



Serie Espacios Ocupacionales

VIRGINIA GARDEY

ANDREA OLIVA

SOL ROMERO

CECILIA PÉREZ

TRABAJO SOCIAL Y CONDICIONES LABORALES:
CARACTERÍSTICAS GENERALES
DE LOS ESPACIOS OCUPACIONALES
EN LA PROVINCIA DE BUENOS AIRES



Serie Espacios Ocupacionales

Trabajo Social y condiciones laborales: Características generales de los Espacios Ocupacionales en la Provincia de Buenos Aires

Virginia Gardey
Andrea Oliva
Cecilia Pérez
Sol Romero*

* Integrantes de la comisión de Condiciones laborales y asuntos profesionales del Distrito Azul-CATSPBA y docentes-investigadoras del Departamento de Trabajo Social y del Grupo de Investigación y Acción Social de la Facultad de Ciencias Humanas-UNICEN.

Espacios Ocupacionales III

Trabajo Social y condiciones laborales: características generales de los Espacios Ocupacionales en la Provincia de Buenos Aires

Comité editorial:

Manuel Mallardi, Carmina Macias, Clarisa Burgardt, Ximena Lopez, Laura Paradela
(ICEP - Instituto de Capacitación y Estudios Profesionales)

Mirta Rivero

(Mesa Ejecutiva del Colegio de Trabajadores Sociales de la Pcia. de Bs. As.)

Trabajo Social y condiciones laborales : características generales de los Espacios Ocupacionales en la Provincia de Buenos Aires / Andrea Antonia Oliva... [et al.].- 1a ed. - La Plata : Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires, 2020.
Libro digital, PDF - (Documentos para el ejercicio profesional del Trabajo Social. espacios ocupacionales ; 3)

Archivo Digital: descarga y online
ISBN 978-987-4093-21-9

I. Trabajo Social. I. Oliva, Andrea Antonia.
CDD 361.32

Está permitida la reproducción parcial o total de los contenidos de este libro con la mención de la fuente. Todos los derechos reservados.

© Oliva, Andrea Antonia; Gardey, Virginia; Pérez, Cecilia; Romero, Sol
ISBN 978-987-4093-21-9
Queda hecho el depósito que marca la ley 11.723.
Argentina - Diciembre 2020

Colegio de Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires

Calle 54 # 742 Piso 3° (1900) La Plata - Bs. As.

Tel-Fax (0221) 427-1589 - E-mail: info@catspba.org.ar - www.catspba.org.ar

Autoridades del Colegio de Trabajadores Sociales de la provincia de Buenos Aires

CONSEJO SUPERIOR

Mesa Ejecutiva:

Presidente: MIRTA GRACIELA RIVERO
Vicepresidente: ADRIANA ELISABET ROSSI
Secretario: MARCELA PATRICIA MOLEDDA
Tesorero: MARCELO ANIBAL ECHAZARRETA

Vocales Distrito Azul:

Titular: LORENA PAOLA CALVETE
Suplente: ANDREA ANTONIA OLIVA

Vocales Distrito Bahia Blanca:

Titular: SANDRA ELIZABETH VALENZUELA
Suplente: CLARISA BURGARDT

Vocales Distrito Dolores:

Titular: CLAUDIA MIRIAM CHIMINELLI
Suplente: SERGIO ESTEBAN BACCI

Vocales Distrito Junin:

Titular: NADIA CELESTE RODRIGUEZ
Suplente: CATALINA MARÍA BOCACCIO

Vocales Distrito La Matanza:

Titular: ANDREA DEL VALLE MEDINA
Suplente: GRACIELA BEATRIZ ORLANDO

Vocales Distrito La Plata:

Titular: MARIA JOSE CANO
Suplente: JULIETA MASCOTRO

Vocales Distrito Lomas de Zamora:

Titular: MARTA SUSANA MONTE
Suplente: MONICA EDITH ETCHEVERRY

Vocales Distrito Mar del Plata:

Titular: MARIANA SOLEDAD BUSTOS YAÑEZ
Suplente: JESSICA MILENA GALLO

Vocales Distrito Mercedes:

Titular: IRMA CRISTINA ISABEL ACUÑA
Suplente: NICOLÁS PELLEGRINI

Vocales Distrito Moreno - Gral. Rodriguez:

Titular: ESTELA MARIS RODRIGUEZ VEDIA
Suplente: MARIANO EDUARDO COLOMBO

Vocales Distrito Morón:

Titular: PATRICIA LAURA BERTAZZA
Suplente: JORGELINA ALEJANDRA CAMILETTI

Vocales Distrito Necochea:

Titular: ADRIANA PEREZ
Suplente: NÉLIDA ROSANA D'ANNUNZIO

Vocales Distrito Pergamino:

Titular: SONIA VIVIANA SANCHEZ
Suplente: MARÍA BELÉN TABORDA

Vocales Distrito Quilmes:

Titular: MARCELO CLAUDIO KOWALCZUK
Suplente: PAOLA ELIZABETH STANLEY

Vocales Distrito San Isidro:

Titular: ADRIANA GRACIELA REYNOSO
Suplente: MARÍA MARTA CARNERO

Vocales Distrito San Martin:

Titular: SILVIA PATRICIA GARCIA
Suplente: MABEL JUANA ODORISIO

Vocales Distrito San Nicolás:

Titular: MARIA EUGENIA PINI
Suplente: MARÍA VIRGINIA LATTANZIO

Vocales Distrito Trenque Lauquen:

Titular: MARÍA SOLEDAD FOSSAT
Suplente: ELEANA GALIANO

Vocales Distrito Zárate - Campana:

Titular: PATRICIA LAURA MANSILLA
Suplente: CAROLINA SABAROTZ

TRIBUNAL DE DISCIPLINA

Vocales titulares:

Marisa Beatriz SPINA
Maria Carolina MAMBLONA
Silvia Alejandra COUDERC
Patricia Analia PARISI
Dario Alejandro PETRILLO

Vocales Suplentes:

Tatiana Maria FINK
Regina Laura PARADELA
Susana Beatriz RODRIGUEZ
Carla Marcela LAMBRI

Índice

- 6** Prólogo
- 8** Introducción
- 10** Datos generales de la sistematización
- 12** Distritos del CATSPBA
- 13** Problemáticas abordadas
- 16** Actividades realizadas
- 29** Disponibilidad de recursos de funcionamiento
- 42** Calificación de condiciones y medio ambiente de trabajo
- 52** Evaluación de situaciones laborales del ejercicio profesional
- 60** Consideraciones finales
- 62** Bibliografía de referencia

Prólogo

“...frente al fracaso de una técnica, de un saber-hacer o de un conocimiento, hay un sujeto que experimente impotencia..., sin embargo el fracaso puede ser también un impulso hacia la superación, hacia la búsqueda de solución”. (Christophe Dejours)

Desde hace 10 años, el Colegio de Trabajadorxs Sociales de la Provincia de Buenos Aires ha tomado la decisión de instalar en la agenda institucional el abordaje sobre las condiciones laborales de les profesionales, centralizando la discusión en sus implicancias para los procesos de intervención profesional.

En este sentido, resulta importante resaltar, que esta decisión, producto de la articulación de múltiples aspectos, no sólo reconoce al Trabajo Social como una profesión que se inscribe en la división social y sexual del trabajo donde su carácter

asalariado se constituye en un elemento central, sino que presta particular atención a los cambios en el mundo del trabajo, que afectan en su conjunto a toda la clase trabajadora.

Como parte de ese trabajo resultan sistemáticas las acciones desarrolladas que abarcan la inclusión de Foros de Discusión sobre las condiciones laborales en las últimas cinco Jornadas Provinciales de Trabajo Social organizadas desde el CATSPBA, las dos encuestas provinciales sobre “Condiciones de empleo y ejercicio profesional” (Edición 2011 y 2107) y a la que se le suma la reciente encuesta respecto del mismo tema, pero particularizando en tiempos de COVID-19, la creación en el año 2013 de la Comisión Asesora Provincial sobre Condiciones de Laborales y Asuntos Profesionales, así como se impulsan sostenidamente la realización de Foros Distritales y Regionales para organizar una agenda de trabajo que ponga en debate las condiciones de intervención y propositivamente avance en la conquista de reivindicaciones para el colectivo profesional.

En esta línea celebramos esta nueva publicación, que, retomando los resultados de la encuesta realizada en el 2017 presenta de manera ordenada y grafica un panorama respecto de las condiciones de trabajo tensionando la idea de supuesta “autonomía” y “voluntad” para abo-

nar al análisis respecto que las actividades que desarrollamos tienen una dinámica, organización, recursos y objetivos que son determinados más allá de nuestro control, por parte de las entidades empleadoras y lejos de constituir un “telón de fondo”, resultan elementos centrales de los procesos de intervención. Sin ninguna duda el sistema capitalista construyó una arquitectura para garantizar instrumentos, instituciones y mecanismos que aseguren su poder de dominio, deslocalizando o tercerizando las etapas de producción del trabajo, atacando principalmente aquellas regiones del mundo con bajos estándares de protección laboral o medioambiental. En las últimas décadas el modelo de las cadenas globales de producción a través de sus empresas han impregnado culturalmente de estos contenidos también a las agencias del Estado, profundizándose la precarización, atentando contra la inclusión, igualdad, equidad de género y la justicia social; además de fomentar el uso masivo de trabajo informal, así como también la extensión de nuevas formas de trabajo forzoso o esclavitud moderna. Hemos detectado que el incremento de tareas fragmentadas encargadas por distintos programas estatales ofreciendo como contratación modalidades muy frágiles coloca en desventaja a la mayoría de los profesionales del TS (versión conocida como “monotributistas”).

Disputar el orden económico actual, implica entre otras cuestiones conocer con profundidad nuestra propia realidad laboral, nuestros derechos para intentar la desmercantilización de los bienes comunes y reducir las desigualdades que cimentan este sistema neoliberal y patriarcal. Proponer un modelo que ponga en el centro los cuidados y la sostenibilidad de la vida, a partir de un profundo cambio en el metabolismo social y una nueva relación con el ambiente nos obliga a revisar todos los circuitos de empleabilidad y de la fuerza de trabajo que dispongo para participar del mundo del trabajo,

Alentamos a continuar realizando producciones escritas que aporten a desnaturalizar la realidad sobre la que se interviene, el reconocimiento de la condición en cuanto trabajadores asalariados, como así también por la complejidad y dinámica que asumen los programas y políticas públicas, en una actualidad que merece nuestros mayores esfuerzos para que en estos tiempos aciagos, podamos colectivamente avanzar en la plena jerarquización profesional y con ello constituirnos en actores firmes por la protección de derechos y mejores condiciones de vida para la población.

Introducción

Este trabajo es una sistematización de información que se venía elaborando con anterioridad a la pandemia COVID19. Los cambios producidos, a partir de esta situación, se encuentran en desarrollo al momento de esta publicación.

La información que se expone es en base a los resultados de la *Encuesta sobre Condiciones de Empleo del ejercicio profesional del Trabajo Social en la Provincia de Buenos Aires*¹ desarrollada entre la Mesa Ejecutiva provincial, el Instituto de Capacitación y Estudios profesionales junto a la Comisión Provincial de condiciones laborales y asuntos profesionales del CATSPBA (2016-2017). Cabe destacar que, en la Colección Digital del CATSPBA, se encuentra el texto *Condiciones del ejercicio profesional del Trabajo Social: Tendencias en la Provincia de Buenos Aires* (2018) donde se explicitan los aspectos teórico-metodológicos referidos a la *Encuesta*.

Asimismo, en el citado volumen se han brindado datos sobre trayectorias formativas, actualización, inserción laboral y formas de contratación.

En el presente trabajo nos abocamos a brindar información cuantitativa recurriendo a imágenes gráficas, que toman centralidad en la exposición de los datos².

Cabe aclarar que, en años anteriores, veníamos circulando el contenido en distintos formatos de documentos de trabajo o presentación visuales, siendo utilizados en espacios de formación y foros de debate.

Consideramos que los procesos de intervención no se comprenden en forma aislada y, en ese sentido, creemos que el papel de la organización colectiva es fundamental en la comprensión del despliegue/contracción de las

1 En adelante se abrevia Encuesta

2 Estará a disposición en material anexo todos los cuadros y gráficos, de forma separada, a los fines de poder utilizarse en presentaciones para el debate, así como fuentes para otras producciones analíticas.

acciones que es posible realizar en un momento determinado.

Procuramos articular el trabajo de investigación con las necesidades de la organización colectiva, aportando elementos para la formulación de las reivindicaciones que, como profesionales asalariados, es necesario definir en la lucha por los derechos que garanticen adecuadas condiciones de vida y de trabajo.

Datos generales de la sistematización

La *Encuesta* utilizada como fuente se ha implementado por medio de un formulario autoadministrado en línea, realizado en forma anónima y aplicada a los 19 distritos que conforman la jurisdicción provincial del CATSPBA. Se han obtenido respuestas de un total de 1383 cargos ocupados por profesionales del Trabajo Social en la Provincia de Buenos Aires. Debido al pluriempleo esos cargos pertenecen a 1110 profesionales del Trabajo Social.

En la *Encuesta* se ha registrado: el distrito pertenencia, sexo/identidad de género, edad, títulos alcanzados, formación, trayectorias de empleo/desempleo, las formas de contratación, el acceso y la disponibilidad de recursos en los procesos de intervención, los niveles de satisfacción con el medio ambiente laboral y las situaciones problemáticas abordadas. Estas dimensiones están plasmadas dentro del formulario que contiene 122 **ítems**, entre los cuales se ha seleccionado para esta sistematización las respuestas atinentes a actividades, problemáticas y los recursos de funcionamiento que derivan de las preguntas sobre ambiente laboral, espacios físicos y la provisión de medios de trabajo por parte de organismos empleadores.

Cabe aclarar, que para el caso de quienes se desempeñan en los ámbitos de formación y/o investigación la *Encuesta* no incluía todos los ítems, siendo redirigido por el mismo formulario. Se registraron 119 respuestas sobre cargos de docencia y/o investigación, que corresponden 63% a Universidades Nacionales, 16% Institutos Terciarios, 9% Residencias en Salud de la Provincia de Buenos Aires, 2% Universidades privadas, 2% en el CONICET/CIC y 8% es la suma de cargos en centros diversos.

Se ha sistematizado la información de la totalidad de los datos obtenidos por la *Encuesta*, que corresponden a los 19 distritos del CATSPBA, observando en su mayoría que han mantenido cierta pro-

porción de respuestas con relación a la cantidad de matriculades³. En ese sentido, ofrecemos el detalle de la cantidad de encuestas que corresponden a cada distrito.

Cada conjunto de gráficos y cuadros se presenta con las preguntas tal como fueron formuladas en la *Encuesta*.

Se ha ordenado cada secuencia de acuerdo con los datos cuantitativos que se exponen y las vinculaciones entre respuestas.

Se le ha asignado un número correlativo a cada gráfico y cada cuadro a fin de facilitar su identificación para posteriores usos.

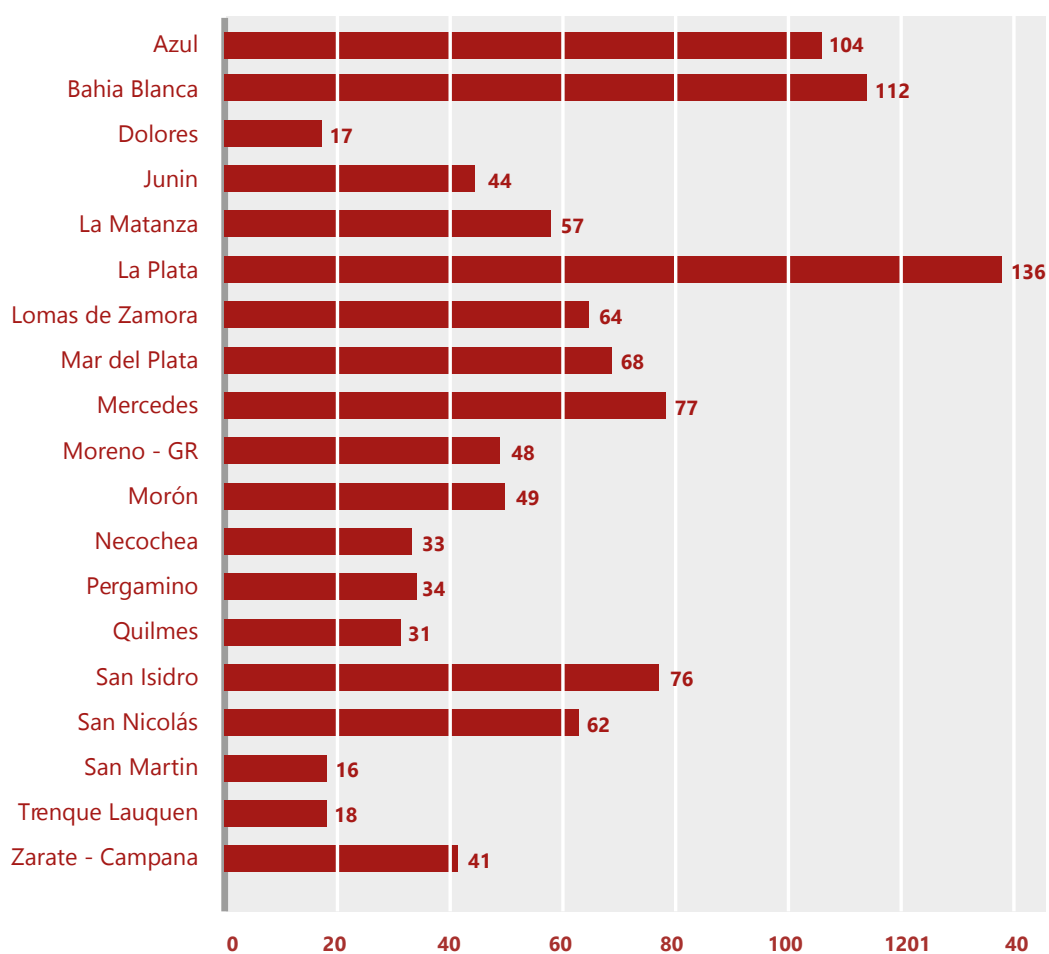
La información vertida pretende contribuir no solo a fines estadísticos, sino a distintas y posteriores aproximaciones de análisis, establecer geo-referencias territoriales e institucionales, que permitan caracterizar el ejercicio profesional del Trabajo Social en la Provincia de Buenos Aires.

