones; la orientación, asesoramiento y derivación y las visitas domiciliarias.

En la tabla que se presenta a continuación se observa el detalle de las tareas, funciones y actividades que realizan las trabajadoras sociales, contemplando la frecuencia de las mismas:

Tareas funciones actividades	Frecuencia					total CARGOS encuestados
	Muy Frecuente	Frecu-Ente	Poco frecuente	Nunca	NS/NC	
Entrevistas individuales Grupales	42	2	0	1	0	45
Registro de actuaciones	34	9	1	0	1	45
Orientación, asesoramiento Y derivación	32	11	1	0	1	45
Visitas domiciliarias	32	11	1	0	1	45
Elaboración de informes Sociales	22	23	0	0	0	45
Articulación con instituciones Redes barriales	22	22	1	0	0	45
Planificación/ elaboración /evaluación de proyectos	12	25	4	0	4	45
Asesorías	12	14	10	5	4	45
Gestión de recursos	12	11	10	10	2	45
Capacitación y educación	10	18	13	0	4	45
Elaboración de informes y estadísticas	9	10	19	5	2	45
Coordinación de área o equipo de trabajo	7	9	13	14	2	45
Respuestas a expedientes, planillas, estadísticas	6	17	17	3	2	45
Asistencia directa/ distribución de recursos	6	10	16	11	2	45
Diseño de instrumentos de recolección de información	5	11	21	7	1	45
Evaluación y/o monitoreo de planes, programas y proyectos	4	13	13	13	2	45
Actividades territoriales y organización comunitaria	3	12	23	5	2	45
Supervisión	3	2	19	18	3	45
Supervisión de prácticas pre-profesionales a estudiantes de trabajo social	2	5	5	29	4	45
Investigación	0	5	9	25	6	45
Jefatura de servicio/ Programa	0	1	4	34	6	45

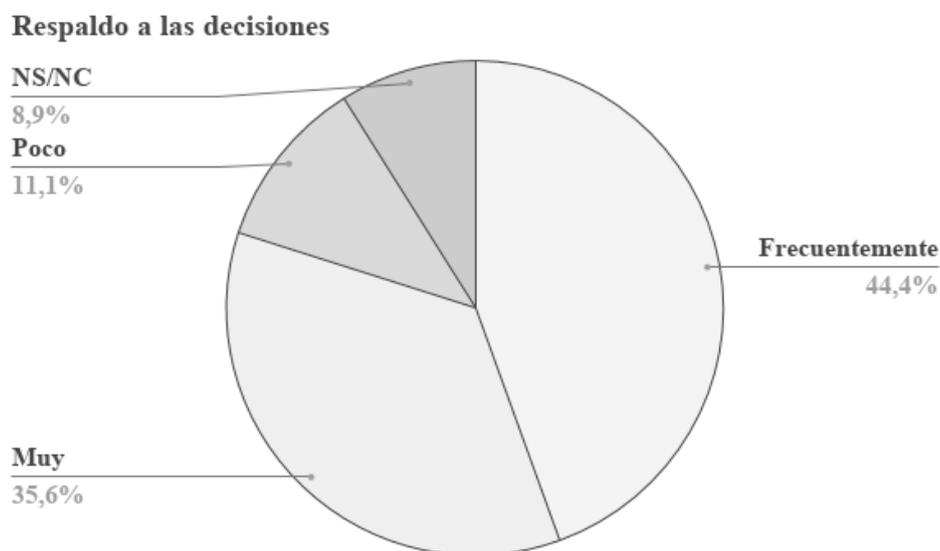
#### **5.1.4.2- Problemáticas abordadas por los trabajadores sociales en el desempeño del rol como OS.**

Respecto de las situaciones problemáticas atendidas por los OS dentro de los Equipos de Orientación escolar, se destacan las problemáticas de ausentismo escolar (98%), abuso sexual (78%), desescolarización/deserción escolar (93%), problemáticas de salud (39), violencia de género (78%). A continuación se detallan los valores absolutos y relativos de las distintas situaciones problemáticas relevadas en la encuesta.

Situaciones problemáticas cotidianas	CARGOS encuestados	CARGOS que abordaron la situación	Porcentual de abordaje
Ausentismo escolar	45	44	98 %
Des-escolarización/deserción escolar	45	42	93 %
Problemáticas de Salud	45	39	87 %
Abuso sexual en la infancia	45	35	78 %
Violencia de género	45	35	78 %
Problemáticas alimentarias	45	32	71 %
Problemáticas de Salud Mental	45	31	69 %
Déficit habitacional	45	24	53 %
Consumo problemático de sustancias psi-coactivas	45	23	51 %
Trabajo Infantil	45	23	51 %
Embarazo adolescente, maternidad/paternidad adolescente	45	21	47 %
Intento de suicidio y suicidio	45	18	40 %
Dificultad de acceso al transporte público	45	17	38 %
Medicalización	45	15	33 %
Niños/as en situación de calle	45	14	31 %
Violencia institucional	45	14	31 %

En relación a los procesos de intervención, se indagó si hay otras personas en la institución que realicen las mismas tareas que las trabajadoras sociales, el 90% de las profesionales contestó que no.

A su vez se indagó en torno al respaldo con el que las trabajadoras sociales sienten que cuentan en la toma de decisiones por parte de la institución. Los datos se exponen según su frecuencia.



Por último se consultó sobre la identificación de los/as profesionales ante determinadas situaciones negativas vinculadas a los procesos de intervención. De esa consulta se obtuvieron los siguientes

Situaciones que se presentan en los cargos	SI	NO	NS/NC	Total CARGOS encuestados
Sobrecarga en el volumen de trabajo	31	12	2	45
Bajo impacto de las intervenciones profesionales en relación a los rasgos de las situaciones problemáticas	24	18	3	45
Escasas probabilidades de sustentar proyectos y/o líneas de intervención	20	21	4	45
Des legitimación y/o incomprensión del quehacer profesional	16	26	3	45
Inestabilidad en el cargo	14	28	3	45
Baja articulación de acciones con el resto del personal	13	30	2	45

## 5.2- Análisis de las entrevistas

A través del análisis de las entrevistas (6) a diferentes profesionales se da cuenta de cómo son significadas las condiciones laborales de los/as profesionales por parte de los mismos en relación a las dimensiones constitutivas de los procesos de intervención en el espacio socio-ocupacional de educación analizando las principales determinaciones de la intervención profesional.

Para cumplir con este objetivo se retoman las dimensiones *socio-institucional y el sub-determinante popular* aportados por Mallardi (2017) para explorar los procesos de intervención, y los aportes de Oliva (2003) para el análisis de los elementos del *arsenal operativo* con los que cuenta o no el/la profesional, considerando entre estos los recursos de funcionamiento, el tiempo como recurso y los recursos profesionales. Esta categorización esbozada por Oliva se utiliza con fines organizativos pero se

acuerda con que son recursos interdependientes. Las citas tomadas de las entrevistas muestran la interdependencia de los recursos en los procesos de intervención.

Se tiene en cuenta para el análisis de las entrevistas la consideración de que los/as profesionales, en tanto trabajadores/as, están sometidas a *“un conjunto de determinaciones sociales inherentes al trabajo en la sociedad capitalista que son: el trabajo asalariado y la subordinación del contenido del trabajo a los objetivos y necesidades de las entidades empleadoras”* (Maria Dalva Horacio Da Costa, 1998: 2). En la actualidad la compra y venta de la fuerza de trabajo presenta determinadas características que ya fueron desarrolladas pero que se vuelven a enunciar ya que son necesarias para analizar las condiciones laborales colaborando al objetivo de explorar las dimensiones constitutivas de los procesos de intervención.

Se retoman las conceptualizaciones realizadas por Viviana Cifarelli y Oscar Martínez (2009) respecto de *la fragmentación, la precarización, la polivalencia o multifunción y la intensificación de las condiciones de explotación y las consecuencias sobre la salud física y psíquica de los trabajadores.*

Respecto del análisis de la dimensión socio-institucional, el *espacio socio-ocupacional* es el lugar en donde el/la profesional desarrolla sus intervenciones, espacio que lejos de ser estático e inmutable se encuentra marcado por la contradicción y el conflicto y en él convergen distintas posturas que luchan por la hegemonía. Por lo tanto en este espacio van a incidir las posiciones ideológicas, los valores, las creencias de todos los actores sociales involucrados. Sumando a esto, que es una característica de todos los espacios de inserción profesional, es necesario indagar las determinaciones/características que presenta el espacio educativo.

Por un lado, según las entrevistas realizadas, las situaciones que llevaron a los/as profesionales a insertarse en este espacio tienen que ver más con la posibilidad de

una rápida inserción en el espacio laboral que con motivaciones personales de preferencia del espacio. Las entrevistadas perciben el educativo como el espacio “que tuvieron más a mano”, incluso el más democrático por su acceso a través de listados.

Hay una apreciación general en el conjunto de las entrevistadas en la que coinciden que el espacio socio-ocupacional de educación, en comparación a otros espacios de inserción profesional, es uno de los de más fácil acceso ya que en él se respetan ciertas condiciones de democratización en el armado de los listados para el insertarse en el mismo. Para poner acceder a un cargo, desde el Consejo Escolar se confeccionan listados por puntaje (teniendo en cuenta títulos, capacitaciones, antigüedad, experiencia) en el que no hay lugar a designaciones a “dedo”. Sin embargo, y adelantándonos a las conclusiones se puede entrever que la accesibilidad no garantiza que las condiciones de empleo y contratación sean las óptimas.

Algunos testimonios dan cuenta de esto:

“Educación es la forma más accesible y transparente de ingresar al sistema, incluso con todas las falencias del sistema. Me acerque al ámbito más que nada por una cuestión laboral [...] educación es el ámbito más democrático porque vos sabes que es por una suma de puntos, es así. Y es el de mayor oferta laboral en la ciudad. Porque después en el resto de los ámbitos no hay concursos en el estado, solo está el sistema de residencias.”

(Entrevista 1)

“Yo creo que la mayoría lo elige porque es la primer salida laboral, los profesionales con muchos años en ejercicio arrancaron en educación. Antes era mucho más fácil acceder a educación y la primer entrada rápida al mundo laboral es educación”. (Entrevista 3)

“En primer término, y con total verdad, es el ámbito más accesible cuando uno no entró por acomodo [...] fue el ámbito que se me presentó con más facilidad, tenemos que tener en cuenta también que el acceso es más sencillo porque es el ámbito que más cargos tiene.” (Entrevista 5)

Otra característica específica del *espacio socio-ocupacional* de educación es la referida a la cantidad de trabajos que tiene, en este espacio, cada profesional. Este análisis se considera importante porque a partir de él se pueden observar varias situaciones en las condiciones laborales que impactan en los procesos de intervención. Algunos/as poseen un solo cargo en educación, otros/as poseen uno en educación y uno en otro espacio. Otros/as poseen dos trabajos en educación. De este último grupo, algunas tienen dos turnos planos y otros dos turnos alternados, siendo esta la situación laboral más desfavorable por las situaciones que acarrea.

Por un lado quienes trabajan en un equipo alterno, es decir, quienes en una misma escuela (y por un solo cargo) intervienen en los dos turnos escolares, alternando los días y horarios de concurrencia, manifiestan situaciones que es pertinente describir.

A partir de esta “modalidad” de trabajo hay una alta probabilidad de que el/la profesional no pueda adquirir otro trabajo, que no sea otro equipo alternado ya que por lo general, el resto de las ofertas laborales conlleva mantener una franja horaria fija. Se vislumbra en el análisis de las entrevistas que la mayoría de las profesionales que tienen dos cargos lo hacen por una cuestión de necesidad económica y que si pudieran solventar sus necesidades de reproducción con un solo cargo lo harían.

Independientemente de esta situación, si un/a profesional se desempeña en un cargo alternado tiene que atender y orientar a dos comunidades distintas, los/as estudiantes y familias del turno mañana y los del turno tarde. Esto duplica la tarea

que debe realizar el/la orientador/a social. En estos Equipos de Orientación Escolar no siempre los/as diferentes profesionales que los integran pueden coordinar en los mismos turnos, lo que genera que por momentos se pierda el trabajo en equipo e interdisciplinario, trabajo que se proponen los EOE desde sus normativas y para un abordaje óptimo de las situaciones en las que se interviene. Esta situación impacta tanto en las condiciones laborales como en los procesos de intervención, en los seguimientos escolares, etc. El siguiente extracto de una de las entrevistas da cuenta de esto:

“Yo tengo dos cargos, si tenes dos escuelas alternadas, tenes cuatro comunidades, por el mismo sueldo, como es el caso de un montón de compañeras [...] Si yo no llego a hacer todo, teniendo turno plano y yendo todos los días, porque siempre quedan cosas por hacer...tener cargos alternados y con esta nueva modificación que quieren hacer de que seamos como objetos que nos vamos moviendo y tapando y emparchando situaciones sin sentido realmente no está ni pensado el trabajo que se hace en el EOE”. (Entrevista 3)

Las profesionales entrevistadas resaltaron las diferencias que hay entre las escuelas de dependencia provincial y las de dependencia municipal en relación a las a las *condiciones laborales* y los recursos disponibles. Algunos testimonios dan cuenta de ello:

“El salario en municipalidad está bien cubierto por las 4hs diarias. Pero si yo me voy a lo que es provincia, que es donde la mayor cantidad de trabajadores están nucleados, el salario no corresponde a un profesional que no solo tiene una licenciatura, sino que también tiene que tener un profesorado, la capacitación docente que a mi entender no me brindó ningún insumo desde lo profesional”. (Entrevista 3)

“La realidad es que desde lo edilicio en general las escuelas de la municipalidad están muchísimo mejor, en condiciones de infraestructura, que en una escuela provincial [...]. El CEC (de dependencia provincial) se cae a pedazos, se llueve. Eso se ve más en provincial. Igual no sé si es tan lineal...”. (Entrevista 6)

Cuando se analizan los elementos que convergen en la autonomía y le rol profesional, Mallardi (2017) toma como elemento estructural a la *feminización* de la profesión, ya que históricamente se le asignó a las profesionales la “extensión” del rol del cuidado en la esfera privada a la esfera pública. Tanto las encuestas tabuladas como las entrevistas analizadas en este apartado dan cuenta de ello. La totalidad de las profesionales son mujeres.