³ El detalle de porcentajes se encuentra en la Tabla 2 del trabajo Condiciones del Ejercicio Profesional del Trabajo Social. Tendencias en la Provincia de Bs. As. Edición digital CATSPBA -Temas de agenda (2018)

Distritos del CATSPBA

La *Encuesta* obtuvo respuestas procedentes de los 19 distritos, tal como se presenta a continuación.

Gráfico N°1



Problemáticas abordadas

Los procesos de intervención tienen un común denominador en las problemáticas abordadas en los distintos espacios ocupacionales, ya sean, denominados campos, áreas o dependencias.

La *Encuesta* realizó la siguiente consulta: *¿Cuáles son las problemáticas que requieren su intervención cotidiana?*

Las opciones para responder fueron: *Si – No – No sabe/no contesta (NsNc)*, sobre un listado presentado en orden alfabético que permitía responder cada ítem, tal como se detalla a continuación:

- Abuso sexual infantil
- Adopción
- Apropiación/trata de niños/as
- Ausentismo escolar
- Consumo problemático de sustancias psicoactivas
- Déficit habitacional
- Desaparición de personas
- Desescolarización/deserción escolar
- Problemas de acceso al transporte público
- Embarazo adolescente / maternidad / paternidad adolescente
- Intento de suicidio/suicidio
- Medicalización
- Niñxs en situación de calle

- Personas/familias en situación de calle
- Problemáticas alimentarias
- Problemáticas de salud
- *Problemáticas de la salud mental*
- *Trabajo Infantil*
- *“Transgresiones” a la ley*
- *Violencia de género*
- *Violencia institucional*
- *Violencia y/o discriminación deportiva*
- *Otras problemáticas*

Las respuestas corresponden a cargos ocupados en todos los entes empleadores de profesionales de Trabajo Social.

El gráfico muestra las respuestas afirmativas más señaladas sobre problemáticas abordadas ubicadas en orden decreciente hacia las menos coincidentes.

Ello permite observar situaciones que se abordan más allá de las diversas fragmentaciones derivadas de los formatos de la política social.

Gráfico N°2



Sobre un total de 1383 respuestas, hay cuatro categorías de problemáticas que superan el 50%. En primer lugar, se ubica el abordaje de situaciones signadas por *problemas de salud*, siendo el 72% correspondiente a 999 cargos; sigue con el 64% *problemas de salud mental* que suman 884 respuestas; las situaciones de *violencia de género* se ubican en tercer lugar, siendo 847 respuestas que representan el 61%.

En cuanto a *problemas alimentarios* siendo 707 respuestas representa el 51% del total.

Las siguientes 10 categorías que se encuentran por debajo del 50% oscilan entre el 47% como máximo y el 32% como mínimo. Cabe aclarar que la opción “*otras problemáticas*” se refiere a ninguna de las mencionadas en el listado.

Las restantes opciones con menor grado de coincidencia que no han sido incorporadas al gráfico son: *niñez en situación de calle, trabajo infantil, dificultades de acceso al transporte, desaparición de personas, trata/apropiación, transgresiones de la ley, adopción, discriminación*.

Es de señalar que la pretendida fragmentación sobre las situaciones de la vida cotidiana, reproducida desde las políticas institucionales y sus prestaciones, no puede omitirse en un análisis, siendo aquí posible vislumbrar que —más allá de áreas de intervención, organismos y/o programas— hay ejes transversales en los procesos de intervención.

Actividades realizadas

En el marco de los procesos de intervención, los profesionales de Trabajo Social desarrollan múltiples actividades con diversas finalidades.

Si bien, en este punto se trata de caracterizar la frecuencia con que se realizan una serie de *actividades, tareas o funciones*, ello no implica que se pretenda consignar aquí todo el trabajo profesional en los procesos de intervención, lo cual consideramos imposible que pueda reducirse a una enumeración.

La Encuesta intentó una aproximación mediante un desagregado de ítems con actividades, tareas o funciones asignadas por las instituciones empleadoras.

Se efectuó la siguiente pregunta: *¿Con que frecuencia realiza las tareas/funciones/actividades abajo consignadas?*

A continuación, se consignaron 21 categorías y en cada una se permitía señalar una de las cuatro opciones: *Muy frecuente, Frecuente, Poco Frecuente y Nunca*.

Para plasmar las respuestas presentamos un gráfico y el correspondiente cuadro que contiene el listado de las 21 categorías con los datos respectivos de las respuestas que marcan *Muy frecuente y Frecuente*, con el total de la sumatoria entre ambas.

Seguidamente procedemos a presentar la secuencia de gráficos que permiten observar los porcentajes de cada categoría de actividad, comenzando por las que fueran señaladas con mayor frecuencia y finalizando con las menos frecuentes.

Gráfico 3

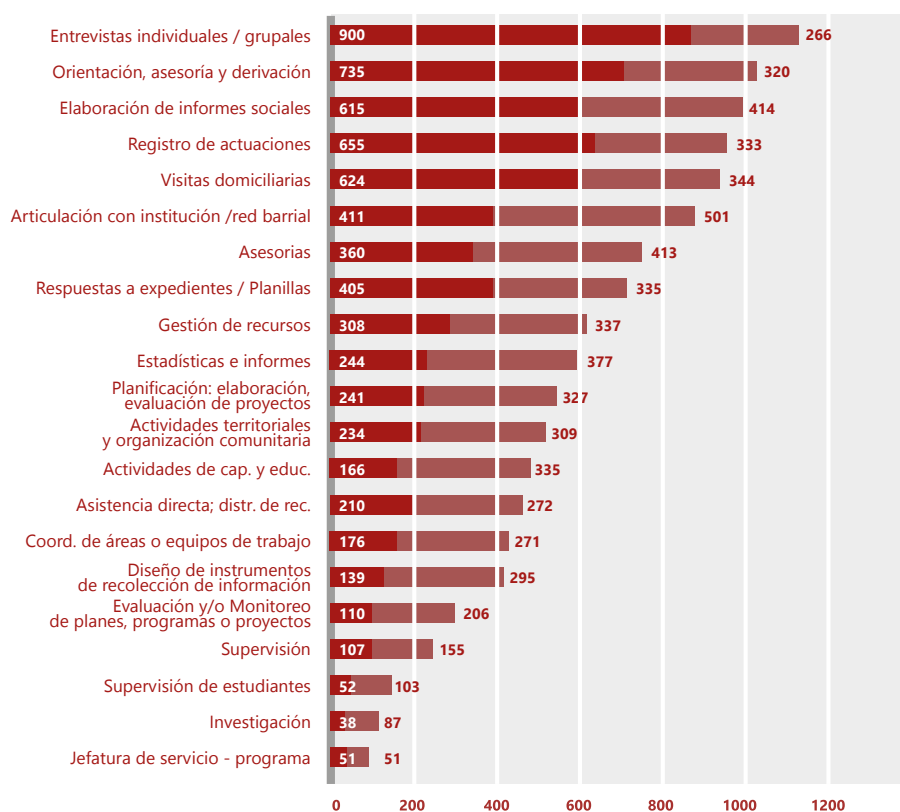


Tabla I

CUADRO DE ACTIVIDADES FRECUENTES	Muy Frecuente	Frecuente	Totales
1° Entrevistas individuales/grupales	900	266	1166
2° Orientación, asesoría y derivación	735	320	1055
3° Elaboración de informes sociales	615	414	1029
4° Registro de actuaciones	655	333	988
5° Visitas domiciliarias	624	344	968
6° Articulación con institución /red barrial	411	501	912
7° Asesorías	360	413	773
8° Respuestas a expedientes/planillas	405	335	740
9° Gestión de recursos	308	337	645
10° Estadísticas e Informes	244	377	621
11° Planificación: elaboración, evaluación de proyectos	241	327	568
12° Actividades territoriales y organización comunitaria	234	309	543
13° Actividades de capac. y educación	166	335	501
14° Asistencia directa: distrib. de recursos	210	272	482
15° Coordinación de área o equipos de trabajo	176	271	447
16° Diseño de instrumentos de recolección de información	139	295	434
17° Evaluación y/o Monitoreo de planes, prog. o proyectos	110	206	316
18° Supervisión	107	155	262
19° Supervisión de estudiantes	52	103	155
20° Investigación	38	87	125
21° Jefatura de servicio – programa	51	51	102

Sobre el total de profesionales que efectivamente respondieron los ítems, el 93% marca como actividad con mayor frecuencia la realización de *Entrevistas*. Ello implica una amplia coincidencia en ubicar la actividad en primer lugar en los distintos espacios ocupacionales. Dentro de este conjunto, el mayor porcentaje de profesionales (72%) las ubica en el marco de aquellas actividades desarrolladas de manera “*muy frecuente*”, estableciendo una diferencia considerable respecto a las otras categorías. Mientras que sólo el 7% de profesionales señalan que “poco” o “nunca” realizan *Entrevistas*, ya sean individuales o grupales.

Gráfico 4 | Entrevistas individuales/grupales

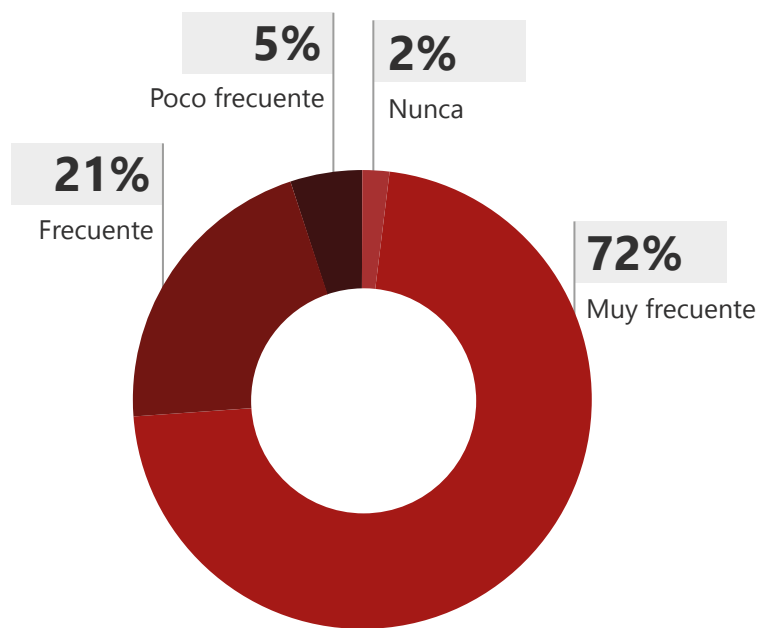
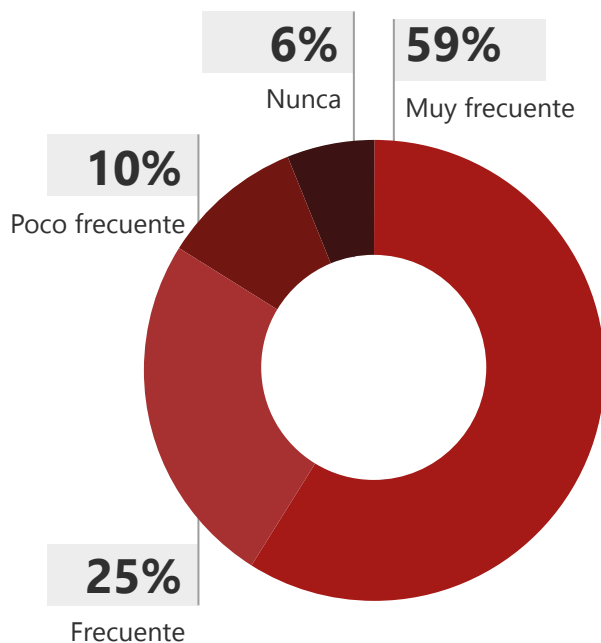


Gráfico 5 | Orientación, asesoramiento y derivación



En segundo lugar, se ubica con mayor frecuencia las actividades de *Orientación, asesoramiento y derivación* que suma el 84%; a ello, le siguen en porcentaje actividades vinculadas a la producción de registros con el 82% para la *Elaboración de informes sociales* y 80% el *Registro de actuaciones*.

Gráfico 6 | Elaboración de informes sociales

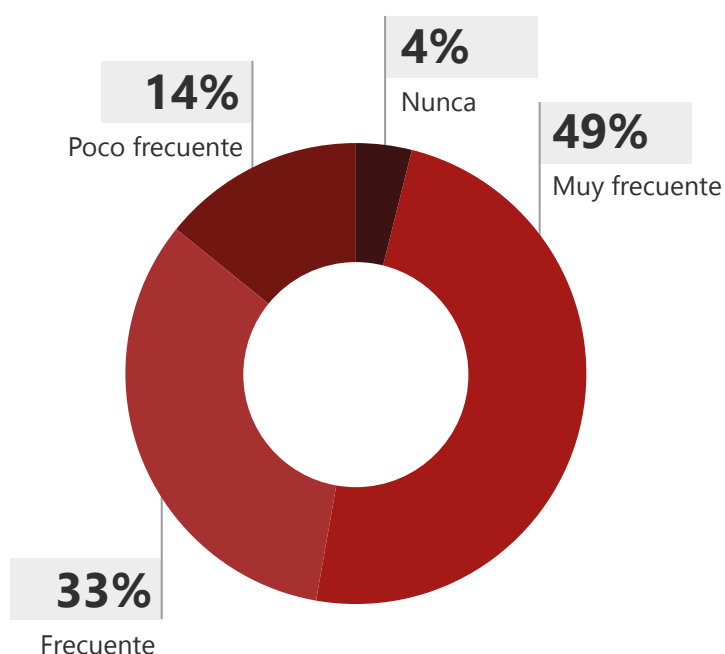
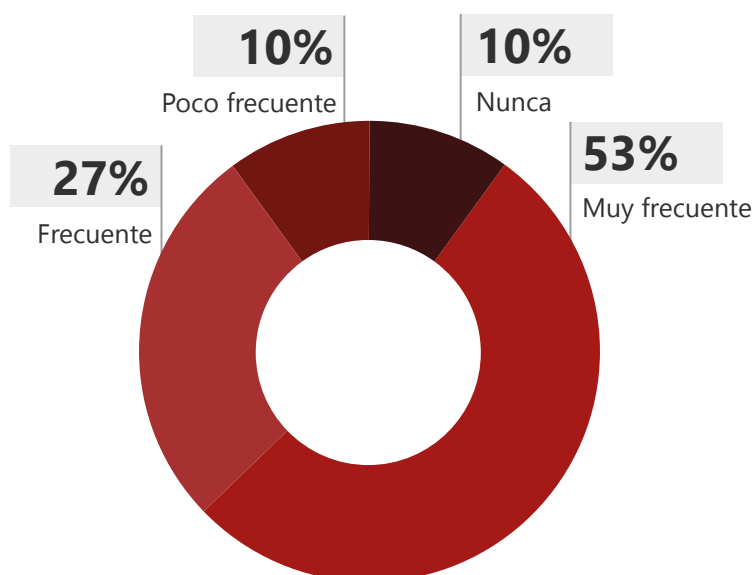
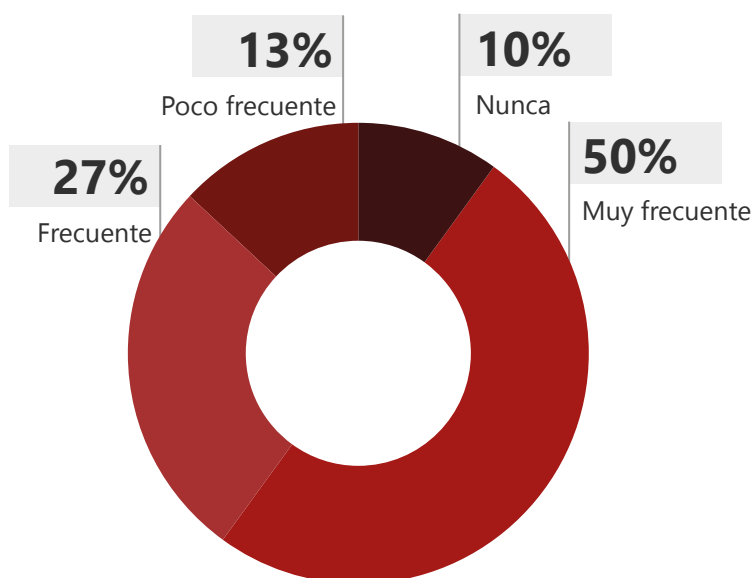


Gráfico 7 | Registro de actuaciones



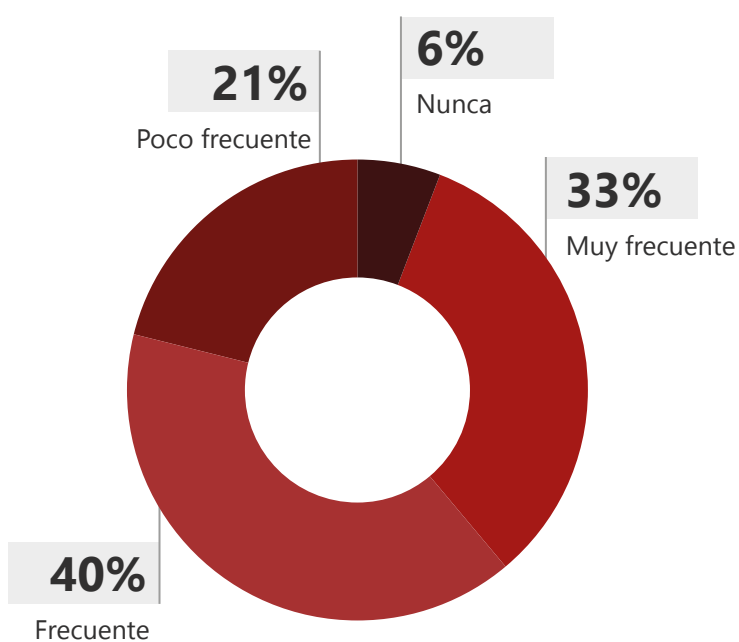
En la siguiente secuencia el 77% ubica en 5° lugar a las *Visitas domiciliarias*.

Gráfico 8 | Visitas domiciliarias



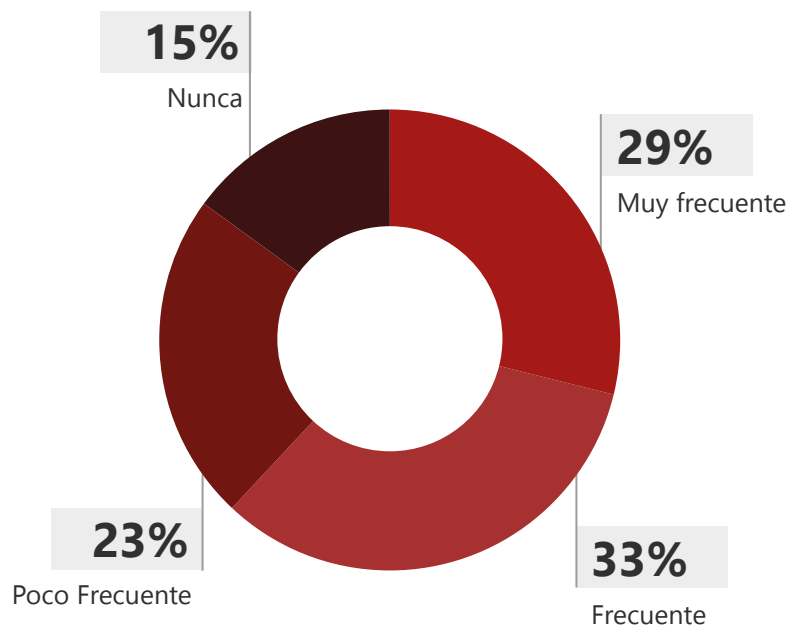
El 73% ubica la Articulación con organizaciones, aunque en este caso disminuye el porcentaje de frecuencia.

Gráfico 9 | Articulación con instituciones/redes barriales



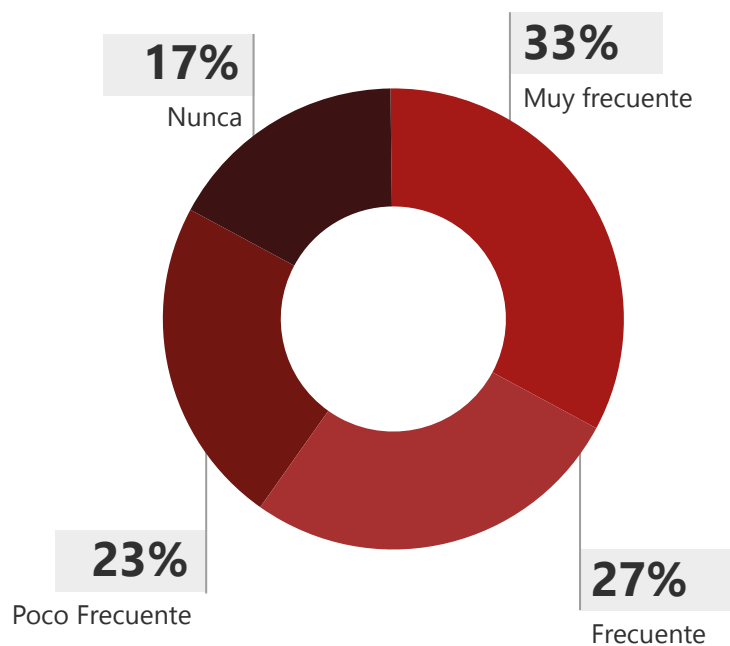
El 62% señala *Asesorías*, aunque al igual que en la dimensión anterior es menor el porcentaje *Muy frecuente*.

Gráfico 10 | Asesorías



Con relación a *Respuestas a expedientes* suman el 60% las respuestas *Muy frecuente* y *Frecuente*.

Gráfico 11 | Respuestas a expedientes/planillas



El 53% ubica a la *Gestión de recursos* en 9º lugar, siguiendo el 50% que señala la realización de *Estadísticas e informes*. Mientras que, en las primeras tareas señaladas, prevalecía la opción “muy frecuente” sobre las restantes categorías, a partir de aquí las opciones “poco frecuente” y “frecuente” aparecen entre las más seleccionadas.

Gráfico 12 | Gestión de recursos

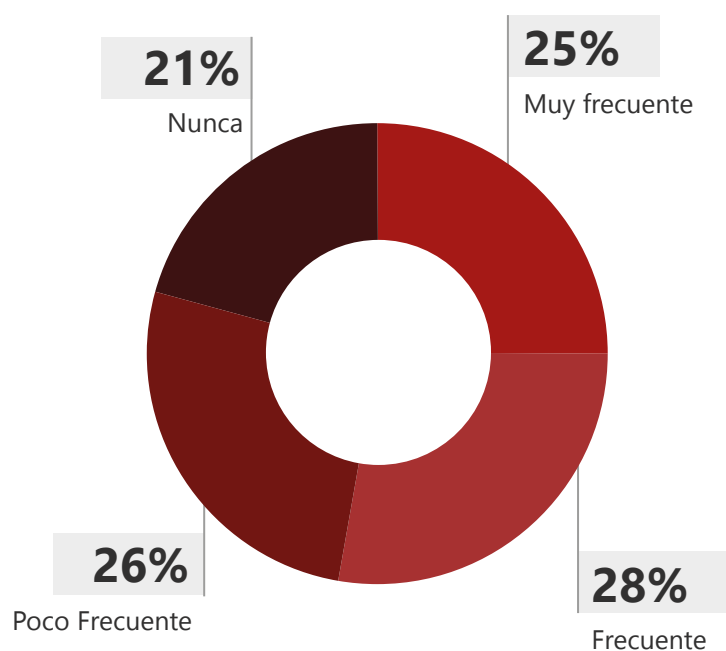
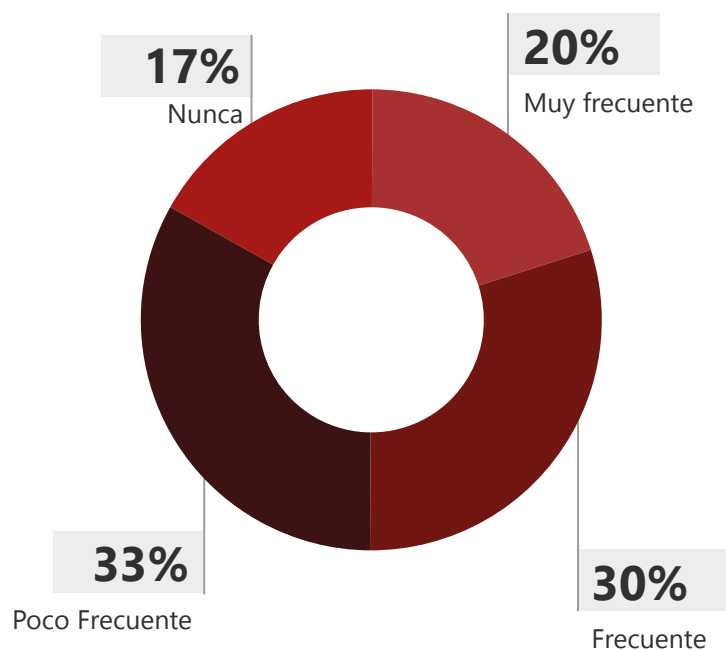


Gráfico 13 | Estadísticas e informes



Desde aquí sobrepasan el 50% las actividades señaladas *poco frecuentes* o que *nunca* se realizan, ubicándose en la posición I I° del listado, aunque aún prevalecen las opciones “poco frecuente” y “frecuente” entre las más elegidas.

Gráfico 14 | Planificación: elaboración/evaluación de proyectos

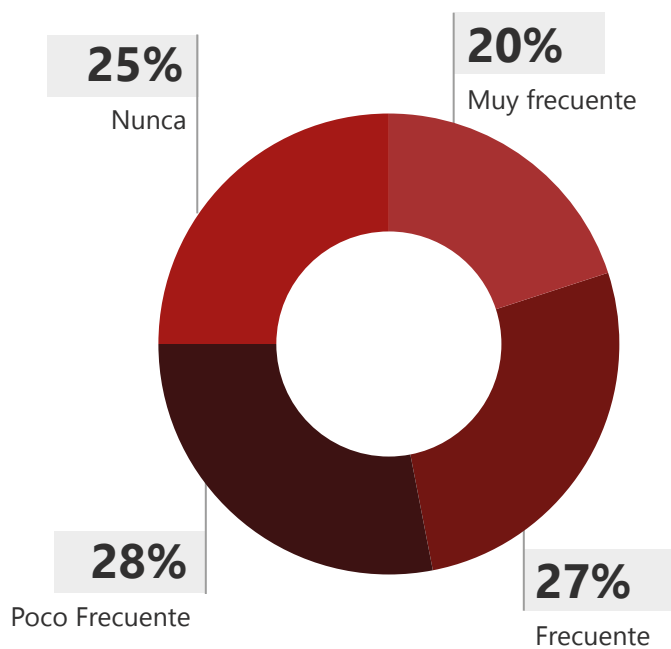
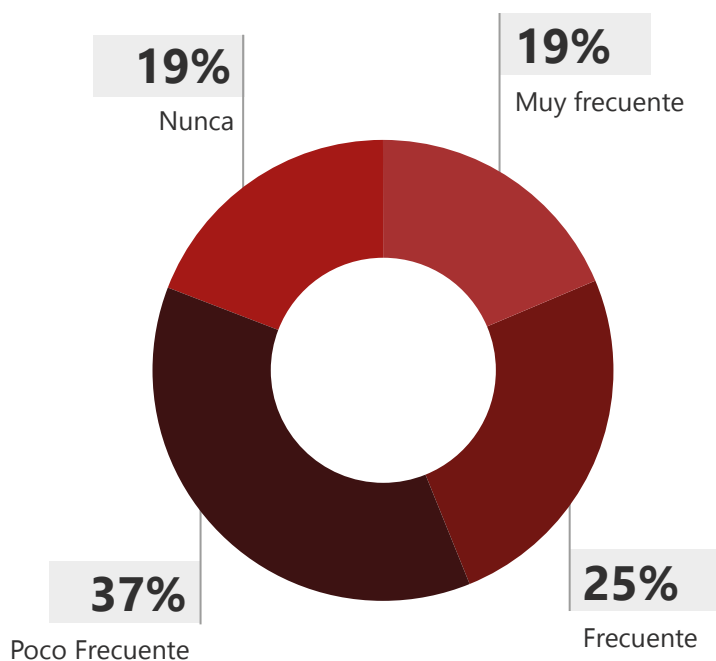


Gráfico 15 | Actividades territoriales /organización comunitaria



Las actividades de *capacitación y educación* llegan al 40%, mientras que en el lugar 14° se encuentra *la distribución de recursos* señalada por el 39% en la suma entre “Muy frecuente” y “frecuente”.

Gráfico 16 | Actividades de Capacitación y educación

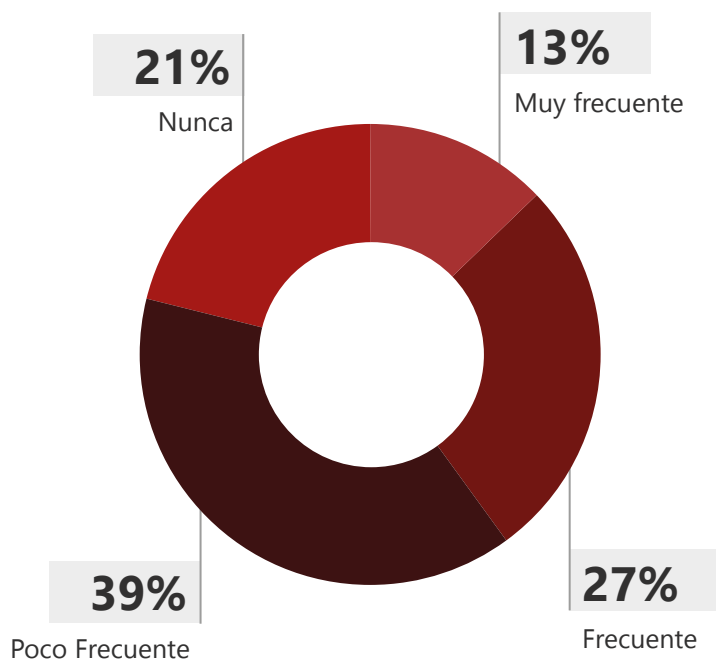
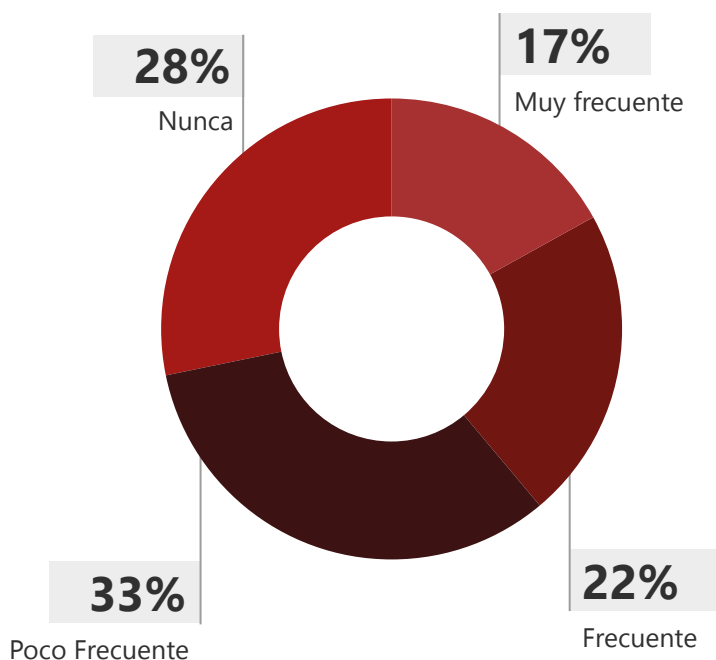
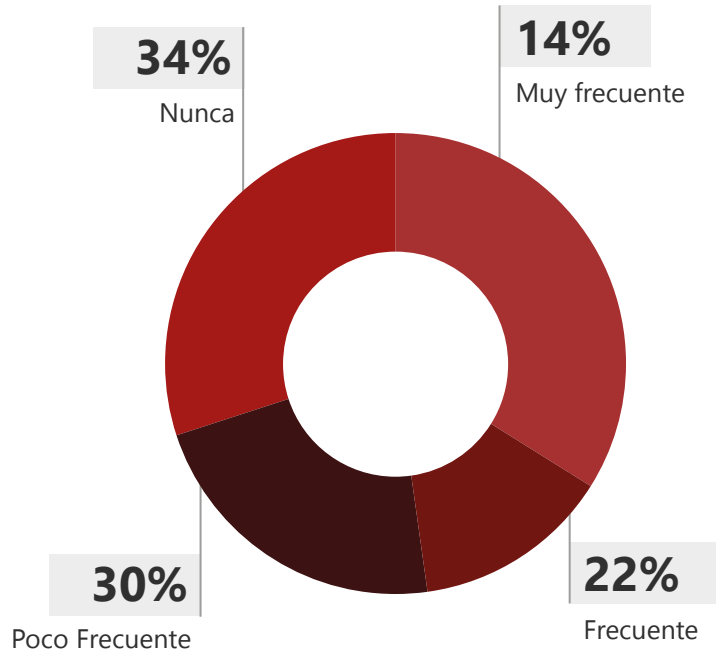


Gráfico 17 | Asistencia directa: distribución de recursos



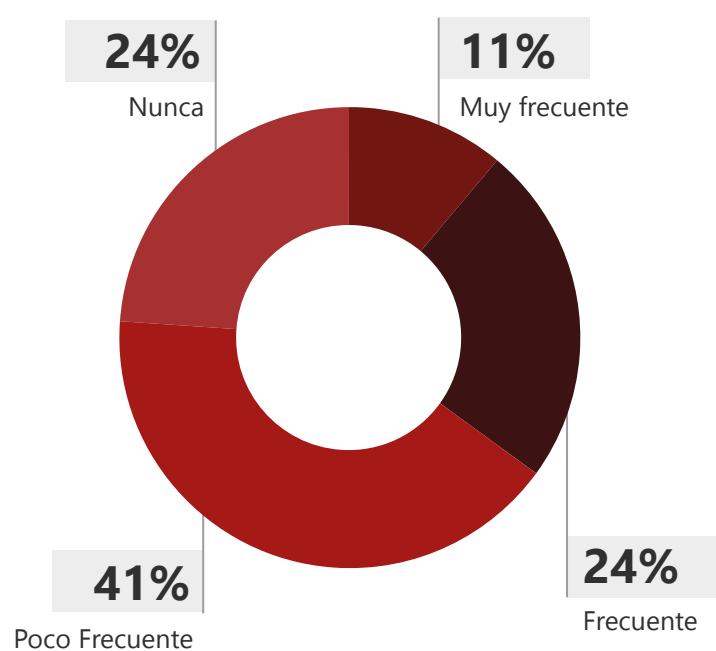
El 36% ubica la *coordinación de área o equipo* como “Muy frecuente” o “frecuente”, sin embargo, el 34% señala que “Nunca” realiza esta actividad.