Las profesionales se sienten cómodas en su lugar de trabajo considerando el trabajo en equipo y la libertad respecto a la toma de decisiones, avaladas por los equipos directivos y docentes, como pilares fundamentales para el desempeño de sus tareas.

El *análisis de los recursos* con los que cuenta el/la profesional es imprescindible para indagar respecto de las estrategias en la intervención. Son las condiciones objetivas que determinan la práctica profesional (Oliva, 2003:8). Por lo tanto en una de las preguntas que se les realizó a las profesionales es si la institución educativa les proporciona los recursos necesarios para realizar los procesos de intervención.

Es necesario en este apartado retomar la categorización de los recursos esbozada por Oliva (2003) de acuerdo a la función que cumplen dentro de la intervención, considerando siempre que están interrelacionados entre sí. En este sentido se toma al *conjunto de recursos de funcionamiento* refiriéndose a todo aquello que sirve de soporte para el desarrollo de las actividades. Se incluye en este conjunto a todo lo

referido a espacios físicos para desarrollar las intervenciones, artículos de librería, teléfono, impresora, etc. dichos recursos condicionan la atención a la demanda.

Retomando la pregunta de si la institución proporciona los recursos necesarios para la realización de los procesos de intervención, las entrevistadas concuerdan en que los recursos materiales de funcionamiento no están cubiertos en una primera instancia por el Estado pero que se generan diversas estrategias para poder conseguirlos.

Algunas instituciones educativas apelan a la figura de “padrinos” que son determinadas empresas y entidades que realizan donaciones a la escuela; otras tienen cooperadoras, de padres y la comunidad, que realizan determinadas actividades para juntar plata.

“La cooperadora de escuela en la que estoy hace mucho esfuerzo para juntar plata y se destina a cosas más prioritarias que eso (con eso la entrevistada hace referencia a los insumos como teléfono, resmas de hojas, lugar para desarrollar una entrevista, etc.) sobre todo en actividades vinculadas directamente con los pibes, como los campamentos”.  
(Entrevista 4)

“Al estado le corresponde garantizar un montón de cosas la escuela, que incluso no las garantiza. la escuela en la que estoy ahora se maneja a través de la cooperadora y de donaciones de la cooperativa del barrio, todo a pulmón”. (Entrevista 1)

Se percibe que hay una voluntad de sobreponerse a las falencias del Estado, reemplazando los recursos que éste debería garantizar. Este “reemplazo” se da

muchas veces poniendo dinero propio y tiempo extra (no remunerado) para que se pueda llevar adelante la intervención.

Cabe analizar esta situación, ya que se relaciona con la *naturaleza de la profesión* (elemento estructural que converge en la autonomía y el rol profesional), donde como ya se expuso hay una configuración histórica de la profesión en la que se deposita en el rol profesional del trabajo social el conjunto de tareas o demandas que la institución no puede o no quiere atender (Mallardi, 2017). Esto sumado con los “atributos de cuidado” que se les asignó históricamente a las profesionales genera que sean las mismas las que se encarguen de “conseguir”, por diversas vías, los recursos de funcionamiento que la institución no proporciona. En este sentido, una de las entrevistas ejemplifica:

“A veces llega agosto, como nos pasó este año, que nos cortaron el gas y yo no puedo a una familia cobrarle el módulo de trabajo cuando no le estoy dando la ración de comida. Qué es lo que hago en ese momento [...] saco plata del bolsillo mío. En ese momento ni siquiera pienso si se me devuelve. Si recupero una parte generalmente es por los mismos compañeros porque de otra forma olvídate, no hay reintegro por parte del Estado”. (Entrevista 5)

Adhiriendo a los planteos de Oliva (2003) se toma el *tiempo como recurso*. En primer instancia el tiempo es considerado como un conjunto que apacible de agruparse tanto como recurso asequible como inasequible. “*El tiempo dentro del trabajo asalariado es un recurso que condiciona las posibilidades para el desarrollo de un proceso, para reflexionar sobre cada problema, para hacer informes, para profundizar vínculos, para profundizar aprendizajes, para profundizar las gestiones, para generar grupos, para tener contactos, para la maduración de la experiencia profesional*” (Oliva, 2003:58). Este recurso es importante

para pensar procesos de intervención con finalidades que excedan la inmediatez. Incluso debe tenerse en cuenta la inestabilidad laboral de los trabajadores sociales en el espacio socio-ocupacional de educación donde muchas veces es imposible dar continuidad a las intervenciones. *“Cuando estamos tratando de desarrollar estrategias también hay que contemplar cuál es el tiempo asequible día a día”* (Oliva, 2003: 59).

Las trabajadoras Sociales entrevistadas manifiestan la falta de tiempo como un elemento estructural, que se percibe tanto en la imposibilidad de articular con otras instituciones en particular, como para el desarrollo del ejercicio profesional diario, en general. El recurso tiempo está íntimamente relacionado con las condiciones laborales de las profesionales. Se toman algunos fragmentos de las entrevistas para dar cuenta de esta situación.

*“Cada vez más precarizadas [...] la realidad es que cada vez trabajamos más, la situación social está cada vez peor, la demanda cada vez es más y es por el mismo tiempo, por la misma plata, con los mismos recursos o menos. Entonces es como que hay que hacer magia ante la realidad que nos toca vivir”.* (Entrevista 2)

*“Dentro de todo tenemos un espacio bastante amplio para trabajar dentro de esta escuela. Por ahí acá lo que no se respetan son los tiempos de trabajo; no se respeta, a veces, la privacidad que debe tener una entrevista. No se comprende que el profesional necesita mínimo 5 o 10 minutos para desconectarse de una situación y para poder ingresar a otra de una manera integral y con la misma atención que merece una persona que otra. En la vorágine que se maneja en la institución, muchas veces se pretende que uno actúe como un bombero apagando incendios y no en el impacto de mediano y largo plazo”.* (Entrevista 5)

El tiempo tiene una determinación fundamental vinculada a las condiciones de vida tanto de los usuarios como del profesional. Las entrevistadas manifiestan que “no dan a basto” con la cantidad de demandas que tienen que atender y con las exigencias que demanda una intervención profesional asertiva que incida en la vida cotidiana de los sujetos con los que se trabaja. Consideran a su vez que, al no llegar a desarrollar las tareas dentro del horario de trabajo, se llevan informes para hacer a su casa, coordinan visitas o reuniones con otros actores de la comunidad fuera del horario laboral, etc. Incluso manifiestan no tener tiempo para la participación sindical o gremial o para formarse y actualizarse profesionalmente.

Muchas veces las respuestas que se les pueden dar a los usuarios también están condicionadas por el recurso tiempo:

“Mi lógica de trabajo es la misma, lo que pasa es que por ahí yo antes atendía, no sé, al mes 20 situaciones y ahora no llego. Por una cosa o la otra, los emergentes... impacta inevitablemente y encima a esa “sobredemanda” le sumas que no hay ni recursos ni material humano que dé respuestas. Turnos a 6 meses, ¿qué respuesta tengo yo para dar? Mi trabajo es el mismo, pero yo que antes podía buscar algún tipo de solución para una situación concreta hoy ya no es eficaz ni efectivo. Pasa con situaciones de vulneración más graves, está todo tan colapsado.”

(Entrevista 6)

Los *recursos profesionales* son el bagaje de conocimientos, habilidades y capacidades con que cuenta un/a profesional en un momento determinado, donde existen elementos objetivos y subjetivos que se ponen en juego en la intervención (Oliva, 2003). “Las determinaciones que operan sobre la constitución de este bagaje son de distinta índole: lugar de origen, acervo ideo-cultural, status económico, creencias religiosas, ideas

*políticas, aspectos psicosociales, etc.*" (Oliva, 2003: 64) en donde los componentes subjetivos se vinculan con los objetivos. Se puede decir que los/as trabajadores/as sociales son los/as principales recursos profesionales con los que se cuenta en un proceso de intervención, ya que si se prescinde de ellos no se estaría hablando de una práctica profesional del Trabajo social.

Además de los recursos de tiempo y los de funcionamiento existen otros recursos profesionales que las entrevistadas consideran primordiales para desarrollar los procesos de intervención. La habilidad de generar empatía es una de las cuestiones que se surgió en la mayoría de las entrevistas. Las profesionales alegan que es algo primordial el poder ser empático con los sujetos con los que se interviene.

"Yo creo que en primer lugar la empatía. Si no puedo ponerme en el lugar del otro y dejar mis prejuicios de lado no voy a poder trabajar".

(Entrevista 3)

También, surgen referencias a la autonomía que otorgan los directivos de las instituciones como un recurso positivo para la intervención. Si bien se conceptualiza que esta autonomía es relativa (cuestión que se ha desarrollado) las entrevistadas hacen referencia a que tienen la posibilidad de "trabajar con libertad, con flexibilidad". Extractos de entrevistas dan cuenta de esto:

"Particularmente acá, más allá de los insumos necesarios, tenemos libertad. La palabra del trabajador social es escuchada, validada y pensamos en equipo. Surge una situación y nos sentamos en equipo que hacemos. Si, si se brindan los insumos respecto a la libertad de trabajo, a tener mi autonomía". (Entrevista 3)

“Cuando vos entras a un lugar nadie conoce cómo trabajas. La verdad que tengo flexibilidad y hay depositada confianza, si yo te digo que voy a hacer tal gestión, la hago. La verdad que me siento cómoda, tengo los recursos y las condiciones para abordar la intervención.”(Entrevista 6)

Las profesionales consideran como necesario el *conocimiento* como recurso profesional, mencionando la necesidad de una capacitación y formación constante. Andrea Oliva plantea que “...no hay que subestimar que en la *aprehensión de conocimientos entran en juego determinación como: la formación de grado, la difusión de materiales, las posibilidades de investigación, el acceso a posgrados o a cursos de actualización, especialización, etc. Ellos contribuye o limita de distintas formas la constitución del cúmulo de conocimientos del profesional...*” (Oliva; 2003: 67). Algunos testimonios de las profesionales dan cuenta de esto:

“Como primordial conocer, tener conocimiento de la situación sobre la que uno va a intervenir, y después te diría que casi tan importante como eso es el posicionamiento ideológico o ético [...] otra cuestión es la empatía, cuestiones que para mí son centrales”. (Entrevista 6)

Respecto de la formación de grado no hay respuestas homogéneas de si la licenciatura brinda las herramientas para insertarse en el espacio socio-ocupacional de educación. Mientras algunas respondieron con un rotundo “no”, otras consideran que si, pero que de igual modo es necesario seguir capacitándose. En lo que si concuerdan las entrevistadas es en que el Tramo de Formación pedagógica (necesario para titularizar en un cargo) no les brinda herramientas significativas para la inserción profesional. Las entrevistadas plantean la necesidad de que el colectivo de profesionales realice una capacitación continua.

Si bien no entra en las categorizaciones de recursos desarrollada por Oliva, es necesario tener en cuenta que las entrevistadas consideran como un recurso valioso la posibilidad de trabajar en equipo, el trabajo articulado y en red con otras organizaciones e instituciones, cuestión no menor debido a la inserción de las trabajadoras sociales en los EOE.

Una vez analizados los recursos, con los que se cuenta o no y sus categorizaciones, se procede a indagar respecto la percepción que tienen las profesionales de sus *condiciones laborales*. Cabe aclarar que cuando se indaga a las profesionales por sus condiciones laborales queda abierta la respuesta a la interpretación respecto de que “ítems” reconocen bajo esta categoría.

En el transcurso de la tesis se indagó respecto de la incidencia que tienen las condiciones de trabajo de los profesionales en los procesos de intervención que se llevan adelante en las escuelas primarias de General Pueyrredón. Es necesario entender a las condiciones laborales como un elemento organizador de la práctica ya que condicionan el quehacer cotidiano con independencia de la voluntad del profesional (Siede, 2012).

Dimensionando las condiciones laborales se puede decir que las mismas son el tipo de contratación, el salario, los derechos de seguridad social, la duración de la jornada laboral, la forma de organización del trabajo, el medioambiente y las condiciones de seguridad y salud mental, entre otras. Las condiciones laborales no son una condición más de la práctica, sino su elemento organizador en tanto se encuentran integradas al proceso de trabajo delimitando los límites de lo posible (Cademartori y otras, 2007).

La falta de viáticos para realizar las visitas domiciliarias o ir a alguna otra dependencia requerida por una intervención, los ritmos de trabajo, la indefinición de

las tareas, o la no comprensión de las incumbencias, la insuficiencia del salario para cubrir las necesidades de reproducción, la precarización del trabajo, la multifunción en las tareas a desarrollar son algunas de las situaciones que expresan las entrevistadas cuando se les consulta por sus condiciones laborales. El cansancio físico y psíquico con el que acarrean también en una constante para las mismas.