Gráfico 18 | Coordinación de área o equipo de trabajo



El *Diseño de instrumentos* es realizado con frecuencia por el 35%, superado por el 41% de profesionales que plantean que esta actividad es “Poco frecuente”. Se registra el mismo porcentaje de profesionales (24%) que indica realizar esta actividad con “frecuencia” al igual del conjunto que plantea que “nunca” la realiza.

Gráfico 19 | Diseño de instrumentos de recolección de información



A continuación, presentamos las 5 actividades señaladas con menores porcentajes de frecuencia. En todas ellas, la mayor parte de los profesionales, plantean que “nunca” llevan a cabo tales actividades.

Gráfico 20 | Evaluación de planes, programas o proyectos

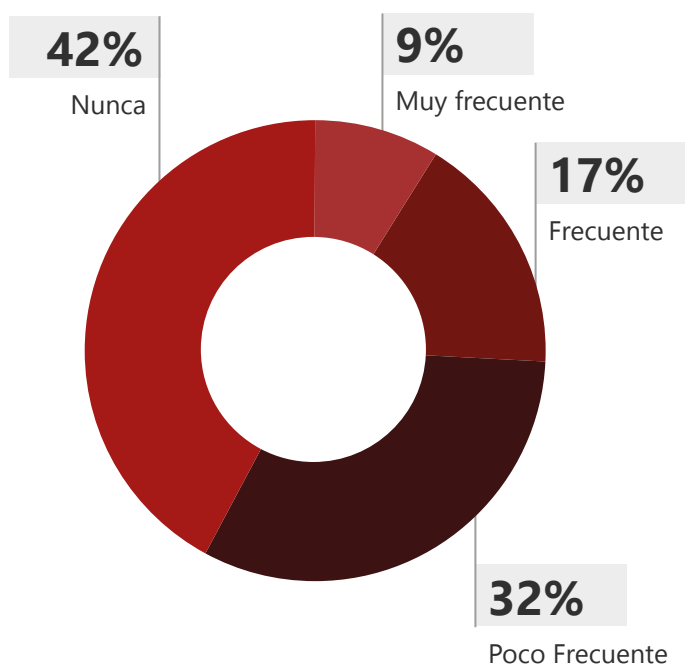
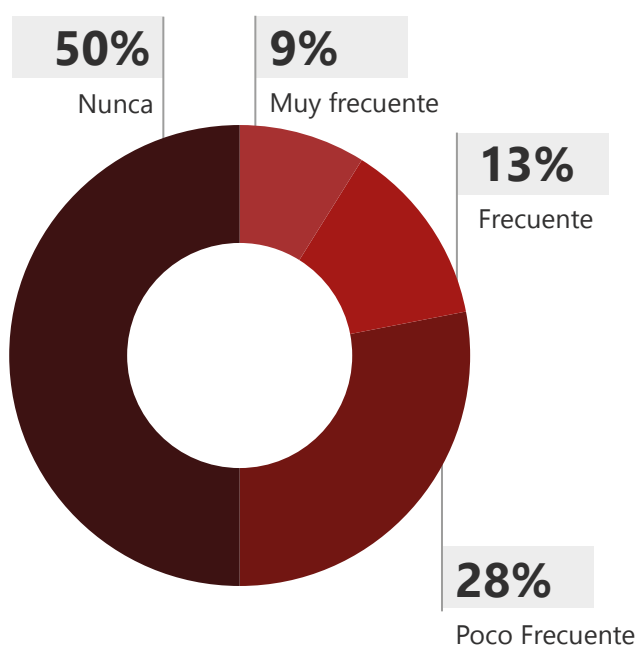


Gráfico 21 | Supervisión



En cuanto a los altos porcentajes que “nunca” realizan actividades de “supervisión de estudiantes” y de “investigación” seguramente sean determinaciones del espacio ocupacional y su localización. A su vez, se registra mayor porcentaje de profesionales que realiza tareas de “investigación” a diferencia de “supervisión estudiantes”.

Gráfico 22 | Supervisión de prácticas de estudiantes

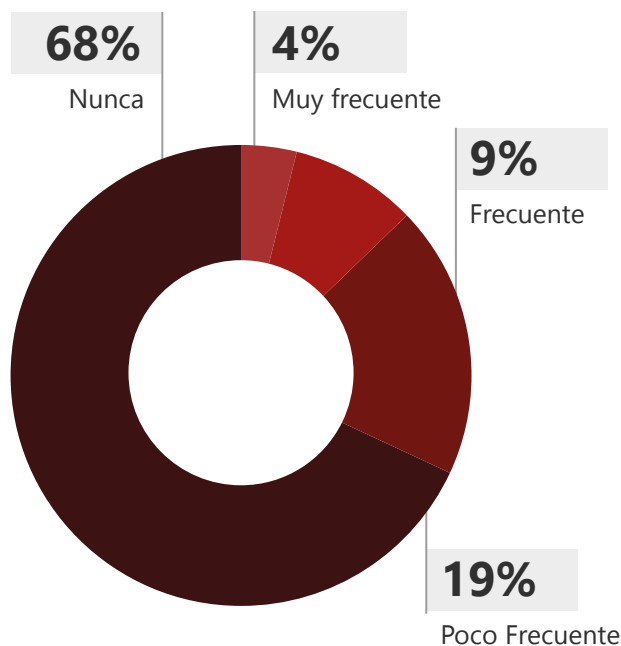
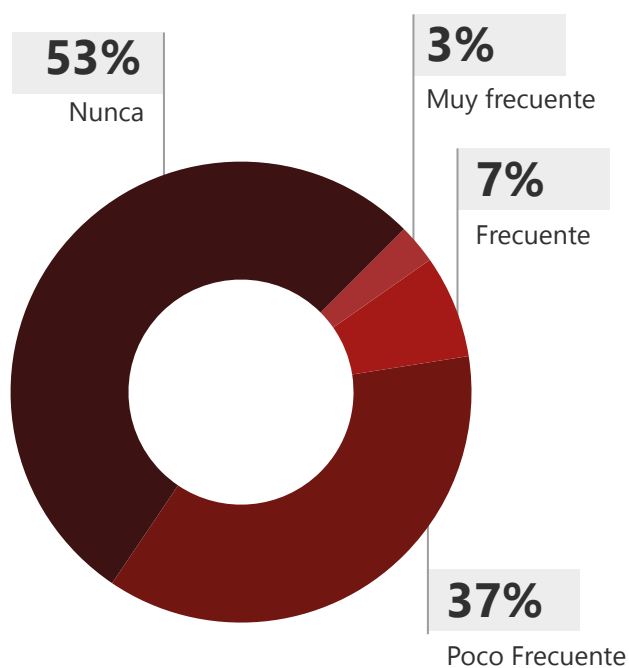
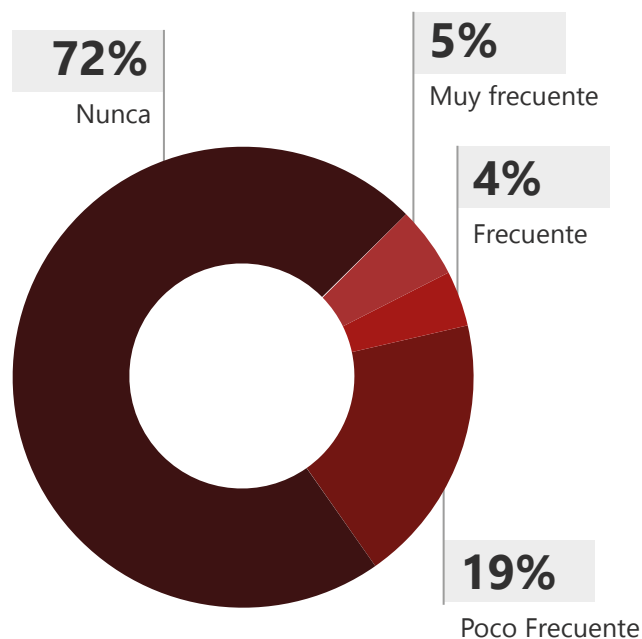


Gráfico 23 | Investigación



Por **último**, nos encontramos con el mayor porcentaje de respuestas que señalan que “Nunca” ocupan lugares de jefaturas.

Gráfico 24 | Jefatura de Servicio - Programa



Este listado de 21 categorías engloba diversas acciones, que tienen variaciones según el momento determinado y el espacio ocupacional. Su concreción se enmarca en las legislaciones, normativas, equipos interdisciplinarios, requisitos institucionales, entre otros, así como, en la dinámica de los lineamientos políticos, la disponibilidad de recursos y las características de la población usuaria en los distintos momentos coyunturales.

Disponibilidad de recursos de funcionamiento

Para presentar los datos relevados sobre la disponibilidad de recursos, sintéticamente esbozamos algunas líneas explicativas sobre los agrupamientos que hemos realizado.

En los procesos de intervención entran en juego diversos recursos, que pueden ser analizados de acuerdo con sus finalidades y agrupados por conjuntos. En ese sentido, en los denominados *recursos de funcionamiento* ubicamos un conjunto de elementos que sirven de soporte para el desarrollo de las actividades. Cabe aclarar que aquí no se incluye aquellos bienes o servicios que son entregados a la población usuaria, dado que corresponderían a otro conjunto de recursos que ubicamos como prestaciones (Oliva, 2007).

Los recursos se distinguen por su condición en los procesos de intervención, en tanto son asequibles, cuando se encuentran disponibles o pueden obtenerse para la intervención; o inasequibles, si es que no se dispone de ellos o no están en condición de ser conseguidos aun teniendo existencia en la realidad (Oliva, 2007).

En relación con el conjunto de *recursos de funcionamiento* hemos agrupado a los fines de este análisis en tres subconjuntos a considerar: a) *Equipamientos de comunicación, internet y artículos de librería*; b) *Espacios físicos, mobiliarios y servicios*; c) *Transportes y viáticos*.

a. Equipamientos de comunicación y artículos de librería

Indagando sobre los recursos que deben ser proporcionados por la entidad empleadora se ha realizado la siguiente consulta: *¿Considera que la institución le proporciona en TIEMPO y FORMA los siguientes recursos o*

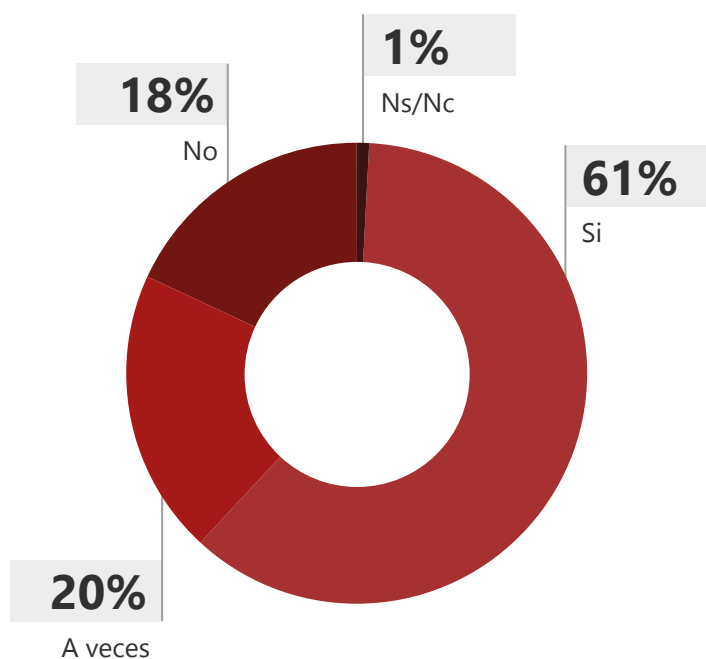
herramientas de trabajo?

Los resultados se transcriben a continuación:

Tabla 2

EQUIPAMIENTOS DE COMUNICACIÓN Y ARTÍCULOS DE LIBRERÍA	Si	A veces	No	Ns/Nc
Teléfono	848	273	255	7
Computadora	628	375	372	8
Impresora	578	352	446	7
Acceso a internet	572	415	389	7
Artículos de librería	454	152	461	-

Gráfico 25 | Teléfono



El teléfono siendo un recurso que manifiestan estar proporcionado mayoritariamente por la entidad empleadora, aún en esas circunstancias se presentan con déficit. Cabe señalar que, en el espacio destinado a las observaciones, dentro de la *Encuesta*, se hace mención a las restricciones para realizar ciertas llamadas, así como, la utilización del propio teléfono celular para el envío de mensajes. Asimismo, se plantea que, aún contando con una línea de teléfono fijo, se hace necesario contar con teléfono

celular y la carga correspondiente. Por lo tanto, el teléfono en ocasiones se constituye en un recurso inasequible al momento de necesitar establecer una comunicación con teléfonos celulares o para el envío de mensajes.

Las respuestas sobre computadora e impresora no incluyen las características de lo que provee la institución. Mencionamos esto dado que, por su forma de producción, cada vez en menor tiempo los equipamientos se convierten en obsoletos.

Gráfico 26 | Computadora

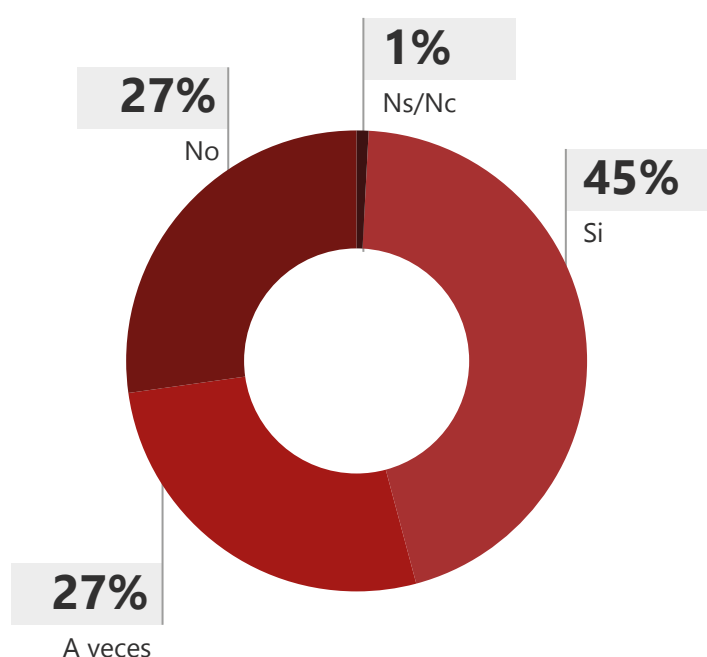
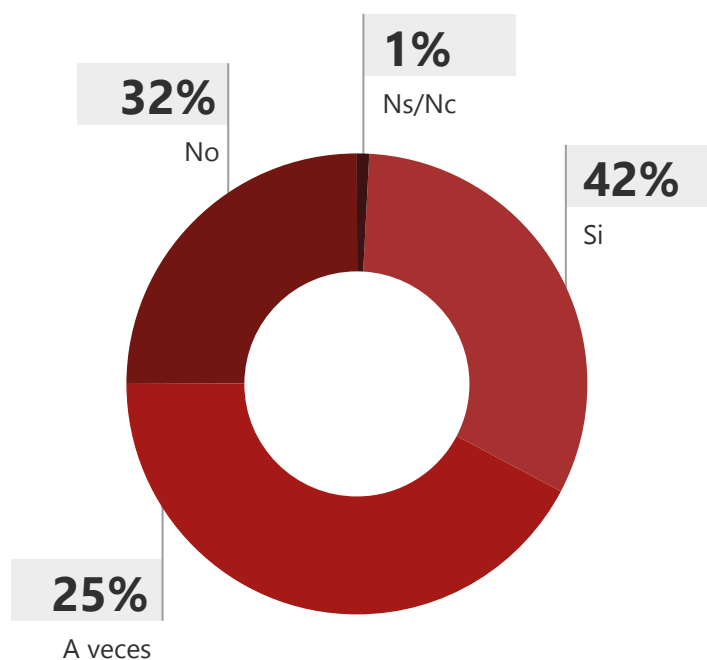


Gráfico 27 | Impresora

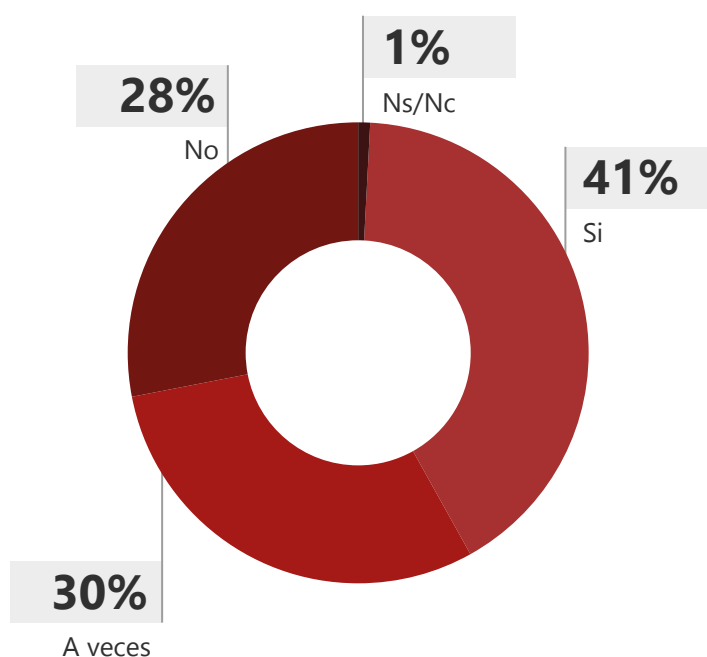


Las respuestas con mayor porcentaje de recursos que NO son provistos por las instituciones se registra la falta de suministro de impresoras.

La falta de acceso a computadoras e impresoras recae sobre una de las actividades más frecuentes tales como realización de registros y elaboración de informes. Siendo tareas ineludibles al proceso de intervención, esto provoca que se sustancie fuera del horario y lugar de trabajo.

El servicio de internet ha sido progresivamente más necesario, tanto por formas de trabajo impuestas por la parte empleadora en la carga en línea de información, como en la expansión de uso redes para diversas gestiones y comunicaciones.

Gráfico 28 | Acceso a Internet

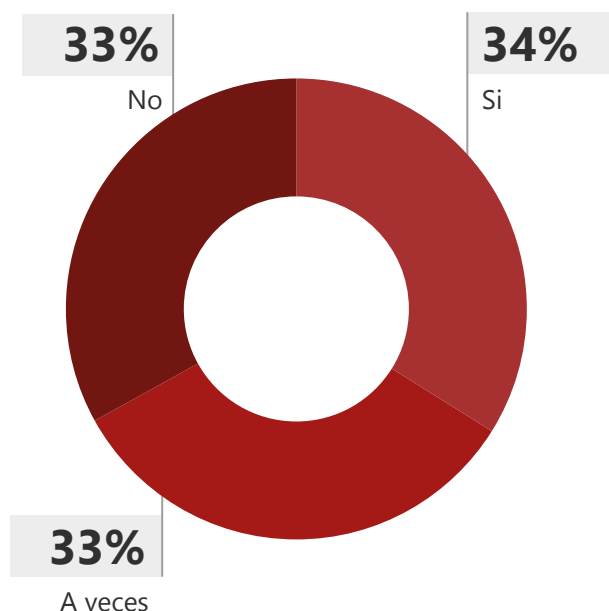


Respecto a los artículos de librería se incluyen distintos elementos tales como papelería, agendas, carpetas, folios, cuadernos, lapiceras, marcadores, clips, cintas, resaltadores y otros útiles de escritorio. Las respuestas se distribuyen casi en partes iguales, siendo que el 34%, conformado por 464 cargos, afirman que la institución provee en tiempo y forma dichos recursos, mientras que son 452 que representan el 33% de profesionales que “a veces” consigue este recurso, mientras que el 33%, corresponde a 461 respuestas negativas. Un porcentaje inferior al 1% no responde esta pregunta.

De los dos últimos valores, se deduce entonces que, estos recursos

suelen ser inasequibles en los procesos de intervención o bien, son ase-
quibles en la medida en que son aportados por los trabajadores.

Gráfico 29 | Artículos de librería

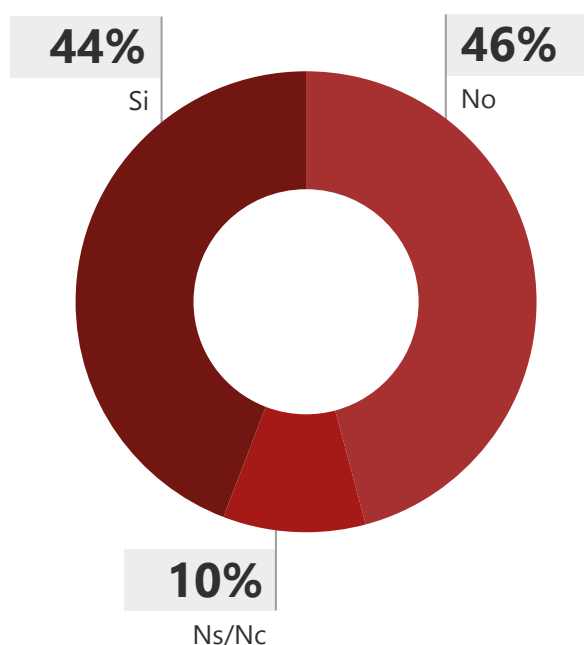


Se puede apreciar que dos tercios no tienen garantías de acceso sobre estos artículos que debería proveer la entidad empleadora. Estos recursos terminan siendo invisibilizados presupuestariamente al ser aportados por quien se desempeña como profesional, que deduce de sus propios ingresos los elementos de trabajo.

b. Espacio físico, mobiliarios y servicios

En lo que refiere a los espacios físicos donde se desempeñan profesionales del Trabajo Social debemos considerar en primer lugar que carece de una denominación específica, encontrando diversas formas de mencionarlo: oficina, dependencia, despacho, gabinete, consultorio, box, área, entre otras. La parte empleadora es responsable de asignar un lugar para el desempeño de cada profesional. Sin embargo, habitualmente no está garantizado y la falta de espacio físico es un problema que incide directamente en el ejercicio profesional. Ello ha motivado realizar una pregunta específica: *¿Cuenta con un espacio físico de uso exclusivo para su ejercicio profesional?*

Gráfico 30 | Espacio físico de uso exclusivo



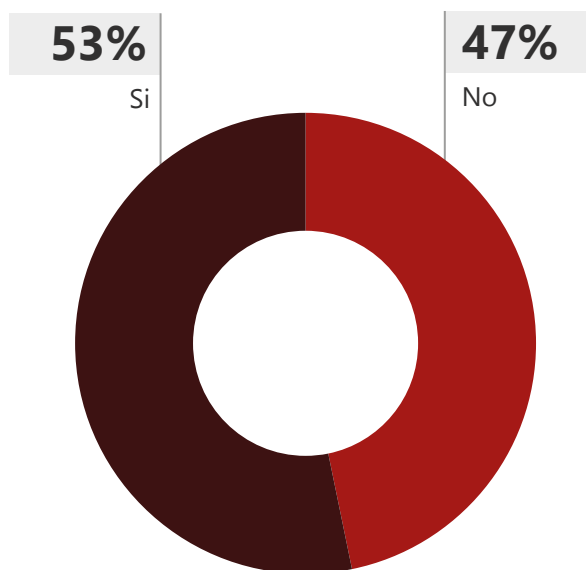
Significativamente sobre la base de 1383 cargos son 636, el 46% no dispone de espacio de uso exclusivo, afectando la privacidad para entrevistas, reuniones, así como las actividades de escritura de registros, informes, proyectos, entre otras tareas que fueran detalladas con antecedencia.

A continuación, sin considerar el porcentaje de quienes no respondieron, presentamos los gráficos de los cuatro **ámbitos ocupacionales** según las dependencias Nacional, Provincial, Municipal y de las organizaciones de la sociedad civil o privadas.

Como se podrá apreciar, esta situación no recae en una dependencia en particular, sino que mantiene leves variaciones porcentuales.

Los cargos dependientes del estado a nivel provincial son los que registran mayoritariamente espacios **físicos de uso exclusivo**, aunque es un alto porcentaje que manifiesta No contar con ese espacio llegando al 47%.

Gráfico 31 | Espacio de uso exclusivo (Dependencia Provincial)



Las otras dependencias a nivel Nacional, de la sociedad civil o privado y Municipal superan el 50% de los cargos que No cuentan espacio físico de uso exclusivo.

La misma relación porcentual se encuentra en cargos dependientes de organismos nacionales como de organizaciones de la sociedad civil o privadas, siendo el 54% que manifiesta no contar dicho espacio.

Gráfico 32 | Espacio de uso exclusivo (Dependencia Nacional)

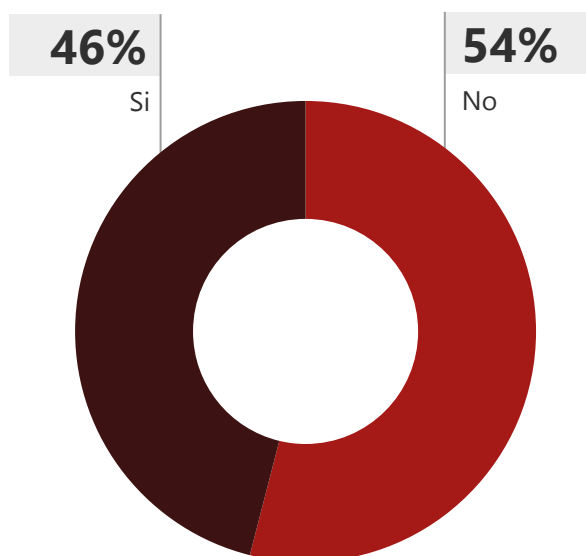


Gráfico 33 | Espacio de uso exclusivo (Dependencia Soc. civil/privado)

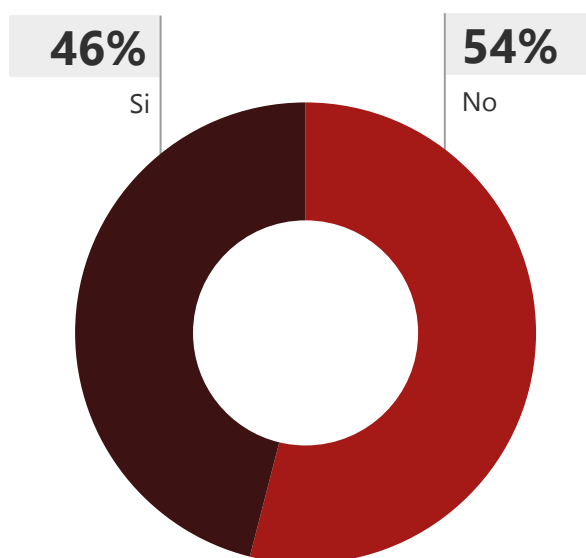
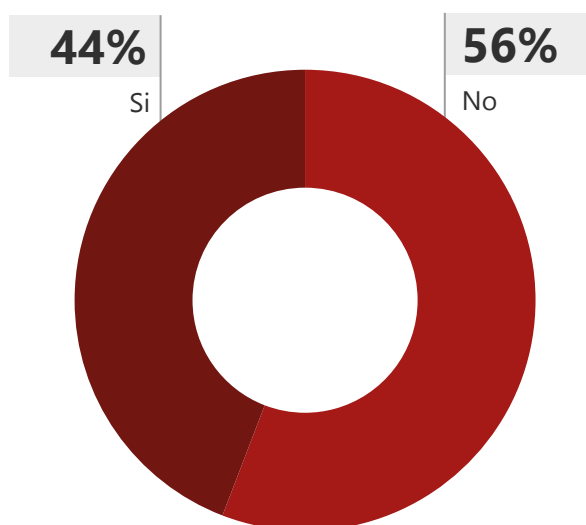


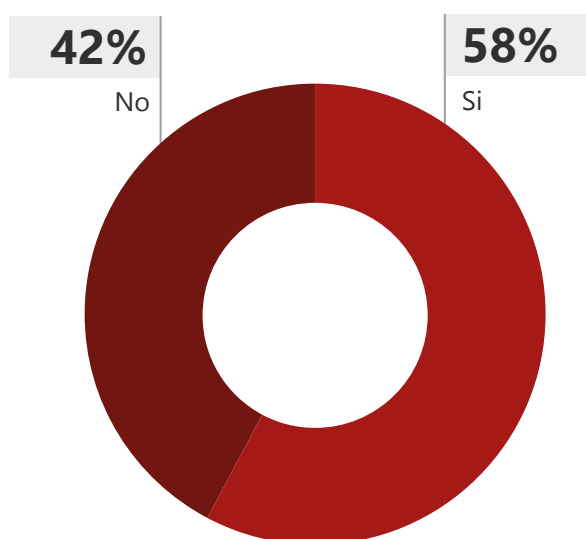
Gráfico 34 | Espacio de uso exclusivo (Dependencia municipal)



Veremos en posteriores gráficos en qué condiciones se presenta el espacio de trabajo y en qué medida impacta sobre la falta de privacidad.

En cuanto a las características deficitarias del espacio se consultó: **¿En su lugar de trabajo se presentan algunas de las siguientes características?** Proporcionando las siguientes opciones: *Presencia de ruidos molestos; Ausencia o escasez de privacidad; Ausencia o escasez de espacio; Ausencia o escasez de iluminación acorde; Ausencia o escasez de artefactos de acondicionamiento ambiental (frio/calor); Ausencia o escasez de aseo/limpieza; Falta o ausencia de mobiliario.* Para cada una de las opciones las respuestas posibles fueron: Si- No -No sabe -no contesta.

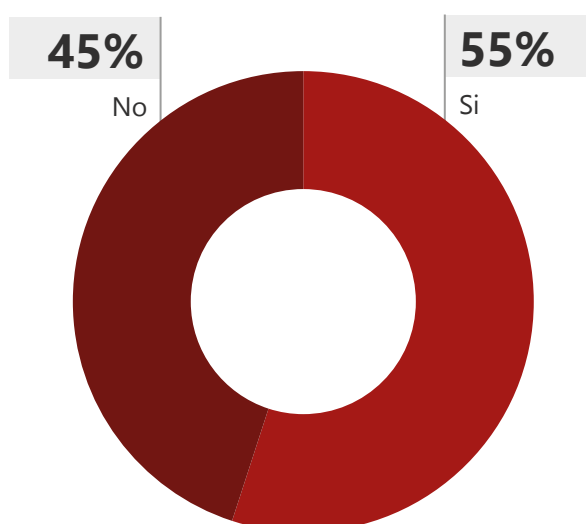
Gráfico 35 | Escasez de espacio



Se registran 805 respuestas que señalan *escases de espacio*, correspondiendo al 58% de los cargos.

Se vincula a esta respuesta la siguiente sobre *Falta de privacidad*, que fue señalada en 754 oportunidades, representando el 55%.

Gráfico 36 | Falta de privacidad

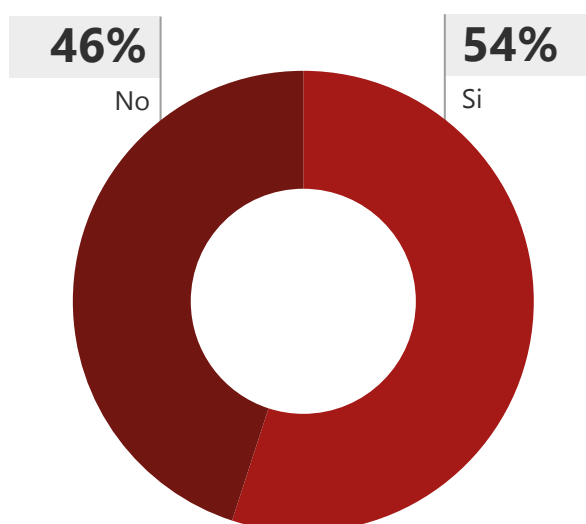


Este porcentaje refleja que disponiendo de un lugar físico de uso exclusivo la *falta de privacidad* es aún superior en un 9% más. De modo que una franja de quienes respondieron que tienen un lugar de uso exclusivo, igualmente no cuentan con privacidad.

Esto constituye un déficit grave, principalmente al momento de entrevistar, que requiere el espacio adecuado con privacidad para mantener el debido secreto profesional, fundamental en el proceso de intervención.

En cuanto al mobiliario son 752 respuestas que señalan la falta o ausencia de este, constituyéndose en el 54% que afirma tener una situación deficitaria. Para la realización de las distintas tareas/actividades podría enunciarse dentro de este conjunto contar con escritorio y/o mesa, sillas y/o bancos, armario, fichero, biblioteca, pizarra, cartelera, entre otros.

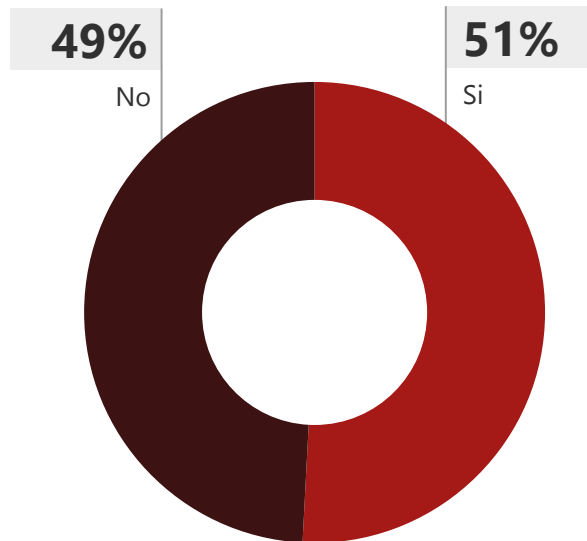
Gráfico 37 | Falta de Mobiliario



Se realizó una pregunta sobre el acondicionamiento frío/calor, dadas las características climáticas de la Provincia de Buenos Aires. Cabe aclarar que tiene una amplitud térmica considerable que va de temperaturas por debajo de 0° en invierno y supera los 30° en verano. Los artefactos utilizados para acondicionar son principalmente con combustibles a gas o eléctricos.