Dentro de las transformaciones que plantean Cifarelli y Martínez se puede hablar de los aspectos relacionados a la intensificación de las condiciones de explotación y las consecuencias sobre la salud física y psíquica de los trabajadores ya que en todos los casos lo que se impone es trabajar más, más rápido y con más esfuerzo en donde el trabajador tiene la necesidad de poner todos los recursos físicos, cognitivos e intelectuales al servicio de la producción. Esto se manifiesta en los siguientes testimonios:

“Las condiciones de trabajo bueno, dentro de todo tenemos un espacio bastante amplio para trabajar en el caso de esta escuela. Por ahí acá lo que no se respeta son los tiempos de trabajo, no se respeta a veces la privacidad que debe tener una entrevista. No se comprende que el profesional necesita mínimo 5 a 10 minutos para desconectarse de una situación y para poder ingresar a otra de una manera íntegra y con la misma atención que merece una persona que otra. En la vorágine que se maneja la institución, muchas veces se pretende que uno actúe como un “bombero” apagando incendios y no en el impacto de mediano y largo plazo que verdaderamente los roles están diseñados para impacto de mediano y largo, no en el corto e inmediato”. (Entrevista 5)

“A veces no están claras las formas de las condiciones de trabajo. Creo que por parte de los directivos “haceme esto, haceme lo otro” no preguntando

quizás si es de mi incumbencia, si me corresponde. Y bueno, está en uno clarificar y hacer las aclaraciones de cómo voy a trabajar". (Entrevista 5)

Como plantea Cademartori (2011) la imposibilidad de dar soluciones reales en algunas áreas de servicios también genera presión, fatiga y angustia en los/as trabajadores. Los/as trabajadores/as hacen una entrega de todas sus capacidades en función a la permanencia en el puesto de trabajo a cualquier costo:

"...otro montón de condiciones que cada uno pueda elegir el lugar en el que quiere trabajar. Cómo, cuándo, dónde y esas condiciones no están garantizadas. Uno termina trabajando en X escuela porque fue el lugar que consiguió, por el puntaje, por la suerte, por lo que sea [...] uno no está eligiendo al cien por cien dedicarse a eso. Y a esto se le suma la incertidumbre que tenemos a nivel laboral de que no sabemos cuánto vamos a cobrar a fin de mes por ejemplo [...] todo esto genera incertidumbre y eso genera depresión en compañeros. Eso afecta como persona, como trabajador." (Entrevista 1)

"Hay determinada vulneración en lo que tiene que ver en lo laboral y más en la educación. Uno pone el cuerpo permanentemente no importa si vas caminando, yo me acuerdo cuando arranqué a trabajar acá me caminaba el barrio solita y ahora por ahí tengo la posibilidad tener un auto y eso me permite llegar moverme más rápido. Ir, venir, poder estar en el materno infantil pero al mismo tiempo llegar a una entrevista acá. Como condiciones laborales y educación hay mucha vulnerabilidad por ahí específicamente." (Entrevista 3)

Continuando con el análisis de los *determinantes en los procesos de intervención* profesional se retoma la postura que plantea que los mismos están condicionados por

los objetivos institucionales de la parte empleadora y a su vez entran en juego los objetivos, ideología e intereses de la población usuaria. Por lo tanto la intervención es una síntesis de múltiples determinantes objetivos y subjetivos en donde se llevan a cabo las funciones de asistencia, gestión y educación.

Respecto de la finalidad de los procesos de intervención, entendiendo ésta como la incidencia en la vida cotidiana de las personas garantizando el proceso de reproducción social, material y espiritual de las mismas, los/as profesionales son convocados/as a ejecutar las respuestas institucionales generando estrategias en las que se tengan en cuenta las posibilidades y los limitantes.

Se observa en las respuestas obtenidas que las profesionales distinguen las intervenciones como inmediatas y emergentes y las de largo plazo. Van a plantear que las primeras por lo general se cumplen, pero que las segundas quedan trucas debido a la falta de recursos, a la movilidad en los cargos docentes que no permite que se haga un seguimiento de las situaciones problemáticas, al trabajo en equipo, etc. Se tiene un horizonte de intervención, el cual enmarcado en el contexto socio-histórico en el que se vive, es muy difícil de alcanzar. En este sentido las entrevistadas consideran deficientes sus intervenciones pero no por ello dejan de intervenir. Respecto de la finalidad de la intervención las respuestas son variadas y muy ricas, en las cuales se puede ver la percepción de cada profesional respecto de los procesos interventivos:

“Y mira, yo quiero creer que trabajo para empoderar a la gente, no dejo de reconocer que dicho así suena divino y, si uno hace honor a la verdad, así como uno trabaja para eso también trabaja atendiendo a cada situación puntual, a cada familia puntual. Y entonces hay familias que necesitan una intervención más directiva o asistencialista.” (Entrevista 6)

“Los objetivos de intervención que me pongo, los de largo plazo no se dan, los de medianos algunos se dan otros no. Depende también del acompañamiento de los actores, porque no pone su granito de arena y su intervención pero siempre trabajamos con el otro [...] **las emergentes y las de mediano plazo son las intervenciones que se pueden llevar adelante, a las de largo plazo no se llega, y a veces no por falta de tiempo. La dinámica misma no te permite hacer un seguimiento a largo plazo de las situaciones, el docente va cambiando, el sistema va cambiando**”. (Entrevista 5).

“Yo creo que cuando intervengo cumplo mis objetivos, cuando planifico creo que alcanzamos los objetivos. **Lo que sí creo es que a veces estamos condicionados por ciertas cuestiones como los recursos materiales, la situación económica y bueno, uno desea llegar a un objetivo mucho más idealizado y se va encontrando obstáculos en el camino y eso va condicionando un poco,** la falta de instituciones para articular, la mala comunicación interinstitucional.” (Entrevista 2)

“A mí lo que me pasa en educación es que no me termina de quedar del todo claro las actividades, las tareas que tenemos asignadas al rol de orientador social. Como que veo que está medio tronco el rol porque como que se confunde entre docente especializado en ciencias sociales, o en una onda más social, y lo que es un trabajador social. A su vez la percepción que se tiene de que es un trabajador social, desde educación, pero en cualquier ámbito, es un trabajo social muy anticuado o no sé cómo decirlo pero muy asistencialista o ligado al control.” (Entrevista 4)

Todas las profesionales coinciden que las condiciones laborales inciden en los procesos de intervención y que la mayoría de las veces las condiciones laborales no son las óptimas, por lo tanto se ven “truncos” los procesos de intervención. El desgaste que sufren las profesionales a niveles físico y psíquico es una característica que todas resaltan. Identifican que las condiciones laborales repercuten en lo cotidiano y tienen incidencia hasta en los resultados materiales. Por ejemplo, pueden realizar una entrevista, un informe pero no tienen, en muchos casos, los insumos para poder imprimirlos y presentarlos; no siempre cuentan con un espacio en el cual poder encuadrar las entrevistas a los/as usuarios, entre otras cosas.

Se expone a continuación una de las respuestas de una profesional que da cuenta de estas incidencias:

“Si, absolutamente. Impacta en todo. **Considero que las condiciones no se respetan** y se toma como que uno quiere tomarse una atribución distinta. **Cuando en realidad las condiciones de trabajo tienen que ver con las intervenciones, tiene que ver con un desgaste que no se ve, a nivel mental** [...] El desgaste mental no se ve. De hecho yo veo difícil que una profesional pueda trabajar de manera eficiente en dos cargos. Es una opinión personal. Tienes dos plantas docentes distintas, directivos distintos, los chicos y la comunidad también. [...] Para mí lo que más me preocupa, más allá de lo material, todo lo que reviste y acompaña a la entrevista para que una intervención pueda tener una continuidad y pueda tener más expectativas de ser exitosa. [...]. Hay una pérdida del marco de trabajo y eso obstaculiza el vínculo que el profesional puede generar con el chico para que se destape alguna situación, por ejemplo, de abuso. El no respetar, el interrumpir la intervención y las entrevistas. Lo salarial también. Fijate que ya el hecho de ponerte a vos el título de técnico

profesional te ubica en un lugar ambiguo, vos no sos asistente social. **Sos técnico y sos orientadora, te baja la categoría pero te hace trabajar como el asistente social y más. Pero al momento del pago para el imaginario social, hablemos dentro y fuera, somos inferiores las profesionales de educación.**" (Entrevista 5)

"Si, sin duda inciden [...] bueno, vos decís ¿cómo inciden? mi lógica de trabajo es la misma, lo que pasa es que por ahí yo antes atendía, no sé, al mes 20 situaciones y ahora no llego. Por una cosa o la otra, los emergente, impacta inevitablemente y encima a esa "sobredemanda" le sumas que no hay ni recursos ni material humano que dé respuestas. Turnos a 6 meses, ¿qué respuesta tengo yo para dar? **Mi trabajo es el mismo, pero yo que antes podía buscar algún tipo de solución para una situación concreta hoy ya no es eficaz ni efectivo.** Pasa con situaciones de vulneración más graves, está todo tan colapsado." (Entrevista 6)

Sobreponerse ante las deficiencias en las condiciones laborales para poder llevar adelante los procesos de intervención, es una característica que se denota en todas las profesionales entrevistadas, a saber:

**"Si bien las condiciones no están dadas, trato de no quedarme en la queja, sino de intervenir y eso me da satisfacción.** Yo me voy habiendo hecho mi trabajo, por mí y por el otro también porque tengo un compromiso con los pibes desde el principio." (Entrevista 3)

## **6- Consideraciones finales**

A lo largo del presente trabajo se indagó respecto a la relación existente entre las condiciones laborales y los procesos de intervención llevados adelante por los/as trabajadores/as sociales en el cargo de OS en los EOE de las escuelas primarias estatales del Partido de General Pueyrredón.

Atendiendo a los debates que se vienen suscitando en el colectivo profesional se considera a este estudio como un aporte significativo que da cuenta de la relación existente entre las categorías analizadas.

En relación a los objetivos propuestos para el desarrollo de la tesis se extraen algunas conclusiones así como también algunos interrogantes que, si bien exceden objetivos, resulta pertinente mencionar para ser abordados en futuros trabajos. Se adoptan perspectivas metodológicas que sostienen que el proceso de investigación no se desarrolla de manera lineal por tanto los objetivos han sido resignificados y puestos en cuestión a lo largo del presente.

Con relación a la descripción de los contextos institucionales del espacio educativo se pudo dar cuenta de las principales características que éste presenta. El análisis de las leyes y normativas vigentes en el Sistema Educativo Provincial a partir de la sanción de la Ley de Educación Provincial nº 13.688 (año 2006), la cual tiene aplicación tanto en las escuelas de dependencia provincial como municipal, permitió tener una noción general del ámbito en el cual se insertan los/as trabajadores/as sociales.

El espacio educativo puede caracterizarse como un entramado institucional complejo, ya que está atravesado por innumerables estatutos, reglamentaciones, normativas y resoluciones.

En esta tesis se relevaron las condiciones laborales de los/as profesionales del trabajo social en el espacio socio laboral de educación. De acuerdo con la inserción profesional, y en concordancia con lo expuesto anteriormente, se sabe que los/as trabajadores/as sociales desarrollan sus tareas en el cargo de OS en los EOE. Esta situación abre varias discusiones dentro del colectivo profesional, ya que el cargo no es exclusivo de los mismos sino que puede ser ocupado por otros profesionales. Esta situación incide en las condiciones laborales de los mismos.

Los estatutos docentes consideran a los/as trabajadores/as sociales como técnicos-docentes y no como profesionales. Esta situación permite problematizar el grado de autonomía que poseen. El Código de Ética y la Ley Provincial nº 10.751 regulan el ejercicio profesional de los/as trabajadores/as sociales en la Provincia de Buenos Aires. A su vez son los estatutos docentes los que regulan las incumbencias del rol de Orientadores/as social en el espacio socio ocupacional de educación. La doble dependencia respecto de la reglamentación genera una serie de tensiones que fueron indagadas en el presente trabajo

Se puede dar cuenta, a partir de la exploración de las normativas y de fuentes secundarias, de que las tensiones reglamentarias atacan o desprotegen doblemente a los/as profesionales. Por un lado, en su condición de trabajador de la educación y, por otro, como profesional. Ejemplos de esto pueden ser: el tramo de formación pedagógica es exigido por el Estatuto docente para la titularización de un cargo, aun cuando los/as trabajadores/as sociales tienen como incumbencia la orientación en determinadas situaciones y no la tarea pedagógica, como si la tienen los/as docentes frente a estudiantes. Por otro lado, el Colegio de Trabajadores Sociales demanda la matrícula profesional en un rol que no es exclusivo de la profesión. Ante la situación expuesta queda como interrogante si el colectivo profesional debe abogar por la valoración/jerarquización de la profesión en un cargo que está abierto a otras

profesiones o bien demandar un espacio propio de intervención profesional dentro del ámbito educativo.

La cuestión salarial es otra dimensión destacada en esta dicotomía profesional-técnico docente. Un/a trabajador/a social realiza una trayectoria de cinco años en una universidad para obtener el título de licenciado/a, a lo cual se deben agregar dos años de tramo pedagógico para su inserción laboral en el ámbito educativo. Este/a mismo trabajador/a cobra como un/a técnico-docente y no posee un plus económico como profesional. Más allá de la diferencias salariales sería necesario el reconocimiento reglamentario de la función del/la trabajador/a social diferenciada del rol docente.

El análisis conjunto de los documentos, encuestas y entrevistas permiten revelar que si bien el espacio socio ocupacional de educación es uno de los más accesibles y “democráticos” no deja por eso de ser uno de los más precarios y flexibles en cuanto a las formas de contratación. Las encuestas realizadas demuestran que el 46,7% de los/as profesionales pertenece a planta transitoria/interina. De éstos el 35,7% cree que peligra su condición contractual y el 28,6 no sabe no contesta, mientras que solo el 35,7% de los/as profesionales no considera que peligre su condición contractual.

Se sostiene que el espacio educativo es uno de los que mayor movilidad en los cargos presenta, lo cual se traduce en los altos índices de suplencias, licencias, cambios de lugar de trabajo, etc. Como se describió, las posibilidades de acreditar un cargo según los estatutos son variables y con diferentes requisitos lo que genera un entramado complejo que es necesario considerar si se pretende garantizar procesos de intervención críticos y fundados.