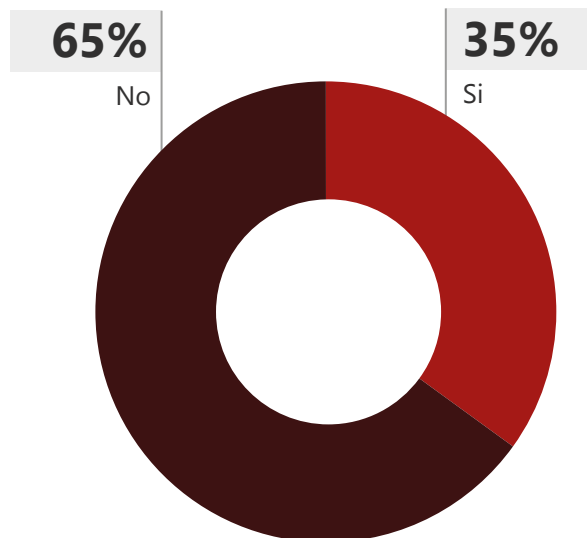
Las respuestas de 699 profesionales aseveran que trabajan en lugares que no cuentan con artefactos para acondicionamiento frío/calor siendo el 51%. Es decir que, hasta aquí más del 50% de los profesionales que responden, aseguran que no cuentan en general con Espacios de uso exclusivo, pero además carecen privacidad, de mobiliario y de acondicionamiento de frío/calor en los lugares de trabajo.

Gráfico 38 | Falta acondicionamiento Frío/Calor



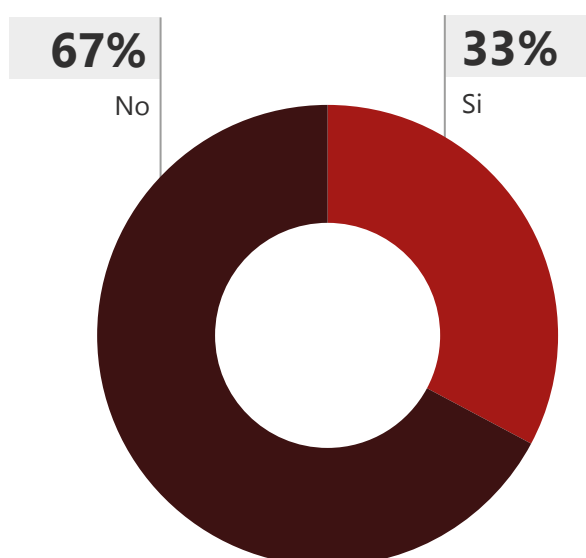
La necesidad de concentrarse en la tarea, en la escucha, en la escritura, se ve perturbada por varios motivos, entre ellos los sonidos del ambiente. El 35% asevera que trabaja con ruidos molestos, siendo 463 profesionales quienes han respondido afirmativamente.

Gráfico 39 | Ruidos molestos



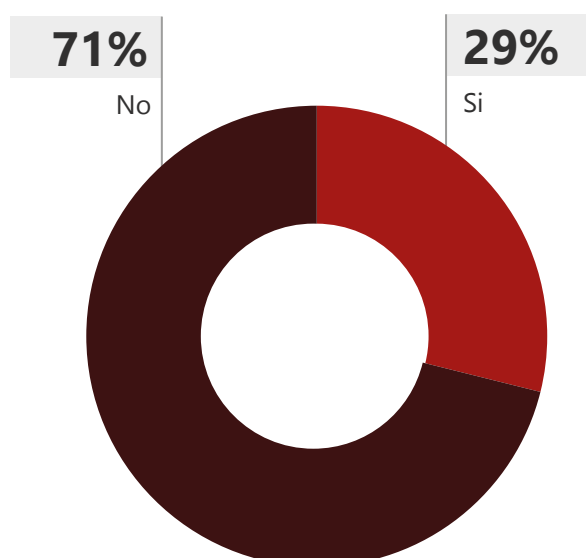
El servicio de limpieza en las dependencias ha sido caracterizado con insuficiencia por parte de 463 profesionales, lo que constituye el 33%.

Gráfico 40 | Insuficiente aseo y limpieza



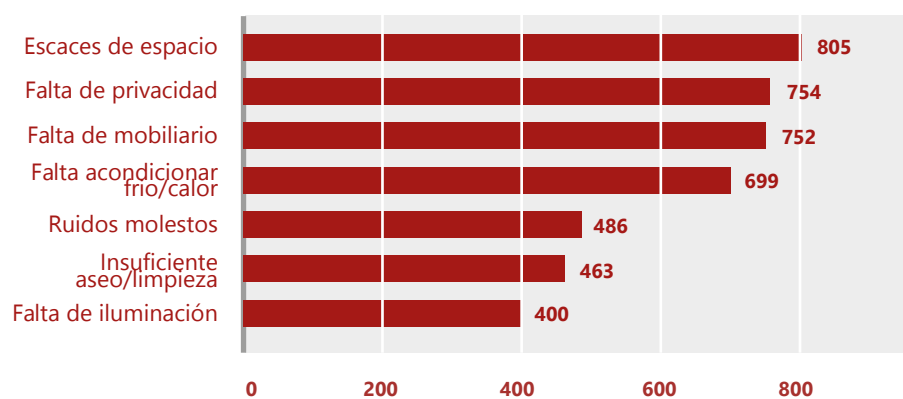
Por último, se señala el servicio de iluminación adecuada como deficitario en 400 respuestas, el 29% que marca este déficit.

Gráfico 41 | Falta de iluminación



En resumen, presentamos un cuadro comparativo de las características que fueron señaladas en orden decreciente, recordando que se podía marcar todas aquellas opciones que se considere.

Gráfico 42 | Déficit en el Lugar de Trabajo (Totales)



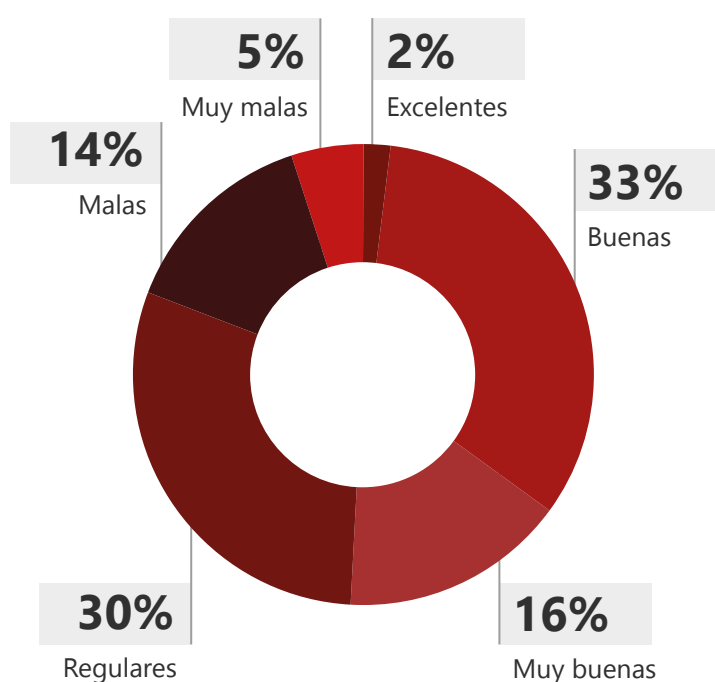
Calificación de condiciones y medio ambiente de trabajo

En la evaluación general de las condiciones de trabajo la *Encuesta* realiza dos preguntas. En primer lugar sobre las condiciones físicas, luego sobre el medio ambiente.

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

Para calificar hubo 6 opciones: *Excelentes; Muy buenas; Buenas; Regulares; Malas; Muy Malas.*

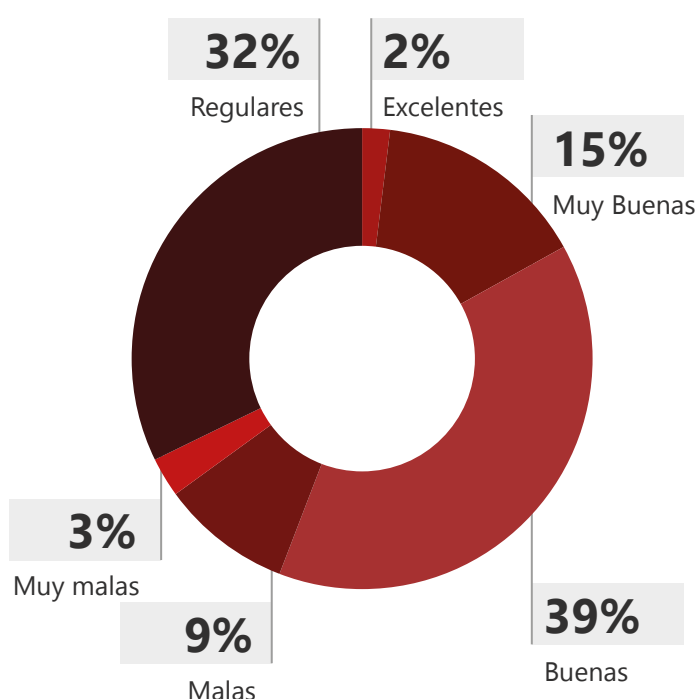
Gráfico 43 | Condiciones físicas del lugar de trabajo



En cuanto a las condiciones físicas la sumatoria de *Buenas*, *Muy buenas* y *Excelentes* da un total de 51%, lo cual apenas inclina la balanza hacia una evaluación positiva de las condiciones físicas en el que realizan el ejercicio profesional. Los datos de la disconformidad llegan al 49% que se distribuye entre *Regulares* el 30%, el 14% considera que son *Malas* y mientras que *Muy malas* fueron caracterizadas por el 5%.

En complemento la *Encuesta* consulta la evaluación general sobre el medio ambiente de trabajo.

Gráfico 44 | Condiciones y medio ambiente de trabajo



La mayor cantidad de respuestas obtenidas son 546 que consideran que son *Buenas* representando el 39%, a las que se suman 205 que señalan que son *Muy buenas* constituyendo el 15% y solo 22 eligen la opción *Excelentes* representando el 2%. Por lo cual el 56% evalúa positivamente las condiciones y medio ambiente.

En oposición tenemos el 44% en total de una evaluación que mostraría las condiciones deficitarias en que se desempeñan. El 32%, es decir en 443 respuestas categorizan como *Regulares*, mientras que 126 consideran que son *Malas* sumando el 9% y 41 *Muy Malas* el 3%.

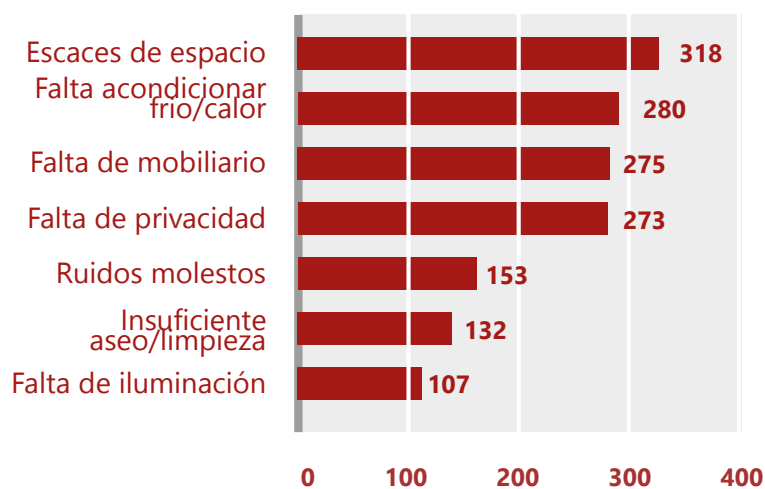
Al realizar un cruce de respuestas entre esta evaluación positiva de las condiciones y medio ambiente de trabajo con las respuestas que señalan distintos déficits encontramos que quienes han marcado cate-

gorías Excelentes, Muy buenas y Buenas al momento de caracterizar en concreto los aspectos deficitarios han señalado varios de ellos.

La sumatoria de respuestas de esas 3 categorías Excelentes, Muy buenas y Buenas, da un total de 773 respuestas. Considerando ese total encontramos que al momento de evaluar en concreto los déficits, 318 coinciden en afirmar que el Espacio es escaso, sumando el 41%; le siguen las coincidencias con el 36% que no cuenta con Acondicionamiento frío/calor; el 35% es coincidente en señalar la Falta de privacidad y de Mobiliario; mientras que en menor medida, aunque con un mínimo de 107 respuestas aluden a la falta de iluminación siendo el 14%, siguiendo el 20% que marcan 153 respuestas sobre los Ruidos molestos y por último el 17%, son 132 que señalan la falta de limpieza.

Es decir que entre quienes afirman trabajar en un medio ambiente excelente, muy bueno o bueno, aún registran problemas en las condiciones básicas para su desempeño cotidiano, tal como se grafica a continuación.

Gráfico 45 | Percepción de las condiciones y medio ambiente de trabajo (Solo quienes calificaron condiciones y medio ambiente de trabajo: Excelente, muy bueno y bueno)



Agregamos dos gráficos a modo de ejemplo, para manifestar la necesidad de problematizar las condiciones de los lugares de trabajo.

Gráfico 46 | Escasez de espacio físico (Solo quienes calificaron excelentes, muy buenas o buenas las condiciones y medio ambiente de trabajo)

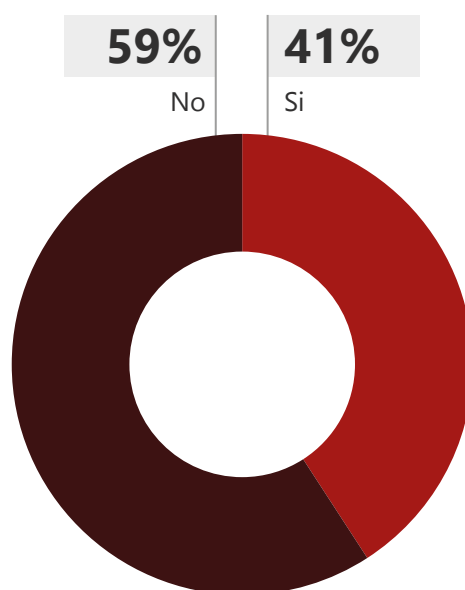
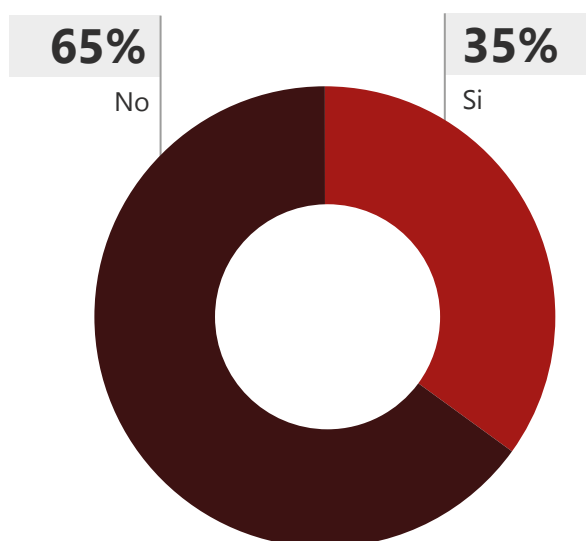


Gráfico 47 | Falta de privacidad (Solo quienes calificaron Excelente, Muy bueno o Bueno las Condiciones)



b. Transporte

En el punto anterior nos dedicamos a los datos que nos permiten analizar las condiciones dentro de la institución empleadora.

En el caso del ejercicio profesional del Trabajo Social, dentro de las funciones que corresponden a su carga horaria, se desarrollan activida-

des que implican desplazarse a otros sitios. De modo que se considera que el transporte para desempeñar actividades laborales es responsabilidad de la parte empleadora.

Los procesos de intervención requieren trasladarse, variando distancias de acuerdo con los espacios ocupacionales ubicados en las localidades urbanas, cuya variedad se presenta entre zonas del cono urbano bonaerense, las ciudades grandes, intermedias o chicas del interior de la provincia, así como, el desempeño en zonas rurales.

Dentro de esta variedad, la necesidad de contar con recursos para trasladarse se encuentra en la amplia mayoría de los espacios ocupacionales.