Se constata también que hay una intensificación del trabajo. Por un lado, gran parte de los/as profesionales poseen dos cargos lo cual se manifiesta en la cantidad de instituciones en las que se trabaja, en el número de horas en las que el/la profesional

está en las instituciones y en las situaciones sobre las que interviene. Por el otro, las horas destinadas al trabajo “extra clase”, ineludible al rol y no percibido en el salario, en el cual el/la profesional se reúne con colegas, realiza visitas domiciliarias, participa en actividades de la red comunitaria, trabaja interdisciplinariamente con otros ámbitos como salud, justicia o desarrollo social, se capacita, etc.

De esta manera el pluriempleo y las actividades no contempladas en las horas en la institución interfieren en las posibilidades de llevar adelante procesos de intervención eficaces, así como también en el deterioro de las condiciones laborales generando muchas veces un desgaste que afecta a la salud física y psíquica de los profesionales.

El análisis de los datos recabados permite advertir que los/as profesionales no cuentan con tiempo para poder desarrollar tareas gremiales o sindicales. Es necesario entonces problematizar esta situación ya que desde la actual tesis se considera a la participación como un indicador importante en la construcción de una identidad profesional y en la institucionalización de los conflictos laborales.

El relevamiento de las condiciones laborales en el espacio socio-laboral de educación y la exploración de las dimensiones constitutivas de los procesos de intervención permitieron indagar en los significados que los/as profesionales les asignan a estas dos categorías de análisis.

Las fuentes secundarias, encuestas y entrevistas analizadas permitieron captar el proceso de feminización que históricamente se ha dado en la profesión. La totalidad de las profesionales encuestadas y entrevistadas son mujeres y más del 80% de ellas ha realizado su formación en Universidades. Es dable aclarar que esta feminización no supone únicamente una mayoría de mujeres, sino que las representaciones y significados que se les asigna a las profesionales están atravesados por “atributos

maternales” de cuidado y ayuda social extendiendo el rol de cuidado de la esfera privada al a esfera pública. Se menciona que este elemento de feminización se considera estructural a la hora de analizar el rol profesional y la autonomía del mismo.

Se advierte la escasa formación específica en trabajo social que poseen los/as profesionales. Mientras que los datos obtenidos muestran que 26, de las 36 profesionales encuestadas, casi nunca leen revistas de especialización en trabajo social, las entrevistadas perciben que hay una falta de capacitación en el conjunto del colectivo profesional. A su vez el 83, 3% no está cursando otra formación profesional.

La mayoría de los/as profesionales se actualiza por medio de internet, de la lectura de periódicos y asistiendo a seminarios y cursos. Mientras que son muy pocos/as los/as profesionales que participan de grupos de investigación, concurren a bibliotecas o leen revistas de especialización en trabajo social. Con esto se puede concluir que es necesario que la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía social, como organismo empleador de las profesionales, promueva, genere y estimule instancias de formación, debate y actualización para que esta cuestión no quede consignada solamente a la disposición de los/as profesionales.

Cuando se analizan las condiciones y características de la empleabilidad entre un 40 y 50 % de las encuestadas reconocer falencias en el espacio de trabajo, así como una escasa disponibilidad de recursos de trabajo. Estos datos obtenidos de las encuestas entran en contradicción con las significaciones analizadas en las entrevistas. Cuando se indaga respecto de cómo consideran sus condiciones laborales el 51,1% considera que son buenas y el 24,4% considera que son muy buenas. En el desarrollo de las entrevistas y los significados que de ellas se extraen, los/as profesionales enumeran y

enuncian varias situaciones que dan cuenta de las falencias referentes a las condiciones laborales.

Se puede concluir que existe una alienación al trabajo por un lado y una suplencia del rol del estado (como garante de recursos). Suplencia que se da a partir del despliegue de estrategias para conseguir “lo que falta” a través de la voluntad de los/as profesionales y de otros actores sociales. Si bien no están dados los todos los recursos para llevar adelante los procesos de intervención, los/as trabajadores/as sociales son sumamente creativos/as y generan estos recursos. Aquí se abre el interrogante de si estarían supliendo la función del estado de garantizarlos o no. A su vez es necesario pensar qué harían los/as profesionales en caso de no tener los recursos ¿se quedarían de brazos cruzados y relegarían el desarrollo de los procesos de intervención?

Se concluye entonces que la voluntad de los/as profesionales es lo que media entre las falencias estatales y la posibilidad de llevar adelante los procesos de intervención.

Se evidencia que los/as profesionales ejecutan los procesos de intervención teniendo en cuenta los resultados inmediatos y a corto plazo ya que la coyuntura no les permite proyectar estrategias de intervención a largo plazo quedando estas últimas relegadas o trucas debido a la falta de recursos, a la movilidad en los cargos docentes que no permite que se haga un seguimiento de las situaciones problemáticas, al trabajo en equipo, etc.

Pensar esta situación en torno a cómo define cada profesional los objetivos que orientan su práctica, es decir, el horizonte de la intervención permite que las intervenciones a corto y mediano plazo (tácticas operativas) estén orientadas hacia la obtención de resultados o logros parciales pero siempre subordinadas a la consecución de la estrategia. Se abre el interrogante de si los/as profesionales, cuando

llevan adelantes estas intervenciones a corto plazo, lo hacen en el marco de una estrategia de intervención.

Por último, luego del análisis realizado se puede afirmar que las condiciones laborales no solo impactan (esta era la indagación principal de la presente) sino que son constitutivas de los procesos de intervención. El desgaste psíquico y físico de los/as profesionales, la falta de recursos, los intereses de los diferentes actores intervinientes, las políticas públicas actuales, los salarios, todo incide en la posibilidad de los/as profesionales de llevar adelante procesos de intervención con un norte estratégico.

Como se desarrolló las condiciones laborales están enmarcadas en un contexto socio-histórico en donde además de presentarse un deterioro de las mismas hay una sobre-demanda hacia los/as profesionales. Se presentan en este contexto falta de recursos y falencias en los diferentes espacios en donde se desempeña el/la trabajador/a social (salud, justicia, desarrollo social, educación) como así también un deterioro en las condiciones de vida de los sujetos con los que se interviene.

Se valora la voluntad profesional de sobreponerse a todas las situaciones descriptas pero también se considera que es necesario pensar estrategias colectivamente para abogar por mejores condiciones laborales para los/as profesionales y por mejores servicios para los usuarios de las instituciones en las que se insertan las trabajadoras sociales.

Quedan abiertos varios interrogantes que se presentaron en el trascurso de la presente investigación y que pueden ser abordados en futuras investigaciones. Por un lado lo ya planteado con respecto a las tensiones entre las normativas del espacio socio laboral de educación y las leyes profesionales de trabajo social en lo que respecta al rol de Orientador/a social.

Por otro la sanción está la resolución 1736/18<sup>9</sup> en la Provincia de Buenos Aires que de reglamentarse e implementarse sofocaría aún más las precarias condiciones laborales de los/as trabajadores/as sociales en el espacio educativo así como también los procesos de intervención.

Finalizando el trabajo realizado se reafirma la necesidad de problematizar e indagar los procesos de intervención en relación a las configuraciones históricas que adquiere la cuestión social en los procesos de trabajo cotidianos. Entendiendo que las condiciones laborales adquieren suma relevancia para comprender las particularidades de los procesos de intervención profesional, superando análisis que reduzcan los mismos a aspectos individuales de los/as profesionales.

Se concluye el presente con una cita de Malardi (2017) la cual plantea una serie de interrogantes...

---

9 Esta resolución es promulgada en el mes de mayo de 2018 por el gobierno de la Pcia. De Buenos Aires. La misma plantea una serie de modificaciones respecto de la intervención de los EOE. Así la resolución plantea como uno de sus objetivos "...mejorar la distribución de los equipos en función de poder atender a más estudiantes, optimizar el diagnóstico de las necesidades pedagógicas para lograr mayor asistencia, profundizar un enfoque preventivo y disponer la reasignación inmediata de los más de 200 equipos de excedencia, para garantizar la equidad de la atención de los alumnos de los diferentes niveles." "Los Equipos comenzarán a funcionar a través de un proceso de readecuación gradual. Todos los equipos están asignados en el mismo lugar que previo a la Resolución, sin modificación salarial ni de tarea". Dentro de la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social, el cambio sustancial que propone la resolución es que de forma paulatina todos los EOE de base pasen a ser EOED (equipos de distrito). Esta modificación tendrá implicancias tanto en los profesionales que los conforman, en sus condiciones laborales y de intervención profesional como así en los sujetos con los que se interviene. Merece atención el rechazo generalizado que surgió de las Áreas de Inspección de la Modalidad de Psicología Comunitaria y Pedagogía Social como así también del Colectivo Profesional. Este rechazo se fundamenta, a través de varios comunicados y medidas de lucha, alegando a que la implementación de la resolución 1736/18 significará un retroceso en el reconocimiento del rol de los EOE, en el trabajo interdisciplinario, en el respeto por las competencias de cada disciplina y sobre todo en la relación y respeto por los derechos de los sujetos que son objeto de las intervenciones profesionales. Si los EOE de base pasan a ser equipos de distrito, los profesionales además de sufrir una flexibilización en sus condiciones de trabajo, no podrán comprender la realidad desde el contexto en el que están insertos los sujetos con los que se trabaja e interviene, de manera tal que no se comprenderá al sujeto en lo social en sus múltiples mediaciones, se le quitará su voz y se lo mantendrá excluido homogeneizando las respuestas a sus necesidades que como sabemos varían según las particularidades de cada contexto histórico.

*“Los interrogantes que surgen a partir de constatar esta realidad son: ¿Cómo puede el profesional diseñar procesos de intervención de mediano y largo plazo cuando su modalidad de contratación no le permite la permanencia necesaria en el espacio laboral?; ¿Cuáles son las limitaciones que estas modalidades de contratación imponen al ejercicio de la autonomía profesional, principalmente cuando la política institucional se opone a los valores ético-políticos profesionales?; ¿Cómo afectan estas modalidades de contratación a la posibilidad del profesional de contar con recursos de funcionamiento en sus procesos de intervención? Estos y otros interrogantes nos deben permitir comprender los aspectos socio institucionales que cotidianamente atraviesan el ejercicio profesional, donde el trabajador social debe enfrentarse a condiciones laborales que impiden u obstaculizan, muchas veces, el desarrollo pleno de la profesión. La búsqueda constante de nuevos espacios laborales, el pluriempleo, la rotación en los lugares de trabajo, son elementos que, además de expresar el cotidiano de amplios sectores profesionales, inciden negativamente en la calidad de servicios sociales y las prestaciones destinadas a la población usuaria. Por ello, el horizonte de la lucha por mejores condiciones laborales excede al colectivo profesional y debe articularse con el fortalecimiento de las políticas sociales e institucionales tendientes a garantizar derechos sociales históricamente conquistados” (Mallardi, 2017: 92,93).*

## 7- Bibliografía

**Antunes, Ricardo** (2000). Las Metamorfosis en el mundo del trabajo. *Nómadas* (Col), núm. 12, 2000, pp. 28-37 Universidad Central Bogotá, Colombia.

**Cademartori Fiorella** (2011). Procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la Argentina contemporánea: mediaciones y determinaciones en la intervención profesional. UNLP. Facultad de Trabajo Social. Maestría en Trabajo Social.

**Cademartori Fiorella** (2011). Reconstruir la historia: acerca de la ¿ausencia? en el reconocimiento de clase de los trabajadores sociales. *Revista de Trabajo Social: Plaza Pública*

**Cademartori Fiorella** (2011a). Trabajadores sociales y mercado laboral en Argentina: apuntes para problematizar el desarrollo de los actuales procesos de trabajo." *Revista Cátedra Paralela* n° 8.

**Cifarelli Viviana y Oscar Martinez** (2009) Clase obrera y movimiento obrero en Argentina, situación y desafíos. *Revista THEOMAI*.

**Follari, Javier** (2014). Cualit/cuanti: la distinción paleozoica. FQS <http://www.qualitative-research.net/>

**Gallart, M. A.** (2003) Habilidades y competencias para el sector informal en América Latina: una revisión de la literatura sobre programas y metodologías de formación. *Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, 155 (Formación en la Economía Informal), 33-75, CINTERFOR-OIT.

**Himm Adriana** (2013). Tesis de Maestría: El quehacer de los Trabajadores Sociales en educación. Del control de ausentismo a la Inclusión educativa. Universidad Nacional de la Plata. Facultad de Trabajo Social. Maestría en Trabajo Social.

**Iamamoto, M.** (1997). *Servicio Social y División del Trabajo*. Cortez Editora. Brasil.

**Iamamoto, M.** (2003). *El Servicio Social en la Contemporaneidad. Trabajo Social y formación profesional.*" Ed. Cortez Editora. Brasil.

**Ley de Educación Nacional.** Ley n° 26.206

**Ley de Educación Provincial.** Ley n° 13.688 de la Pcia. de Buenos Aires

**Ley Federal de Trabajo Social.** Ley n° 27.072

**Ley Provincial nº 10.751**

**Mallardi Manuel** (2013). La categoría Trabajo en Lukács: Implicancias y fundamentos ontológicos del ser social. Trabajo y Sociedad. Sociología del trabajo. Estudios culturales. Narrativas sociológicas y literarias NB - Núcleo Básico de Revistas Científicas Argentinas (Caicyt-Conicet)

**Mallardi, Manuel** (2017). Procesos de Intervención en Trabajo Social: Contribuciones al ejercicio profesional crítico. Colección debates en trabajo social Instituto de capacitación y estudios sociales. Colegio de Trabajadores sociales Pcia de Buenos Aires.

**Mallardi, Manuel; Martínez Reina, Matías; Gonzáles, Mariano.** (2015) Condiciones de empleo y ejercicio profesional del trabajo social en el ámbito educativo de la provincia de Buenos Aires. CTSPBA.

**Mallardi, Manuel.** (2012). Cuestión Social y cotidiano. Implicancias objetivas y subjetivas de la socialidad capitalista. TANDIL: CEIPIL-UNICEN

**Mallardi, Manuel.** (2015). Proceso de intervención en trabajo social, contribuyendo al ejercicio profesional crítico. La Plata, Argentina. ICEP-CATSPBA.

**Martinelli, M. Lúcia.** 1997. Servicio Social: Identidad y Alienación, Ed. Cortez, Sao Pablo.

**Montaño, Carlos** (2000). La naturaleza del Servicio Social: un ensayo sobre su génesis, su especificidad y su reproducción." Cortez Editora. San Pablo, Brasil.

**Netto, José Paulo** (1992). Capitalismo monopolista y servicio social. Cortez Editora

**Netto, José Paulo** (2012). Trabajo Social: Crítica de la vida cotidiana y método en Marx. La Plata. Productora del Boulevard.

**Oliva, A. y Mallardi, M** (coord.) (2011). Aportes táctico-operativos a los procesos de intervención del Trabajo Social. Ed. UNCPBA, Tandil.

**Oliva, Andrea** (2003). Los recursos en la intervención profesional del Trabajo Social. Grupo de Investigación y acción social. Facultad de Ciencias Humanas. Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires.

**Oliva, Andrea.** (2007) Trabajo Social y Lucha de Clases. Análisis histórico de las modalidades de Intervención en Argentina. Editorial Imago Mundi. Buenos Aires.

**Oszlak, Oscar** (2000). El mito del Estado mínimo: una década de reforma estatal en Argentina. V Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santo Domingo, Rep. Dominicana.

**Pantalani Silvina y Perez Silvia** (2005). La profesionalización del trabajo social en el siglo XXI: rupturas y continuidades, de la reconceptualización a un proyecto 7/o proyectos éticos-políticos que hoy se promulgan." Cátedra Trabajo Social III de la ESTS de la UNLP.

**Pantanalí Silvina.** (2014) Tesis de Maestría: Luchas y estrategias de los trabajadores sociales: la intervención profesional en Niñez y Adolescencia en La Plata.

**Parra, Gustavo.** (1998). En el camino de la investigación cualitativa: reflexiones sobre Reconstrucción Histórica, Historia Oral y Trabajo Social. XVI Congreso Latinoamericano de Escuelas de Trabajo Social - ALAETS-ACHETS, Santiago de Chile

**Perez, María Cecilia** (2012). Las condiciones de trabajo de los trabajadores sociales como objeto de estudio: un esbozo de su abordaje desde el colectivo profesional. En Siede, Virginia (2012)(comp.). Trabajo Social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención. La Plata, Argentina. ICEP-CATSPBA

**Samaja, Juan** (2004). Epistemología y Metodología. Elementos para una teoría de la investigación científica. Editorial Eudeba.

**Sautu, Ruth; Boniolo Paula; Delle Pablo; Elbert Rodolfo** (2005) La construcción del marco teórico en la investigación social. En publicación: Manual de metodología. Construcción del marco teórico, formulación de objetivos y elección de la metodología. CLACSO. Colección Campus Virtual, Buenos Aires, Argentina

**Siede, Virginia.** (2012)(comp.) Trabajo Social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención. La Plata, Argentina. ICEP-CATSPBA.

## **8- Anexo I: Una entrevista**

### **¿Por qué elegiste el ámbito educativo para tu desarrollo profesional ?**

En principio no era parte de mi elección laboral. No estaba dentro de mis posibilidades ni cerca. Siempre yo me aboque a salud. Mi formación estuvo volcada a eso durante la carrera. Y luego de la carrera concursé para la Residencia (ámbito de Salud) pero bueno no tuve la oportunidad de quedar seleccionada. Trabajé en Salud Mental un par de años en una ONG y como no era una buena remuneración renuncié. Y educación es la forma más accesible y transparente de ingresar a trabajar, incluso con todas las falencias del sistema. Me acerqué digamos al ámbito por una cuestión laboral más que nada. Después bueno, uno se va adaptando al ámbito, lo va conociendo. Me gusta, no digo que no me gusta, pero no es mi preferido. Si yo pudiera elegir seguiría eligiendo salud para trabajar. Educación es el ámbito más democrático, porque vos sabes que es por una suma de puntos, es así. Y es el de mayor oferta laboral en la ciudad. Porque después en el resto de los ámbitos no hay concursos en el estado, sólo está el sistema de Residencia. En justicia que no hay concursos y más ahora, viene todo cada vez peor, paradisiaca. Y sino después trabajar en negro que, de hecho, todas lo hicimos o lo hacemos por una cuestión de vocación y de servicio pero que en algún momento tenes que pagar la olla. También hay cierto aprovechamiento, creo yo, de algunas instituciones que negrean a los compañeros o a las compañeras. Al no haber oferta tenemos que terminar agarrando cualquier tipo de trabajo por dos mangos en negro, o ser monotributista que también es otra forma de precarización del Estado. Es complicado a nivel laboral.

### **¿Cuánto tiempo hace que trabajas en el ámbito educativo?**

Del 2015 a la fecha. Empecé trabajando en el secundario, no empecé inmediatamente en los equipos. Primero ingrese en modalidad adultos, dando clases y ahora en educación primaria.

### **¿Y ahora estás trabajando en un equipo o en dos?**

En uno que es un equipo alternando en una escuela. Serían como dos escuelas distintas, porque vos atendés a dos poblaciones distintas, comunidades distintas, con el mismo sueldo, en el mismo lugar. Es un trabajo con distintas familias, distintas comunidades. Yo nunca había trabajado alternado, ahora la verdad que sí es un hecho, son como dos escuelas distintas. Y bueno, las deficiencias que tiene este tipo de trabajo porque se dificulta lo que es la continuidad de seguimiento de los procesos, las trayectorias. Aparte que no siempre estamos trabajando en conjunto con el equipo. Si bien somos un equipo no nos encontramos todos los días, solamente un día a la semana con todo lo que eso implica Siempre está bueno trabajar más de una y con las miradas de todas. Entonces tiene sus pro y sus contras trabajar en equipos alternados.

### **¿Te sientes cómoda en tu lugar de trabajo?**

Si, actualmente sí. La verdad que sí, hay un buen clima de trabajo. Trabajamos mucho en equipo con el de orientación, con el equipo directivo. Así que la verdad que si.

### **¿Consideras que la institución que proporciona los recursos de trabajo necesarios?**

No, no le corresponde a la escuela garantizarnos los viáticos, las resmas de hojas, el teléfono. Le corresponde al Estado. Al estado le corresponde garantizarle un montón de cosas a la escuela, que incluso no se las garantiza. La escuela en la que estoy ahora se maneja a través de la cooperadora y de donaciones de la cooperativa del barrio, todo a pulmón. Y desde ahí digamos la escuela si se ocupa el equipo directivo a través de la asociación cooperadora y demás de ir distribuyendo lo más equitativamente posible. Somos tenidas en cuenta en esa repartición de los recursos cuestiones básicas, hojas, biromes, carpetas. Tenemos computadora e impresora. En otras escuelas me ha pasado de tener que pagar de mi bolsillo, a mis compañeras y compañeros lo mismo. En este caso se busca de que no tengamos que poner plata, hasta cortinas nos han puesto los directivos en el equipo, nos ha proporcionado pintura.

### **¿Es una escuela provincial que tiene comedor ?**

Si tiene servicio de comedor. Igual se modificó la llegada de comida a la escuela. Era una cosa hasta hace unos meses, antes del receso y después otra cosa. Siempre fue deficiente el sistema. El 70% de la matrícula de la escuela de ambos turnos hacer uso de servicio al comedor. O sea son muy pocos los niños y las niñas que no concurren al servicio del comedor. Al haber todo este cambio de organización del sistema alimentario, que de hecho desde la escuela veníamos trabajando en conjunto con el servicio de salud del barrio donde la nutricionista armara los menú, siempre se podría haber perfeccionado mucho más pero, funcionaba bien. Inclusive se podían dar viandas y demás a los chicos que por ahí lo necesitaban, o alguna mercadería que sobra, algún refuerzo para llevarse para algún momento del día. Todo eso se tuvo que cortar del receso para acá. Porque son muchos los chicos que concurren el servicio y está re deficiente la comida que viene. Olvidarte de nutrición, de la articulación con la nutricionista, se da lo que se puede. Siempre intentando garantizar que todos coman pero por ahí antes comían tres platos y ahora comen uno y están mirando al de al lado para a ver si dejo comida. Es muy triste la realidad. Hay chicos que su única comida es en la escuela y vos los ves el lunes, sobre todo el turno tarde que llegan con mucho hambre. Todo lo que están trayendo hoy para el servicio de comedor es realmente deficiente y poco nutritivo. Aparte es una escuela rural, hay chicos que vienen, que son hijos de trabajadores estatales, pero también hay hijos de campesinos que vienen de la quinta, que caminan muchos kilómetros para llegar a la escuela porque el colectivo no entra a todas las localidades. Vienen de muy lejos. A una familia se le consiguieron bicicletas porque los niños venían de una quinta recóndita. Tienen totalmente naturalizado salir a caminar para ir a la escuela. El día que llueve o cae dos gotas la gente no puede salir de los barrios del lugar donde viven. Vos entras por alguna cuestión, a la vida de las familias, pero por lo general es la punta del ovillo de un montón de cuestiones mucho más complejas.

### **¿Qué consideras que necesita un trabajador/a social para llevar adelante un proceso de intervención en un equipo y que tenga su resultado, si se quiere, la medida de lo posible además de los recursos materiales?**

Sí, yo lo que puedo ver, por ahí este año, es que la comunidad es bastante particular. Esto de ser comunidad rural lo que tiene es una articulación muy fuerte a nivel interinstitucional. Acá realmente se trabaja articuladamente entre todos los efectores de la comunidad. En este caso particular es como un pueblo aparte. De hecho la gente que dice "yo vivo en Pueblo

Camet y me voy a Mar del Plata". Yo creo que eso es un recurso fundamental porque en realidad la escuela, como cualquier institución, tiene sus objetivos y sus lineamientos y eso determina un nivel intervención, un techo siempre. En cualquier institución en la que uno trabaja, por más que uno tenga un horizonte de intervención, un lineamiento teórico que va orientando esa intervención, dentro de los objetivos que te bajan digamos pero tenemos un techo. Entonces como decíamos recién no es solamente en la cuestión del hecho educativo que pasa a nivel de la trayectoria escolar, sino qué implicancias rodean esa cuestión y le van dando forma o no. Necesitas de otros más allá de los recursos materiales. Entonces, como casi siempre son derechos vulnerados por parte del Estado, se necesita el resto del Estado para que atienda esa vulneración de derechos. Entre todas, entre todos por ahí alguna respuesta se puede ir dibujando y en ese sentido yo creo que se pueden ir dando respuesta un poco más concretas, con las limitantes que tenemos en tiempo porque a veces las políticas públicas no acompañan la inmediatez en la que la gente se maneja, la necesidad a la que tenemos que atender que siempre es urgente. Pero yo creo que más allá de la cuestión concreta, un trabajo articulado y con un Estado que se haga cargo. Podemos articular pero a veces salir de la juntada y la catarsis es difícil. Por ahí nos reunimos todas y nos queremos pegar un tiro... Por ahí terminamos solucionando algo porque estamos todos en la misma: luchando contra este Estado que no larga nada y lo que se lo podés conseguir se lo terminas arrancando. Así que yo creo que es eso.

**En ese contexto también están implícitas las condiciones laborales de lxs trabajadores y general y de lxs trabajadores sociales en particular. ¿Cómo percibes tus condiciones laborales.?**

En este momento en particular bien digamos en el sentido del clima institucional ponele, que también es importante. Esto en un marco obviamente de lucha por salario, por condiciones dignas, hay condiciones edilicias deplorables, el desgaste profesional que sufren y sufrimos los docentes. Por ejemplo yo trabajo por el mismo sueldo, en una misma escuela pero para dos comunidades distintas. A veces sola, porque lo mismo que mis compañeras no estamos todo el tiempo trabajando en equipo. Por eso nosotros defendemos los equipos. Tiene que ser un equipo por escuela un equipo por turno que sería lo más adecuado para la salud mental de uno como trabajador y para dar las respuestas un poco más integrales a la comunidad y a la misma institución. Esas cuestiones serían fundamentales. Y después bueno otro montón de condiciones que cada uno pueda elegir el lugar en el que quiere trabajar. cómo, cuándo y dónde y esas condiciones no están garantizadas. Uno termina trabajando en X escuela porque fue el lugar que consiguió, por el puntaje, por la suerte, por lo que sea que después puede ser que te vaya bien, que te vaya mal, que te sientas mal, te sientas bien. Pero el punto de partida no es igualitario en el sentido de que uno no está eligiendo al 100 por 100 dedicarse a eso. Y a eso se le suma la incertidumbre que tenemos a nivel laboral de que no sabemos cuánto vamos a cobrar a fin de mes por ejemplo. Ningún docente sabe cuánto vamos a cobrar a fin de mes, ni en qué fecha. Se le suma el cambio de resolución que no sabemos si el año que viene vamos a tener trabajo, si los equipos van a seguir existiendo, cómo, en qué forma. El único ámbito que nos podía absorber laboralmente, por lo menos en nuestro Distrito, actualmente está totalmente en quiebra. Entonces ya el año que viene, ni hablar de la gente que se está por recibir, qué perspectiva laboral tiene. Todo eso genera incertidumbre y eso genera depresión en compañeros. Eso afecta como persona, como

trabajador. Y a veces vos te pones a hablar con las personas con las que trabajas y estamos en la misma con la diferencia que yo pareciera que al ser empleado estatal estoy en un nivel distinto pero tengo el mismo nivel de incertidumbre que puede tener cualquier trabajador y trabajadora en este contexto. Obviamente uno la puede pelear un poquito más, no nos vamos a equiparar con las comunidades vulnerables con las que trabajamos que realmente viven en estados totalmente de vulneración, pero en esto en el no saber qué va a pasar y de los daños psicológicos y emocionales que eso genera impacta en todos.