En ese sentido, se preguntó si *la institución proporciona en TIEMPO y FORMA vehículo y/o viáticos de transporte*, siendo las opciones para cada una: Si – A veces – No

Gráfico 48 | Disponibilidad de vehículo

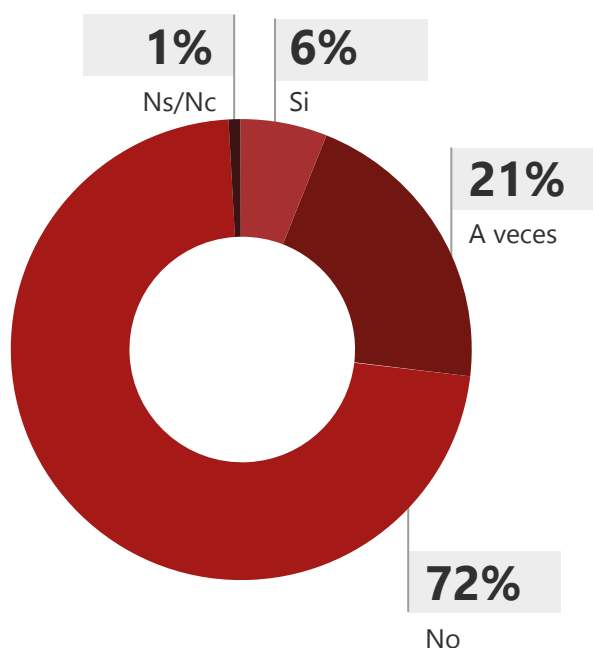
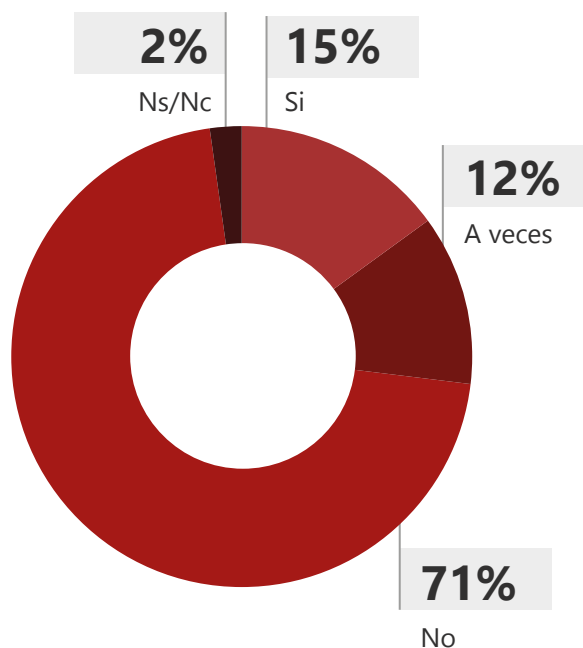


Gráfico 49 | Viáticos de transporte

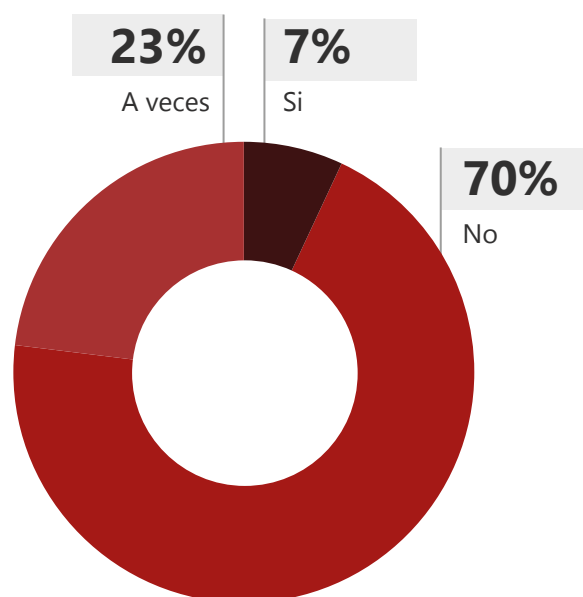


Como se puede comprobar la amplísima mayoría no cuenta con estos recursos para trasladarse fuera del espacio institucional.

A continuación, realizamos un cruce de información entre quienes señalaron que realizan “muy frecuente” o “Frecuente” Visitas Domiciliarias, sumando 968 cargos que representa el 70%.

No incluimos a quienes señalaron que las visitas domiciliarias son poco frecuentes que suman un 12 % que en ocasiones también requieren de transporte.

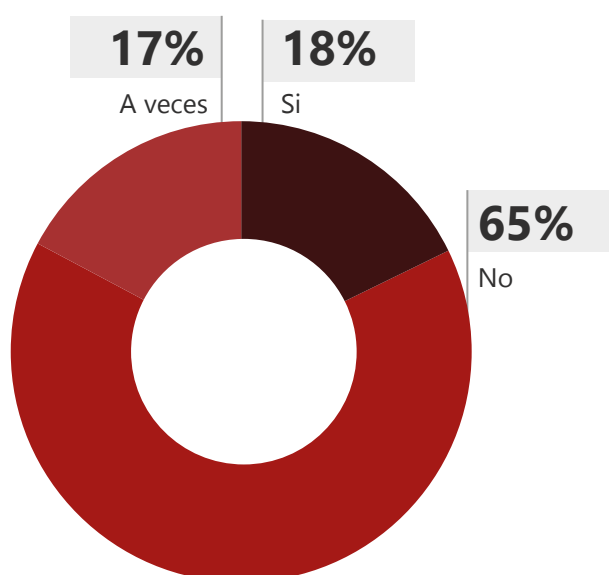
Gráfico 50 | Disponibilidad de vehículo (Visitas Domiciliarias)



Los datos muestran la abrumadora situación deficitaria en cuanto a la provisión de transporte.

Una forma de saldar esta situación es el uso de transporte público o el vehículo propio lo cual implica que los gastos deberían cubrirse con los llamados viáticos. Sin embargo, en el cruce de información se revela, tal como indica el siguiente gráfico, que el 65% de profesionales que responden, tampoco cuentan con viáticos de transporte para el desarrollo de visitas domiciliarias.

Gráfico 51 | Viáticos de Transporte (Visitas Domiciliarias)



Como se aprecia en el Cuadro 1 el 66% señala que la *Articulación con instituciones y redes barriales* es realizada Muy frecuente o frecuentemente. Sin embargo, el 73% de profesionales, señalan que no disponen de vehículo para la realización de tales actividades y el 72% también dice no contar con viáticos para el transporte en la realización de las mismas tareas.

Gráfico 52 | Disponibilidad de vehículo (Articulación con instituciones / redes barriales)

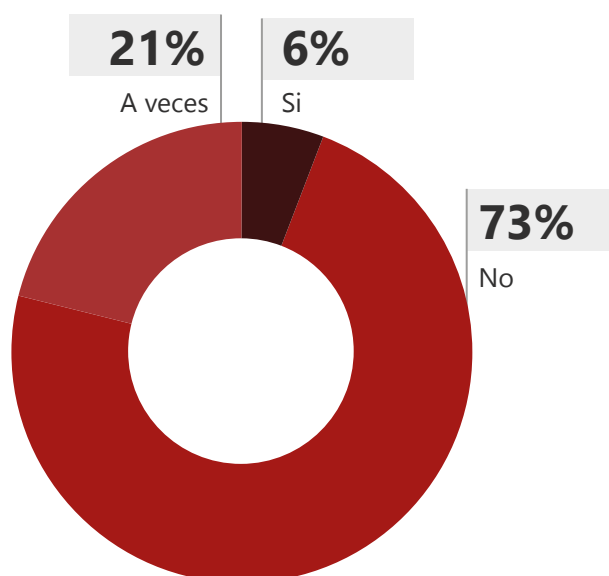
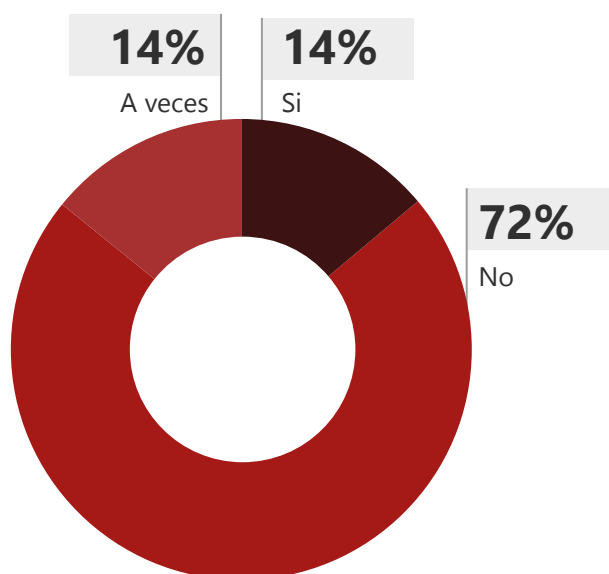


Gráfico 53 | Viáticos de transporte (Articulación con instituciones / redes barriales)



Las *Tareas territoriales y organización comunitaria* fueron señaladas por el 40% que las realiza con mayor frecuencia. No obstante, tal como muestran los gráficos a continuación, el 70% de profesionales que responden, plantean que no disponen de vehículo para el desarrollo de la actividad, y el 65% no cuenta con viáticos para transporte.

Gráfico 54 | Disponibilidad de vehículo (Tareas territoriales y organización comunitaria)

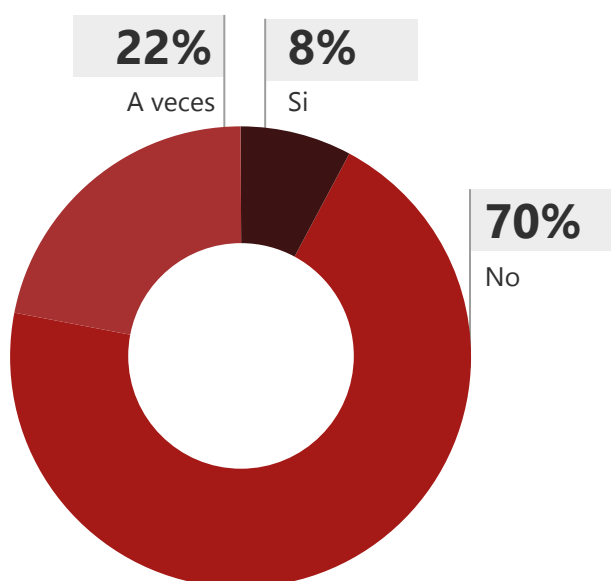
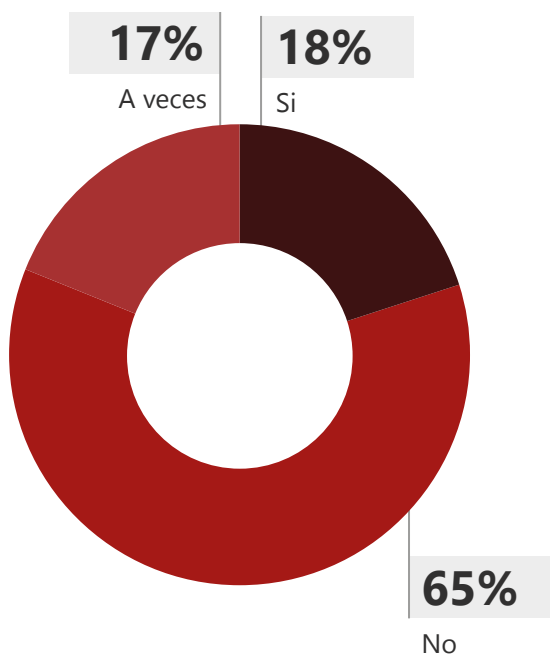


Gráfico 55 | Viáticos para Transporte (Tareas territoriales y organización comunitaria)



En las tres actividades que requieren desplazarse la situación es ampliamente deficitaria.

El transporte para el desarrollo de actividades se constituye en un recurso de funcionamiento inasequible en la mayor parte de los casos, o bien, asequible cuando es aportado por los profesionales.

Si bien, podría suponerse que a falta de vehículo la institución empleadora provee de viáticos, nos encontramos con elevados porcentajes que no cuenta con disponibilidad de transporte ni viáticos.

El 56% que realiza Tareas territoriales y de organización comunitaria no accede a los recursos para traslados. Mientras que el 40% alude que no cuentan con ninguno de los recursos para realizar *Visitas domiciliarias* y el mismo porcentaje para *Articulación con instituciones y redes barriales*.

Los datos muestran la situaciones ampliamente deficitarias en el conjunto de recursos de funcionamientos que hemos planteado en tres puntos: a) *Equipamientos de comunicación, internet y artículos de librería*; b) Espacios físicos, mobiliarios y servicios; c) Transportes y viáticos.

Evaluación de situaciones laborales del ejercicio profesional

En función del déficit en las condiciones y medio ambiente de trabajo, la disponibilidad de recursos debe vincularse a los problemas que enfrentan profesionales del Trabajo Social en los distintos espacios ocupacionales.

La encuesta formuló opciones para la siguiente pregunta:

¿Se siente identificado/a con alguna de las situaciones abajo mencionadas?

El cuadro muestra en orden decreciente el listado de situaciones que fueron señaladas por mayor cantidad de profesionales.

Tabla 3

SITUACIONES FRECUENTES	Si
Sobrecarga del volumen de trabajo	756
Escasa posibilidad sustentar proyectos/líneas de intervención	738
Bajo impacto de las intervenciones profesionales en relación a los rasgos de las situaciones problemáticas	683
Deslegitimación/incomprensión del quehacer profesional	656
Baja articulación de acciones con el resto del personal	513
Inestabilidad en el cargo	498
Otras personas realizan tareas de Trabajo Social	376

A continuación, la secuencia de gráficos muestra los porcentajes para cada una de las opciones.

Gráfico 56 | Sobrecarga en el volúmen de trabajo

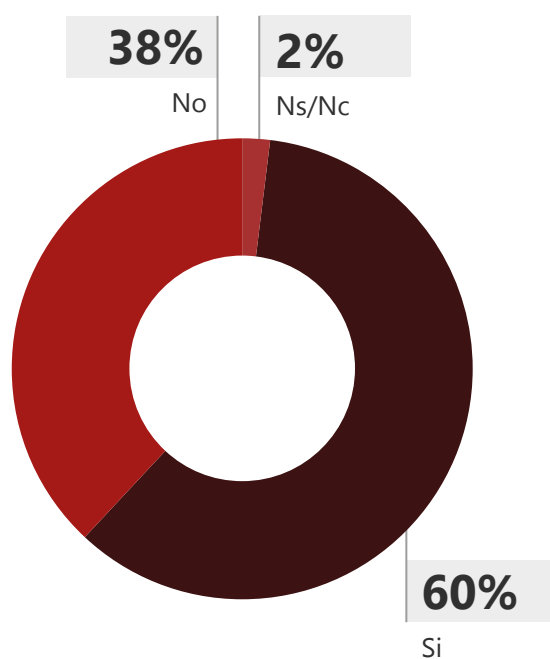


Gráfico 57 | Escasa posibilidad de sustentar proyectos/líneas de intervención

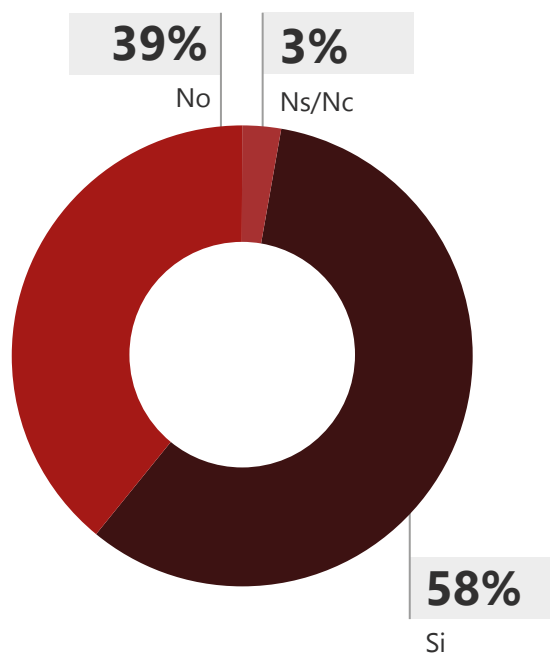


Gráfico 58 | Bajo impacto de la intervención

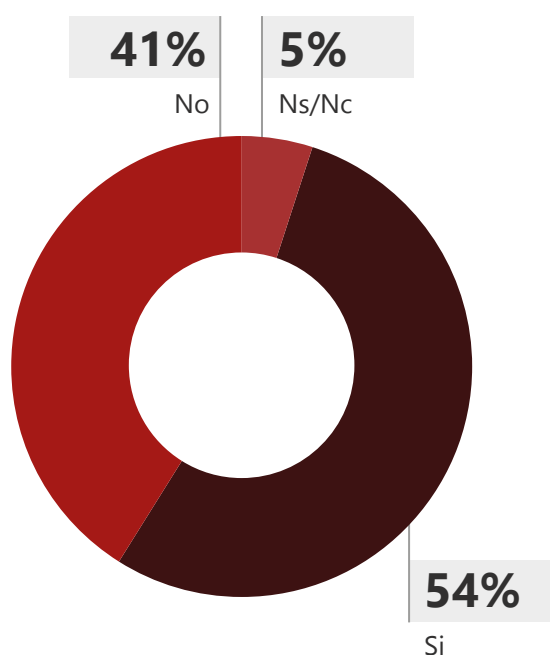
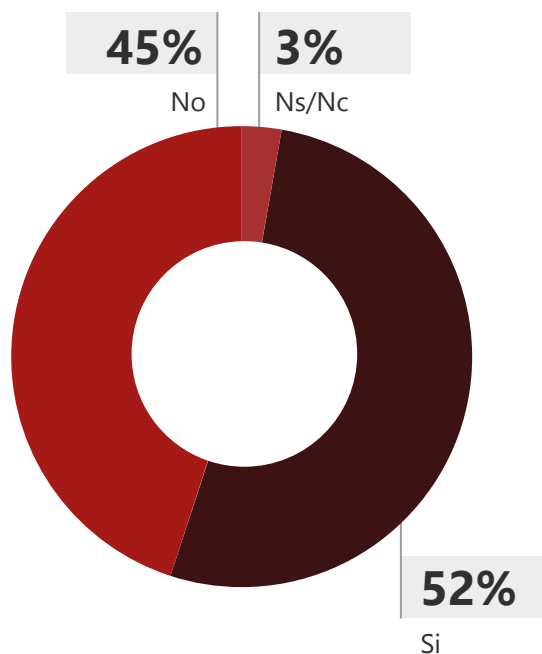


Gráfico 59 | Deslegitimación/incomprensión



Hasta aquí las 4 situaciones de orden problemático que fueron señaladas por más del 50%, llegando al 60% quienes plantean tener sobrecarga de trabajo, siendo la opción más coincidente.