**Cuando vos percibes alguna falencia en tus condiciones laborales ¿acudís al colegio o estas sindicalizada en algún gremio docente?**

Las dos. Si, estoy afiliada al gremio mayoritario de educación, no porque adhiera a la actual conducción sino porque entiendo que la salida es colectiva y qué es necesario utilizar la herramienta gremial en cualquier ámbito para defender los derechos de los trabajadores. Así que sí, cuando se ha detectado situaciones de vulneración, de hecho me ha pasado, acudí al sindicato tuve una buena respuesta en ese momento. Y también participo del colegio trabajadores sociales que implica otras funciones pero también es un soporte a nivel de respuesta colectiva, un soporte de contención muy grande que tenemos. Diferente a otras profesiones que trabajan en nuestro ámbito pero no tienen colegio, por ejemplo los psicopedagogos, los fonoaudiólogos. Considero a los colegios ámbitos de organización colectiva que son importantes y que uno los tiene también que saber aprovechar porque a veces por ahí no sabemos que están o no sabemos qué tipo de respuesta dan y eso también es importante. Que cada trabajador y trabajadora sepa dónde puede acudir, cómo cuándo, sí se pueden complementar las respuestas que te da uno y el otro. Así que yo utilizo las dos.

**¿ Respecto de lo que es la Ley Federal de trabajo social y el estatuto docente en la práctica cotidiana intervención cotidiana o a la hora de respaldar tus condiciones laborales en la contraposición digamos o contradicción entre las mismas o en la escuela todo rige más que nada por el estatuto docente y no se considera tanto la ley ?**

Y por lo general si sos del ámbito docente todo el mundo te dice vos acá sos un docente más. Obviamente nosotros tenemos nuestras propias incumbencias dentro de lo que es el ámbito educativo, tenemos una resolución que está en el marco de la Ley Federal de trabajo social y que no puede ir en contra de eso y que de hecho la nueva resolución ahora iría en contra o borraría algunas cuestiones que tienen que ver con nuestras incumbencia y nuestra ética profesional. En la escuela sos un docente más. Obviamente cuando uno se posiciona y se defiende desde el lugar de la cuestión profesional y desde la especificidad profesional al otro no le queda otra que recular porque sí. Pero depende mucho del posicionamiento individual de cada una en ese lugar y depende también de cada momento, qué tipo de situación se genera.

**Volviendo un poco la intervención, ¿Cómo percibis tu intervención en tanto profesional del trabajo social ? crees que es efectiva, crees que es acorde lo que vos te planteas con lo que llegas...**

Y eso es como muy relativo porque en esto de que uno tiene un horizonte de intervención en el marco de sistema en el que vivimos etcétera etcétera. Siempre va a ser deficiente lo que uno puede hacer. Inclusive somos totalmente funcionales a los lineamientos de vulneración

de derechos por lo general. En ese marco uno intenta hacer cosas diferentes distintas, las gratificaciones que por ahí uno puede tener son en el corto plazo, no en decir bueno pudimos hacer esto con esta familia, podemos hacer esto en esta comunidad, pero que en realidad es una cosita ínfima en relación al cambio que necesitamos, o que necesitaría esa familia o esa comunidad entendiendo que lo que necesitamos es un cambio de modo de vida, de sistema. Entonces siempre ese sentido va ser por ahí evaluar lo positivo en el corto plazo las cuestiones positivas que se pueden generar pero siempre es deficiente. En esto de entendernos a nosotros como trabajadores. Siempre va a ser deficiente, tiene sus cosas positivas pero...Por ahí decimos deje esta huella, este granito pero en realidad la desigualdad social sigue, y se pudo transformar tal cuestión pero esa familia sigue viviendo en condiciones que no serían las más apropiadas. Siempre hay cosas que a uno le gustaría mejorar pero que en realidad tampoco dependen de uno a nivel individual, como profesional volvemos a la cuestión del Estado y si fuéramos mas de un profesional mirando, no solamente como hablamos hoy de la escuela sino de distintos efectores, serían muchas cosas las que se pueden hacer. Pero siempre mirando en el marco del Estado, porque cada trabajador por sí solo no puede hacer nada.

**El resto de la de la comunidad educativa, las familias, la institución ¿cómo perciben el rol del orientador social en el equipo, tu intervención?**

Hay una convivencia de los paradigmas en términos de la comunidad pero particularmente en esta escuela en la que trabajo y en las últimas en las que he trabajado no hubo una valoración negativa por parte de la comunidad del rol del trabajador social. No así de los directivos ponele, la conducción de las instituciones educativas que a veces si tienen una mirada no tan renovada de lo que es la intervención del trabajo social. Por ahí muchas veces se busca la cuestión disciplinadora, sancionadora que se tiene del trabajo social, el imaginario disciplinador de trabajo social y se nos demanda que nos manejemos en ese sentido. Ahí también uno tiene que decir "bueno no para esto ya no es mi función" y una, desde otro lugar, intenta generar otro imaginario que tiene que ver con otras cuestiones. A veces se logra más, a veces menos. También depende obviamente que cada uno tiene su marco ideológico.

Creo que por parte de la comunidad no ya no está más esa mirada disciplinadora. Al contrario, la gente desafía la mirada de ese paradigma que se nos asigna socialmente.

**¿Vos consideras que la formación de grado acá en la Universidad Nacional de mar del plata nos da las herramientas necesarias para desarrollarnos en el ámbito educativo?**

No, la formación actual que tenemos en la universidad no te forma para nada. Para ningún ámbito. Te da un título pero es un título, una formación si se quiere técnica, pero que la mirada que tiene es totalmente disciplinadora, es una visión totalmente endógena de lo que es el trabajo social, anticuada, importada del norte que nada tiene que ver con la realidad en la que vivimos nosotros, en la que vive la gente con la que laburamos. Entonces desde ese punto de vista no. Te dan un papel que, desde ese punto de vista, te habilita a intervenir pero pero también después depende de que cada uno vaya construyendo su posicionamiento ético político. Y lamentablemente uno ve en el campo mucha gente que trabaja en una forma y gente que trabaja de otra porque queda libre albedrío de cada uno. No hay un seguimiento de cómo debiera ser. Inclusive lo que es la supervisión se empezó a implementar en nuestro

distrito desde hace poco en el colegio trabajadores. Contamos con el servicio para todos los ámbitos pero no es algo que se acostumbre. Y lo que sea supervisión en el campo educativo, a través de nuestros inspectores, tampoco es una supervisión individualizada, permanente, constante como por ahí la deberíamos tener por lo menos para ir evitando este desgaste y demás.

**Si la formación de grado no nos a las herramientas para intervenir ¿vos consideras que es necesario seguir actualizándose?**

Si, si eso totalmente. Y que no estén dentro de lo que es la formación de la universidad nuestra. por el lineamiento que tiene la formación de grado, si después continuamos con esa formación de posgrado vamos a seguir con esa mirada reducida de lo que es la intervención del trabajo social. Obviamente hay trabajadores que están de acuerdo con esa mirada y la implementan y la ejecutan, y otros que no estamos de acuerdo, que buscamos otro tipo de formación más crítica e intentamos dentro de las limitaciones que tenemos, dentro del sistema, generar otro tipo de estrategias de intervención y otro tipo de realidades.

**¿Tus colegas se actualizan? vos percibes que el colectivo profesional se forma...**

Yo creo que sí, osea no te puedo dar una mirada totalizante porque no conozco los movimientos de todo el colectivo profesional. Te puedo hablar de la gente con la que me recibí yo, con la que conozco, yo creo que si, que hay intención de formarse. Tanto de la línea endogenista de la Universidad, porque la universidad sigue brindando capacitaciones, posgrados,etc. y también hay formaciones en una perspectiva más crítica. Yo creo que hay una circulación de formación, aunque uno a veces quisiera que todos nos formáramos en la línea crítica.

**¿Qué opinión te merece que el cargo de orientador social en los Colegios pueda ser ocupado también por otras profesiones como sociólogos, antropólogos o técnicos en minoridad y familia? ¿Crees que son profesiones que están para intervenir en el rol o qué opinas al respecto?**

Y eso es complicado porque en realidad es lo que te decía hoy, dentro de lo que se educación somos todos docentes. El cargo nuestro es de orientador social. Entonces ese cargo lo que dice la ley de Educación es que lo puede desempeñar un trabajador social ,un sociólogo, un antropólogo, un estudiante de trabajo social. En ese sentido lo que se da al marco normativo no. Después uno puede ser crítico en esto de cuál es la función del trabajador social dentro de un equipo de orientación escolar y ahí volvemos a lo de hoy. De que hay una convivencia entre la mirada disciplinadora, porque el estado nos tiene ahí para disciplinar. Después la resolución de intervención nuestra puede decir cosas muy lindas y progres pero en realidad para lo que el estado nos necesita es para contener y disciplinar. Eso se ve claramente con las reformas que hubo en este último trimestre(2018) en la provincia de Buenos Aires. Como no se está logrando lo que el estado quiere, va a ir por otro lado, al punto por ahí de eliminarnos. Entonces en ese sentido, creo que el dilema se agota porque de última que vaya a cualquiera, si va a ir con intenciones que no sean disciplinadoras, que sean con miras a garantizar derecho y a incluir... Yo en eso no soy defensora del territorio sólo porque si. Obviamente que el rol que tenemos nosotros lo hemos ejercido durante muchísimos años y obviamente no le puedes pedir a un antropólogo, a un sociólogo que cumpla incumbencias

que son de un trabajador social, establecidas por la ley de intervención de trabajo social, por el Código de ética. No se las puedes pedir porque no es lo mismo la incumbencia de un sociólogo, un antropólogo que de un trabajador social, tenemos distintas incumbencias. Cada uno trabajará desde su lugar cumpliendo con los requisitos o los objetivos que te plantea la institución en ese ámbito. Y después lo que sí veo como un avance, y de eso si soy defensora, de que no es lo mismo un estudiante en trabajo social que un graduado en trabajo social, por más que después tengamos criticar a lo que es la formación de grado, que tener un título no te garantiza estar formado o trabajar bien. Pero si tiene que haber un corte entre graduados y no graduados porque sino se produce un ejercicio ilegal de la profesión. Tiene que haber algún tipo de respaldo que ese trabajador tenga, de que esa trabajadora tenga. No lo mismo un estudiante en calidad de trabajador trabajadora que un graduado en calidad trabajador. Somos todos trabajadores precarizados pero después ¿quién va a defender a ese estudiantes si pasa algo? O si le pasa algo a ese trabajador individualmente, no tiene sólo que ver con la intervención. Porque es mano de obra barata en definitiva. Yo creo que hubo un avance respecto del reconocimiento de derechos de los y las trabajadores/as. Más allá de que dejó un porcentaje de compañeros y compañeras afuera, porque luego de un mes te caes del sistema. Deberían darse otros mecanismos para los compañeros y compañeras que están por fuera, debiera ser la universidad la que garantice las condiciones de egreso de los estudiantes.

**Bueno lo que yo quiero con la tesis es indagar en qué medida, o si lo hacen, las condiciones laborales inciden en la intervención profesional ¿vos qué crees al respecto? ¿de qué manera?**

Sí claramente que sí. O sea si uno no se siente cómodo o no tiene las condiciones básicas garantizadas a nivel laboral obviamente en este trabajo y en cualquiera tu desempeño como trabajador no va a ser el mismo. Todas las cuestiones que hablamos al principio influyen. Osea uno empieza a trabajar en educación en marzo y está esperando a que llegue julio porque ya estás saturado, porque ya no puedes más del cansancio, porque además tienes una vida familiar, porque tomaste una escuela de la loma del quinoto por dos mangos. No sabes cuánto vas a cobrar. Tienes que tener dos escuelas, ni hablar si tienes dos equipos alternados tienes 4 escuelas. Una familia que sostener, o no, pero digamos tienen que estar las condiciones laborales, a nivel institucional y a nivel social garantizadas para que uno pueda. Pero bueno también es complejo pensarlo en este sistema porque nadie estaría pensando que estemos todos con una buena salud mental. En educación pasa mucho, como pasa en los ámbitos en los que uno trabaja con personas directamente, hay días que las remas para ponerle la mejor onda porque la gente no tiene nada que ver y hay veces que tienes ganas de ponerte a llorar con la gente porque tenemos el mismo problema. De repente te encontrás diciéndole al otro como tiene que ponerle los límites a su hijo y vos a tu hijo no lo viste en todo el día porque estas laburando todo el día. En ese sentido, inciden las condiciones laborales porque somos de carne y hueso y necesitamos también contención. Ni hablar que a veces la obra social no te anda, no tienes con que pagar el médico, Psiquiatra no hay en la obra social por ejemplo. Yo tengo una compañera que tiene tres cargos a la mañana y a la noche en los tres niveles y no le alcanza, a nadie le alcanza. Obviamente lo que yo destaco de mi trabajo actual que hay un buen clima institucional de compañerismo de respeto y de que te tengan en cuenta con lo poco que hay, eso ayuda muchísimo. Eso es importante que haya

---

compañerismo y solidaridad un buen clima institucional ayuda, pero bueno por ahí no es el caso de de todas las instituciones de todos los ámbitos.

## 9- Anexo II: Formulario de la encuesta

### **Instrumento de recolección de datos para la tesis de grado " Trabajo Social y Educación. Un estudio sobre las intervenciones y las condiciones laborales de los profesionales de trabajo social en el ámbito de la educación primaria estatal en el partido de General Pueyrredón"**

El presente instrumento fue elaborado por el Colegio de Trabajadores Sociales de la provincia de Buenos Aires y es tomado en esta ocasión como referencia para la elaboración de la nombrada tesis de grado.

el objetivo general de la tesis es indagar cómo se relacionan las condiciones laborales y las intervenciones de los trabajadores sociales en el ámbito de la educación primaria en el partido de General Pueyrredón.

El Colegio de Trabajadores Sociales de la provincia de Buenos Aires todavía se encuentra llevando adelante el proceso de tabulación de datos y elaboración de conclusiones.

**\*Obligatorio**

#### 1. Nombre O.S

\_\_\_\_\_

#### 2. Escuela donde ejerce

\_\_\_\_\_

#### 3. Cantidad de cargos en educación primaria \*

*Marca solo un óvalo.*

- 1 en educación provincial
- 1 en educación municipal
- 2 en educación provincial
- 2 en educación municipal
- 1 en educación provincial y 1 en educación municipal

#### 4. Formación docente \*

*Marca solo un óvalo.*

- Realización de Tramo pedagógico
- Maestra de grado de base
- sin formación docente

### **Respecto del instrumento**

**5. 1. ¿Contesto la encuesta sobre condiciones de empleo del ejercicio profesional del trabajo social en la Pcia. de Buenos aires realizada en el 2017? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si  
 No  
 No sabe/ no contesta

**6. 2. ¿Completo la primer encuesta sobre condiciones de trabajo y ejercicio profesional que impulso el Colegio durante el 2011? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si  
 No  
 No sabe/ no contesta

## **Datos personales**

**7. 3. Género \***

*Marca solo un óvalo.*

- Femenino  
 Masculino  
 Otro: \_\_\_\_\_

**8. 5. Institución académica de formación \***

*Marca solo un óvalo.*

- Universidad Pública  
 Universidad Privada  
 Instituto terciario público  
 Instituto terciario privado  
 Instituto terciario privado con licenciatura en Universidad Privada  
 Instituto terciario privado con licenciatura en Universidad pública  
 Instituto terciario publico con licenciatura en universidad privada  
 Instituto terciario publico con licenciatura en universidad pública

**9. 6. Año de finalización de estudios de grado \***

\_\_\_\_\_

**10. 7. Máximo título alcanzado \***

*Marca solo un óvalo.*

- Terciario  
 Licenciatura  
 Especialización  
 Maestría  
 Doctorado  
 Posdoctorado

**11. 8. Otra titulación en curso \***

*Marca solo un óvalo.*

- Ninguna
- Licenciatura
- Especialización
- Maestría
- Doctorado
- Posdoctorado

**12. 9. ¿Posee matrícula profesional? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si
- No
- Suspendida voluntariamente

**Datos laborales, profesionales empleados****13. 20. Año de ingreso al mercado laboral (una vez graduada/o y ejerciendo como trabajador/a) \***

\_\_\_\_\_

**14. 21. ¿Cuántos empleos de trabajador/a social tiene actualmente? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Uno
- Dos
- Tres
- Más de tres

**15. 22. ¿Sufrió la pérdida/desvinculación de algún empleo como trabajador/a social en el período 2011-2017? \***

*Marca solo un óvalo.*

- si *Pasa a la pregunta 16.*
- no *Pasa a "Información de empleos actuales.."*

**Profesionales con pérdida de trabajo de algún empleo como trabajador/a social en el período 2011-2017**

**16. 23. ¿En qué momento quedó desvinculado/ de ese empleo \****Marca solo un óvalo.*

- 2017
- 2016
- 2015
- 2014
- 2013
- 2012
- 2011

**17. 24. La desvinculación de ese empleo fue por... \****Marca solo un óvalo.*

- Despido
- No renovación de contrato, relación, etc., por la parte empleadora
- Renuncia

**18. 24. Ese empleo era... \****Marca solo un óvalo.*

- Público de dependencia nacional
- Público de dependencia provincial
- Público de dependencia Municipal
- Organización no gubernamental (ONG)
- Mutual/cooperativa
- Organización gremial
- Obra social
- Otro: \_\_\_\_\_

**19. 26. Sus condiciones de contratación en el último empleo era... \****Marca solo un óvalo.*

- Planta permanente
- Planta transitoria/interina
- Contrato con recibo de sueldo
- Monotributo sin contrato
- Beca (rentada)
- Sin contrato, sin factura, sin recibo (rentado)
- Trabajo Ad Honorem (no rentado)
- Otro: \_\_\_\_\_

**20. 27. ¿Cuál era su principal área de desarrollo en ese empleo? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Educación
- Justicia
- Salud
- Acción Social
- Infancia y adolescencia
- Mujer
- Familia
- Tercera Edad
- Discapacidad
- Seguridad
- Sistema Penal
- Vivienda
- Empleo
- Adicciones
- Movimientos sociales
- Docencia
- Investigación
- Salud Mental
- Género
- Violencia
- Asistencia directa y emergencia social
- Seguridad Social
- Pueblos Originarios
- Economía social
- Otro: \_\_\_\_\_

**Información de empleos actuales.**

Responda a continuación por el empleo que mayor carga horaria posea.

**Empleo n° 1****21. 28. Año de ingreso \***

\_\_\_\_\_

**22. 29. El contrato se establece entre usted y un organismo... \***

Marca solo un óvalo.

- Público de dependencia Nacional
- Público de dependencia Provincial
- Público de dependencia Municipal
- organización no Gubernamental (ONG)
- Obra Social
- Otro: \_\_\_\_\_

**23. 30. Su modalidad de contratación es... \***

Marca solo un óvalo.

- Planta permanente *Pasa a la pregunta 26.*
- Planta Transitoria/interina *Pasa a la pregunta 24.*
- Contrato con recibo de sueldo *Pasa a la pregunta 24.*
- Contrato con monotributo *Pasa a la pregunta 24.*
- Contrato sin monotributo *Pasa a la pregunta 24.*
- Beca (rentada) *Pasa a la pregunta 24.*
- Pasantía (rentada) *Pasa a la pregunta 24.*
- Sin contrato, sin factura y sin recibo (rentado) *Pasa a la pregunta 24.*
- Trabajo Ad Honorem (no remunerado) *Pasa a la pregunta 26.*
- Otro: \_\_\_\_\_ *Pasa a la pregunta 26.*

**Profesionales con contratación con tiempo determinado de renovación****24. 31. Si usted tiene contratación con tiempo determinado de renovación, indique cada cuanto tiempo se renueva... \***

Marca solo un óvalo.

- Un mes
- Dos meses
- Tres meses
- Cuatro meses
- Cinco meses
- Seis meses
- Sieta meses
- Ocho meses
- Nueve meses
- Diez meses
- Once meses
- Doce meses

## 25. 32. ¿Considera que peligra su relación contractual? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No
- No sabe/ no contesta

### Continuación ítem sobre "modalidad de contratación"

## 26. 33. ¿En su lugar de trabajo, se presentan algunas de las siguientes características? \*

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	No	No sabe/no contesta
Presencia de ruidos molestos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de privacidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de espacio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de iluminación acorde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de artefactos de acondicionamiento ambiental (sea frío/calor)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de aseo/limpieza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta o ausencia de mobiliario adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 27. 34. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas del lugar de trabajo (dependencia, oficina, sala, espacio físico) donde desarrolla cotidianamente sus tareas? \*

Marca solo un óvalo.

- excelentes
- Muy buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

28. **35. ¿Conoce a cuál de estos derechos puede Ud. acceder en función de su empleo? \***

*Marca solo un óvalo por fila.*

	Si	No	No sabe/no contesta
Aportes jubilatorios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obra social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacaciones pagas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencias por maternidad/paternidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asignaciones familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antigüedad en la institución/cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Día femenino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Día de estudio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ART	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por enfermedad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por familiar enfermo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por fallecimiento de familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
licencia por capacitación/formación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia para participar en actividades del Colegio Profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a huelga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por razones particulares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a jardín maternal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por ser víctima de violencia de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

29. **36. ¿Cuántas horas semanales trabaja según el contrato establecido con el organismo empleador? \***

\_\_\_\_\_

30. **37. ¿Realiza horas extras para cumplir con las tareas asignadas? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si, pero las mismas no son cobradas
- Si, las mismas son cobradas
- No realiza horas extras

31. **38. ¿Cuál es el salario neto que percibe por mes? Esta suma se refiere al salario final, de bolsillo de este empleo. \***

\_\_\_\_\_

32. 39. ¿ Considera que la institución le proporciona en tiempo y forma de los siguientes recursos o herramientas de trabajo? \*

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	A veces	No	No sabe/no contesta
Acceso a internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computadora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impresora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Articulos de libreria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vehiculo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viatico de transporte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

33. 40. ¿Existen otros recursos/ herramientas que deban considerarse? \*

---



---



---



---



---

34. 41. ¿Cuál es el grado de satisfacción en su trabajo cotidiano? \*

Marca solo un óvalo.

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Insatisfactorio

35. 42. Considera que sus condiciones y medio ambiente de trabajo son... \*

Marca solo un óvalo.

- Excelentes
- Muy buenas
- Buenas
- regulares
- Malas
- Muy malas

36. 43. ¿Se encuentra afiliado/a a algún gremio o sindicato? \*

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

37. 44. Si respondió que se encuentra afiliado a un gremio o sindicato, podría decirnos a cuál

---

## Información sobre ejercicio profesional

**38. 47. ¿En este empleo, cuál es la principal área en sus labores? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Acción social
- Adicciones
- Asistencia directa y emergencia social
- Discapacidad
- Docencia
- Economía social
- Educación
- Empleo
- Familia
- Género
- Infancia y adolescencia
- Investigación
- Justicia
- Medio ambiente
- Movimientos sociales
- Mujer
- Pueblos originarios
- Recursos Humanos
- Responsabilidad social empresarial
- Salud
- Salud Mental
- Seguridad
- Seguridad social
- Sistema penal
- Tercera Edad
- Violencia
- Vivienda
- Otro: \_\_\_\_\_

**39. 48. ¿Con qué frecuencia realiza las tareas/funciones/actividades abajo consignadas? \****Marca solo un óvalo por fila.*

	Muy Frecuentemente	Frecunetemente	Poco frecuentemente	nunca	No sabe/no contesta
Actividades territoriales y organizacion comunitaria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Articulación con instituciones/redes barriales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asesorias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asistencia directa: distribución de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Capacitación y educación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Coordinación de área o equipo de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diseño de instrumentos de recolección de información	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboración de informes sociales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Elaboración de informes y estadísticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Entrevistas individuales/grupales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluación y/o monitoreo de planes, programas y proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gestión de recursos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Investifación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jefatura de servicio/programa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Orientación, asesormiento y derivación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Planificación: elaboración/ evaluación de proyectos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Registro de actuaciones	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respuestas a expedientes, planillas, estadísticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisión	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Supervisión de practicas pre-profesionales de estudiantes de trabajo social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Visitar domiciliarias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras tareas/actividades no mencionadas anteriormente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**40. Cuáles son las problemáticas que requieren su intervención cotidiana? \****Marca solo un óvalo por fila.*

	Si	No	No sabe/ no contesta
Abuso sexual en la infancia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adopción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apropiación- trata de niños/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausentismo escolar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consumo problemático de sustancias psicoactivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
" Transgresiones" a la ley	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deficit habitacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desaparición de personas ( fugas, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desescolarización/descersión escolar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dificultades de acceso al transporte público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Embarazo adolescente/maternidad/paternidad adolescente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intento de suicidio/suicidio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medicalización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Niños/as en situación de calle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas/familias en situación de calle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemáticas alimenticias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemáticas de salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemáticas de la salud mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia/discriminación deportiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras problemáticas no mencionadas anteriormente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**41. 50. ¿Siente respaldo de la institución a hora de tomar decisiones en su intervención? \****Marca solo un óvalo.*

- Muy frecuentemente  
 Frecuentemente  
 Poco frecuentemente  
 Nunca  
 No sabe/ no contesta

**42. 51. En su lugar de trabajo ¿ hay personas que realizan las mismas tareas que usted y no son trabajadores/as sociales? \****Marca solo un óvalo.*

- Si, son estudiantes de trabajo social  
 Si, personal administrativo  
 Si, personal político  
 No  
 No sabe/ no contesta  
 Otro: \_\_\_\_\_

**43. 52. ¿Cuenta con un espacio físico de uso exclusivo para su ejercicio profesional? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si
- No
- No sabe/ no contesta

**44. 53. ¿Se siente identificado/a con alguna de las situaciones abajo mencionadas? \***

*Marca solo un óvalo por fila.*

	Si	No	No sabe/no contesta
Inestabilidad en el cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sobre carga en el volumen de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escasas posibilidades de sustentar proyectos /lineas de intervención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deslegitimación/incomprensión del quehacer profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bajo impacto de las intervenciones profesionales en relación a los rasgos de las situaciones problemáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baja articulación de acciones con el resto del personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**45. 54. ¿En su trabajo se garantiza el resguardo de la información, sea en el momento de realizar una entrevista y/o de la documentación? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si
- No
- No sabe/ no contesta

**46. 55. ¿Ud. tiene un segundo empleo como trabajador/a social? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si *Pasa a la pregunta 47.*
- No *Pasa a la pregunta 72.*
- No sabe/no contesta *Pasa a la pregunta 72.*

## Empleo n° 2

**47. 56. Año de ingreso \***

\_\_\_\_\_

**48. 57. El contrato se establece entre usted y un organismo... \***

Marca solo un óvalo.

- Público de dependencia Nacional
- Público de dependencia Provincial
- Público de dependencia Municipal
- organización no Gubernamental (ONG)
- Obra Social
- Otro: \_\_\_\_\_

**49. 58. Su modalidad de contratación es... \***

Marca solo un óvalo.

- Planta permanente *Pasa a la pregunta 52.*
- Planta Transitoria/interina *Pasa a la pregunta 50.*
- Contrato con recibo de sueldo *Pasa a la pregunta 50.*
- Contrato con monotributo *Pasa a la pregunta 50.*
- Contrato sin monotributo *Pasa a la pregunta 50.*
- Beca (rentada) *Pasa a la pregunta 50.*
- Pasantía (rentada) *Pasa a la pregunta 50.*
- Sin contrato, sin factura y sin recibo (rentado) *Pasa a la pregunta 50.*
- Trabajo Ad Honorem (no remunerado) *Pasa a la pregunta 52.*
- Otro: \_\_\_\_\_ *Pasa a la pregunta 52.*

**Profesionales con contratación con tiempo determinado de renovación en empleo dos****50. 59. Si usted tiene contratación con tiempo determinado de renovación, indique cada cuanto tiempo se renueva... \***

Marca solo un óvalo.

- Un mes
- Dos meses
- Tres meses
- Cuatro meses
- Cinco meses
- Seis meses
- Siete meses
- Ocho meses
- Nueve meses
- Diez meses
- Once meses
- Doce meses

**51. 60. ¿Considera que pelagra su relación contractual? \****Marca solo un óvalo.*

- Si
- No
- No sabe/ no contesta

**Continuación ítem sobre "modalidad de contratación" del empleo dos****52. 61. ¿En su lugar de trabajo, se presentan algunas de las siguientes características? \****Marca solo un óvalo por fila.*

	Si	No	No sabe/no contesta
Presencia de ruidos molestos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de privacidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de espacio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de iluminación acorde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de artefactos de acondicionamiento ambiental (sea frío/calor)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausencia o escasez de aseo/limpieza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta o ausencia de mobiliario adecuado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**53. 62. ¿Cómo calificaría las condiciones físicas del lugar de trabajo (dependencia, oficina, sale, espacio físico) donde desarrolla cotidianamente sus tareas? \****Marca solo un óvalo.*

- Excelentes
- Muy buenas
- Regulares
- Malas
- Muy malas

**54. 63. ¿Conoce a cuál de estos derechos puede Ud. acceder en función de su empleo? \***

*Marca solo un óvalo por fila.*

	Si	No	No sabe/no contesta
Aportes jubilatorios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Obra social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vacaciones pagas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencias por maternidad/paternidad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asignaciones familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Antigüedad en la institución/cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Día femenino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Día de estudio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ART	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por enfermedad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por familiar enfermo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por fallecimiento de familiar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
licencia por capacitación/formación	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia para participar en actividades del Colegio Profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Derecho a huelga	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por razones particulares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acceso a jardín maternal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Licencia por ser víctima de violencia de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**55. 64. ¿Cuántas horas semanales trabaja según el contrato establecido con el organismo empleador? \***

\_\_\_\_\_

**56. 65. ¿Realiza horas extras para cumplir con las tareas asignadas? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si, pero las mismas no son cobradas
- Si, las mismas son cobradas
- No realiza horas extras

**57. 66. ¿Cuál es el salario neto que percibe por mes? Esta suma se refiere al salario final, de bolsillo de este empleo. \***

\_\_\_\_\_

58. 67. **¿Considera que la institución le proporciona en tiempo y forma de los siguientes recursos o herramientas de trabajo? \***

Marca solo un óvalo por fila.

	Si	A veces	No	No sabe/no contesta
Acceso a internet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Computadora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impresora	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Telefono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Articulos de libreria	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vehiculo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viatico de transporte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

59. 68. **¿Existen otros recursos/ herramientas que deban considerarse? \***

---



---



---



---



---

60. 69. **¿Cuál es el grado de satisfacción en su trabajo cotidiano? \***

Marca solo un óvalo.

- Muy satisfactorio
- Satisfactorio
- Poco satisfactorio
- Insatisfactorio

61. 70. **Considera que sus condiciones y medio ambiente de trabajo son... \***

Marca solo un óvalo.

- Excelentes
- Muy buenas
- Buenas
- regulares
- Malas
- Muy malas

62. 71. **¿Se encuentra afiliado/a a algún gremio o sindicato? \***

Marca solo un óvalo.

- Si
- No

63. 72. **Si respondió que se encuentra afiliado a un gremio o sindicato, podría decirnos a cuál**

---

**Información sobre ejercicio profesional del empleo dos**

**64. 75. ¿En este empleo, cuál es la principal área en sus labores? \***

*Selecciona todos los que correspondan.*

- Acción social
- Adicciones
- Asistencia directa y emergencia social
- Discapacidad
- Docencia
- Economía social
- Educación
- Empleo
- Familia
- Género
- Infancia y adolescencia
- Investigación
- Justicia
- Medio ambiente
- Movimientos sociales
- Mujer
- Pueblos originarios
- Recursos Humanos
- Responsabilidad social empresarial
- Salud
- Salud Mental
- Seguridad
- Seguridad social
- Sistema penal
- Tercera Edad
- Violencia
- Vivienda
- Otro: \_\_\_\_\_

**65. 76. ¿Con qué frecuencia realiza las tareas/funciones/actividades abajo consignadas? \****Marca solo un óvalo por fila.*

	Muy Frecuentemente	Frecunetemente	Poco frecuentemente	nunca	No sabe/no contesta
Actividades territoriales y organizacion comunitaria	<input type="radio"/>				
Articulación con instituciones/redes barriales	<input type="radio"/>				
Asesorias	<input type="radio"/>				
Asistencia directa: distribución de recursos	<input type="radio"/>				
Capacitación y educación	<input type="radio"/>				
Coordinación de área o equipo de trabajo	<input type="radio"/>				
Diseño de instrumentos de recolección de información	<input type="radio"/>				
Elaboración de informes sociales	<input type="radio"/>				
Elaboración de informes y estadísticas	<input type="radio"/>				
Entrevistas individuales/grupales	<input type="radio"/>				
Evaluación y/o monitoreo de planes, programas y proyectos	<input type="radio"/>				
Gestión de recursos	<input type="radio"/>				
Investifación	<input type="radio"/>				
Jefatura de servicio/programa	<input type="radio"/>				
Orientación, asesormiento y derivación	<input type="radio"/>				
Planificación: elaboración/ evaluación de proyectos	<input type="radio"/>				
Registro de actuaciones	<input type="radio"/>				
Respuestas a expedientes, planillas, estadísticas	<input type="radio"/>				
Supervisión	<input type="radio"/>				
Supervisión de practicas pre-profesionales de estudiantes de trabajo social	<input type="radio"/>				
Visitar domiciliarias	<input type="radio"/>				
Otras tareas/actividades no mencionadas anteriormente	<input type="radio"/>				

**66. 77. ¿Cuales son las problemáticas que requieren su intervención cotidiana? \****Marca solo un óvalo por fila.*

	Si	No	No sabe/ no contesta
Abuso sexual en la infancia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Adopción	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Apropiación- trata de niños/as	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausentismo escolar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Consumo problemático de sustancias psicoactivas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
" Transgresiones" a la ley	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deficit habitacional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desaparición de personas ( fugas, etc)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Desescolarización/descersión escolar	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dificultades de acceso al transporte público	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Embarazo adolescente/maternidad/paternidad adolescente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Intento de suicidio/suicidio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Medicalización	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Niños/as en situación de calle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personas/familias en situación de calle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemáticas alimenticias	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemáticas de salud	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Problemáticas de la salud mental	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
trabajo infantil	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia de género	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia institucional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Violencia/discriminación deportiva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Otras problemáticas no mencionadas anteriormente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**67. 78. ¿Siente respaldo de la institución a a hora de tomar decisiones en su intervención? \****Marca solo un óvalo.*

- muy frecuentemente
- Frecuentemente
- Poco frecuentemente
- Nunca
- No sabe/ no contesta

**68. 79. En su lugar de trabajo ¿ hay personas que realizan las mismas tareas que usted y no son trabajadores/as sociales? \****Marca solo un óvalo.*

- Si, son estudiantes de trabajo social
- Si, personal administrativo
- Si, personal político
- No
- No sabe/ no contesta
- Otro: \_\_\_\_\_

69. **80. ¿Cuenta con un espacio físico de uso exclusivo para su ejercicio profesional? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si  
 No  
 No sabe/ no contesta

70. **81. ¿Se siente identificado/a con alguna de las situaciones abajo mencionadas? \***

*Marca solo un óvalo por fila.*

	Si	No	No sabe/no contesta
Inestabilidad en el cargo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sobre carga en el volumen de trabajo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Escasas posibilidades de sustentar proyectos /lineas de intervención	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Deslegitimación/incomprensión del quehacer profesional	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bajo impacto de las intervenciones profesionales en relación a los rasgos de las situaciones problemáticas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Baja articulación de acciones con el resto del personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

71. **82. ¿En su trabajo se garantiza el resguardo de la información, sea en el momento de realizar una entrevista y/o de la documentación? \***

*Marca solo un óvalo.*

- Si  
 No  
 No sabe/ no contesta

## Preguntas generales

72. **111. Nos podría decir el porcentaje de sus ingresos totales en relación a los ingresos del hogar? \***

\_\_\_\_\_

73. **112. ¿Qué cantidad de integrantes tiene su hogar? \***

\_\_\_\_\_

**74. 113. ¿Con qué frecuencia utiliza alguno de estos medios para informarse, actualizarse y acrecentar su calificación y formación?**

Marca solo un óvalo por fila.

	muy frecuentemente	frecuentemente	poco frecuentemente	nunca
Asistencia a seminarios, cursos y charlas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Compra de libros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Concurrencia a bibliotecas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lectura de diarios y periodicos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lectura de revistas especializadas en trabajo social	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participación de jornadas, congresos y eventos academicos y profesionales	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Participación en proyectos de investigación/ grupos de estudios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Realización de cursos o carreras de posgrado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Utilización de internet e información en línea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vinculaion con intituciones academicas/universidades	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**75. 114. considera que en el ultimo año usted ha sido victima de alguna de las siguientes situaciones de violencia institucional o acoso laboral \***

Marca solo un óvalo por fila.

	si	no	no sabe/no contesta
Agresión fisica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso sexual	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso psicologico	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Acoso/ hostigamiento/maltrato laboral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
negación del pase a otra area/ependencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pase sin su consentimiento a otra area/dependencia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Recorte de horas extras, viaticos, etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dilatacion en la tramitacion de expedientes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
No otorgamiento de bonificaciones correspondientes a la tarea	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persecusion politica o sindical	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persecusion ideologica	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbitrariedad en concursos/ seleccion	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**76. 115. ¿Participa de la organización gremial? \***

Marca solo un óvalo.

- Mucha frecuencia *Pasa a la pregunta 79.*
- relativa secuencia *Pasa a la pregunta 79.*
- poca frecuencia *Pasa a la pregunta 78.*
- nula frecuencia *Pasa a la pregunta 78.*

## Participación en actividades del colegio profesional

77. 116. ¿Participa de alguna actividad relacionada con el colegio profesional? como por ejemplo: comisiones, reuniones, asambleas, capacitaciones, formaciones, charlas-debate, etc. \*

Marca solo un óvalo.

- Mucha frecuencia *Pasa a la pregunta 81.*
- Relativa frecuencia *Pasa a la pregunta 81.*
- Poca frecuencia *Pasa a la pregunta 80.*
- Nula frecuencia *Pasa a la pregunta 80.*

## Poca o nula participación en espacios sindicales o gremiales

78. 117. Si ud. respondió con poca frecuencia o nula frecuencia, los motivos son: \*

Marca solo un óvalo.

- Desinterés *Pasa a la pregunta 77.*
- Falta de tiempo *Pasa a la pregunta 77.*
- Diferencias políticas *Pasa a la pregunta 77.*
- Por temor a represalias en mi lugar de trabajo *Pasa a la pregunta 77.*
- Otro: \_\_\_\_\_ *Pasa a la pregunta 77.*

## Mucha o relativa participación en espacios sindicales o gremiales

79. 118. Ud. forma parte de Comisión directiva/cuerpo de delegados, etc., del espacio gremial? \*

Marca solo un óvalo.

- si *Pasa a la pregunta 77.*
- no *Pasa a la pregunta 77.*
- Otro: \_\_\_\_\_ *Pasa a la pregunta 77.*

## Poca o nula participación en espacios del colegio profesional

80. 119. Si ud. respondió con poca frecuencia o nula frecuencia, los motivos son: \*

Marca solo un óvalo.

- Desinterés *Pasa a la pregunta 82.*
- Falta de tiempo *Pasa a la pregunta 82.*
- Diferencias políticas *Pasa a la pregunta 82.*
- Por temor a represalias en mi lugar de trabajo. *Pasa a la pregunta 82.*
- Otro: \_\_\_\_\_ *Pasa a la pregunta 82.*

## Mucha o relativa participación en espacios del colegio profesional

81. **120. Ud. forma parte de alguna de las instancias formales del colegio profesional ( autoridad, integrante de comision, etc.,) \***

*Marca solo un óvalo.*

- sí
- no
- Otro: \_\_\_\_\_

### **Valoración sobre actividades del colegio profesional.**

82. **121. Considera que las actividades y/o servicios que brinda el colegio profesional son: \***

*Marca solo un óvalo.*

- Excelentes
- Muy buenas
- Buenas
- Regulares
- Malas
- las desconozco

83. **122. Dejamos este espacio abierto para que pueda socializar cuestiones no consideradas en la encuesta, como así también posibles propuestas para ser consideradas por el colegio profesional \***

---

---

---

---

---