Por último, pasamos a las situaciones que se presentan con menores porcentajes. La Baja articulación con el personal en su mayoría no se presenta como problemática para el 57%, siendo un 40% que Si la señala.

Gráfico 60 | Baja articulación con personal

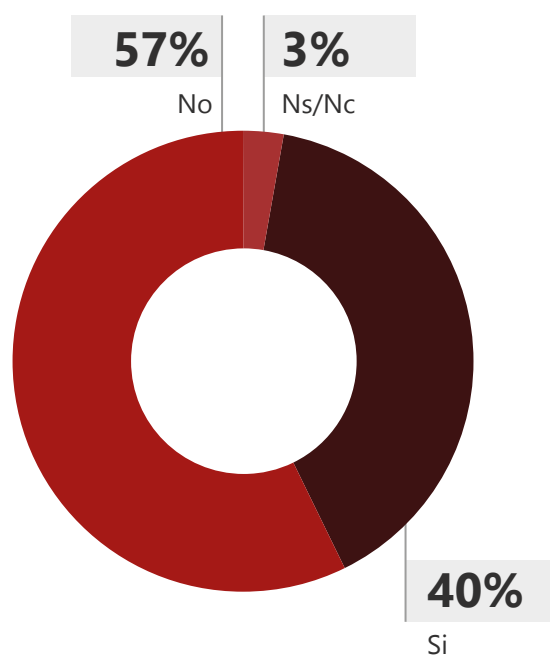
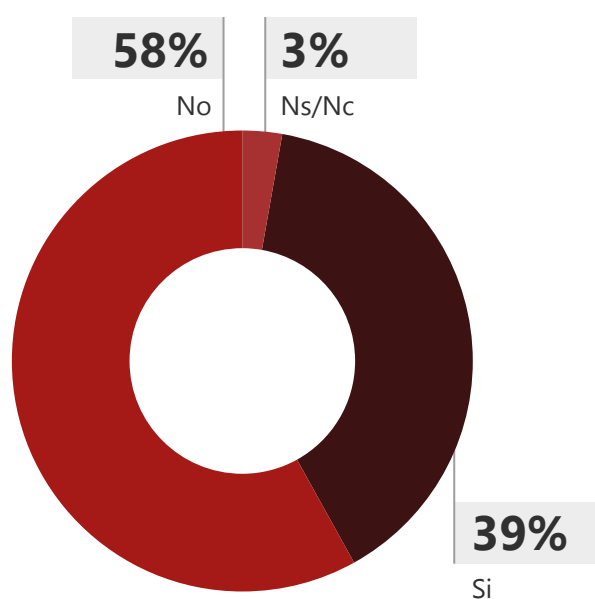


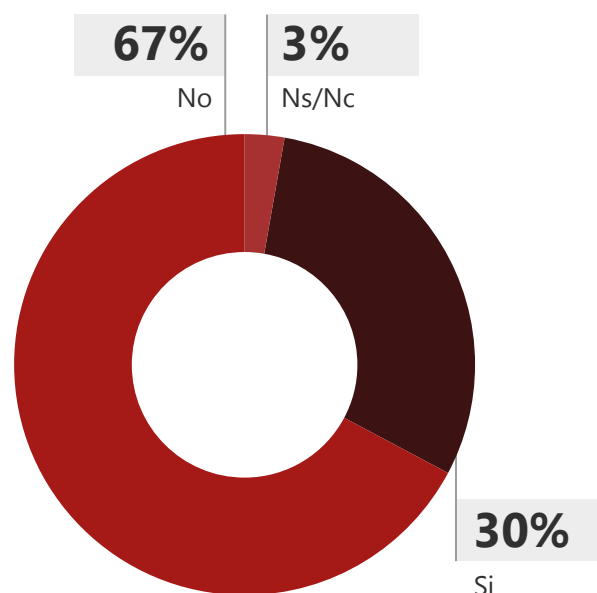
Gráfico 61 | Inestabilidad en el cargo



Un 39 % manifiesta que se encuentra en situaciones de inestabilidad en el cargo. Este es un dato que pone de manifiesto las formas de contratación de la principal fuente empleadora que son los organismos estatales, donde la precarización del empleo se ha convertido en una constante.

En un ítem específico fue formulada la pregunta: *En su lugar de trabajo ¿hay personas que realizan las mismas tareas que usted y no son Trabajadores/as Sociales?*

Gráfico 62 | Otras personas realizan tareas de Trabajo Social



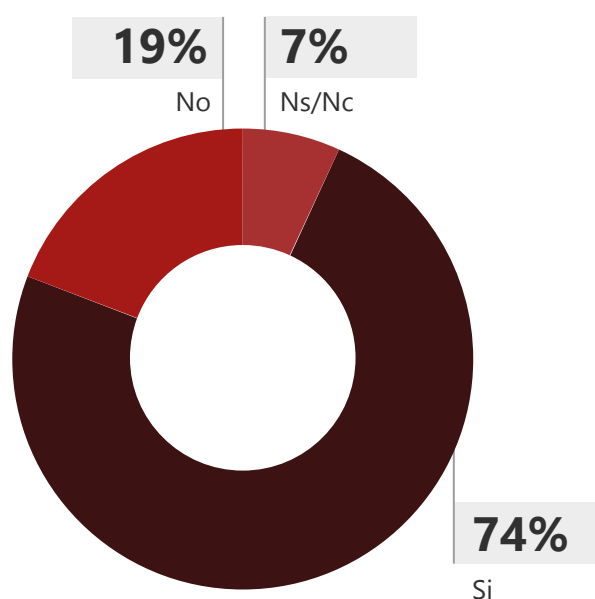
Como se puede apreciar si bien la mayoría señala que esto no ocurre, un 30% señala esta situación en su espacio ocupacional.

Entre quienes respondieron afirmativamente hubo respuestas que aclaran que se trabaja en equipo, principalmente del área de salud, mientras que en otras respuestas se mencionan profesionales de psicología y abogacía, además de políticos, personal administrativo o personas sin título habilitante, entre otros.

En función de las condiciones edilicias, de equipamientos, así como las exigencias que vienen avasallando la autonomía y el secreto profesional en cuanto a la información de los procesos de intervención, fue necesario realizar la siguiente pregunta: **¿En su trabajo se garantiza el resguardo de la información, sea en el momento de realizar una entrevista y/o de la documentación?**

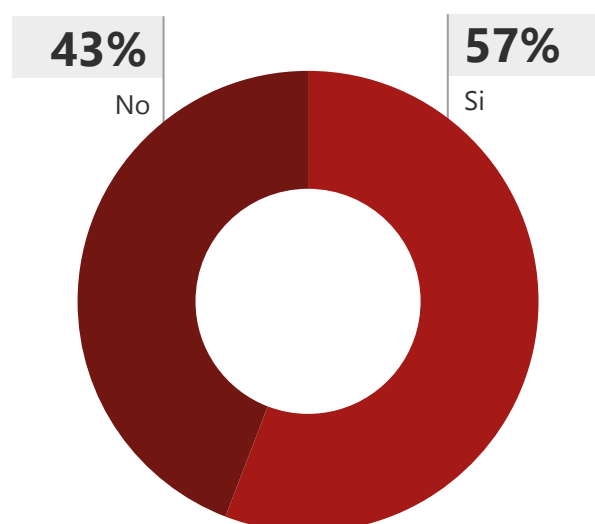
Los resultados muestran que por lo menos un 19% no cuenta con esas garantías.

Gráfico 63 | Garantía del resguardo de la información



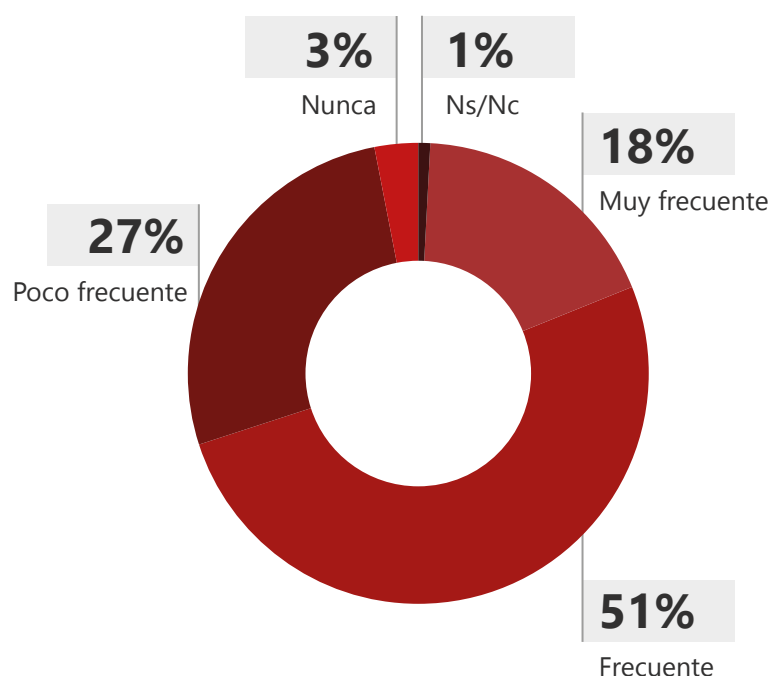
Se puede observar el cruce entre el 93 % que realiza entrevistas *Muy frecuente* o *Frecuente* con la situación de privacidad. En tal caso, vemos que el 57% atraviesa situaciones de falta de privacidad.

Gráfico 64 | Falta de Privacidad para entrevistas



La dinámica institucional depende de muchos factores objetivos y subjetivos, sobre estos últimos se ha considerado preguntar: *¿Siente respaldo de la institución a la hora de tomar decisiones en su intervención?*

Gráfico 65 | Respaldo institucional



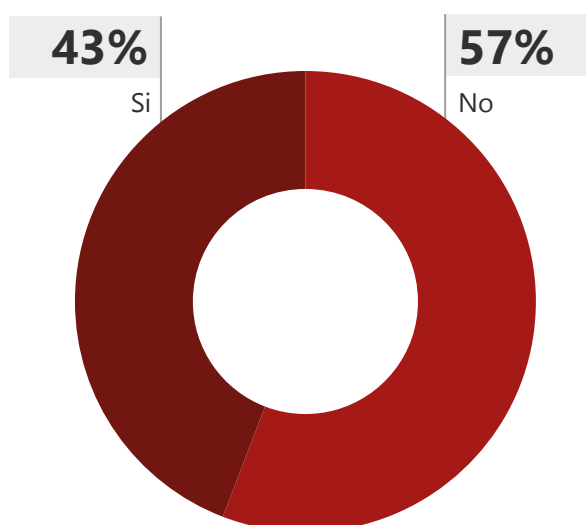
Hay una amplia coincidencia que suma el 69% que identifica el respaldo institucional entre *Muy frecuente* y *Frecuente*. Es posible que ello estuviera influyendo en la percepción sobre las condiciones laborales.

El ejercicio profesional en su faceta laboral implica tanto el nivel salarial, las formas de contratación, la estabilidad en los cargos, así como todas las condiciones del ambiente, los recursos que debe proveer la parte empleadora en el proceso de intervención.

En las reivindicaciones, gestiones y reclamos por mejorar estas condiciones, entran en juego las organizaciones sindicales, que para la gran mayoría de los espacios laborales se trata de gremios de las distintas dependencias de los organismos estatales, en sus tres niveles: municipal, provincial y nacional.

La encuesta consultó sobre esta agremiación *¿Se encuentra afiliada/o a algún Gremio o Sindicato?*

Gráfico 66 | Afiliación sindical



Como se puede apreciar la mayoría no se encuentra afiliada, aunque el porcentaje de 43% es superior a los promedios de agremiación, que rondan para Argentina en el 39%, siendo uno de los países con mayores niveles de afiliación sindical.

El papel de las organizaciones sindicales frente a los niveles salariales, la precarización y las deficientes condiciones laborales es un tema de muchas controversias y que merece ser particularizado de acuerdo a cada organización.

Desde el CATSPBA compete el acompañamiento colegial —de acuerdo con la legislación vigente— en tanto las condiciones laborales afectan el ejercicio profesional.

Consideraciones finales

Este trabajo canaliza elementos comunes a todos los espacios ocupacionales del Trabajo Social en la Provincia de Buenos Aires, a partir del estudio en distintas dependencias Estatales como así también en organizaciones de la sociedad civil o privadas.

Es notorio el déficit de la provisión de recursos por parte de la mayoría de las instituciones empleadoras, que indudablemente no puede ser atribuido a un determinado organismo, municipio o secretaría.

Modalidades de asistencia, gestión y educación han sido motivo de disputas teórico-prácticas a lo largo de la historia de la profesión. Consideramos necesario profundizar en la comprensión de las funciones; en la posible carga negativa impuesta sobre la asistencia y las implicancias de la gestión de recursos. En ello, la *entrega directa de recursos* es planteada desde distintos posicionamientos dentro del colectivo profesional.

Estos aspectos, tal como revelan los datos, posiblemente contribuyen en colocar la *gestión de recursos* y la tarea de distribución como actividad desarrollada con menor frecuencia, respecto a las actividades educativas.

La asistencia profesional es producto de múltiples determinaciones que exceden la voluntad de los profesionales, tales como las características de las políticas sociales, la disponibilidad de recursos, los mecanismos institucionales, entre otros (Gardey y Oliva, 2014).

En torno a ello reconocemos el carácter variable del conocimiento y de la utilización de categorías y conceptos que tiene sus raíces en una formación profesional heterogénea, tanto en niveles universitarios como terciarios, así como de carácter público o privado.

Profundizar en las perspectivas desde las cuales se estudian los procesos de intervención, aportaría a revelar la diversidad de análisis que pudiesen surgir en torno a los datos arrojados por la encuesta.

Estas reflexiones pretenden apenas abrir una puerta para el debate sobre las incidencias de las condiciones laborales en los procesos de intervención. Aquí se ha privilegiado la información cuantitativa en gráficos y cuadros que esperamos sean utilizados en otras producciones que profundicen en el análisis cualitativo.

Ciertamente los problemas que atraviesa el ejercicio profesional en los distintos ámbitos y dependencias requieren ser analizados en profundidad para encontrar los caminos de superación de estas condiciones.

Consideramos que la base de toda modificación de las condiciones laborales comienza forjando las reivindicaciones en el mismo lugar de trabajo, donde se presentan, a su vez, las mayores presiones desde la parte empleadora —con sus distintas modalidades— y que sólo es posible revertir desde espacios colectivos.

Para finalizar creemos que las reivindicaciones sobre las condiciones en que se desempeñan los profesionales del Trabajo Social competen, en tanto trabajo asalariado, a las organizaciones sindicales que involucran al conjunto de trabajadores; mientras que a la colegiación le corresponden en tanto debe velar por las incumbencias del ejercicio profesional, los deberes y derechos de los profesionales.

Desde el Colegio Profesional —CATSPBA— se han desarrollado numerosas actividades y publicaciones que contribuyen al fortalecimiento de los espacios colectivos de profesionales.

Es destacable aquellos que particularmente han venido fortaleciendo espacios de lucha y resistencia en los lugares de trabajo, aportando al análisis y reflexión, así como, vinculando con gremios y actuando en los reclamos para mejorar las condiciones de trabajo en distintos espacios ocupacionales.

Bibliografía de referencia

AAVV *Condiciones del ejercicio profesional del Trabajo Social en Tandil-Provincia de Buenos Aires*. Tandil: GlyAS, 2006

Aloe, M; Bajaría, C.; Battistesa, O; Matusевичius, J. El sufrimiento en el trabajo: La salud laboral de las/os trabajadoras/es sociales. En: Paradela, L. y Redondi, V. (comp.) *Salud y Trabajo Social. Procesos de intervención y organización colectiva por el derecho a la salud*. La Plata: CATSPBA, 2019

Cademartori, F.; Campos, J. y Seiffer, T. *Condiciones de trabajo de los trabajadores sociales. Hacia un proyecto profesional crítico*. Buenos Aires: Espacio Editorial, 2007

Fasciolo, M. Intervención profesional y funciones de “gestión” en los centros cerrados bonaerenses. En: Moleda, M.; Gianna, S. y Di Nápoli, C. *Trabajo Social y espacios ocupacionales. Derechos, procesos y prácticas profesionales*. La Plata: CATSPBA, 2017

Guerra, Yolanda *Trabajo Social. Fundamentos y contemporaneidad*. La Plata: CATSPBA, 2015

Gardey, V. y Oliva, A. *Informe sobre recursos de funcionamiento y condiciones laborales del Trabajo social en la provincia de Buenos Aires*. Tandil: GlyAS, 2017

----- Componentes de la asistencia en los procesos de intervención En: Mallardi, M. (comp.) *Procesos de intervención del Trabajo Social: Contribuciones al ejercicio profesional crítico*. La Plata: ICEP-CATSPBA, 2014

Oliva, A. *Los recursos en la intervención profesional del Trabajo Social*. Buenos aires: Ediciones Cooperativas, 2007

Oliva, A. Pérez, C. Gardey, V., Pagliaro, S. y Madrid, L. *Procesos de intervención, análisis de recursos y desempeño cotidiano*. En: X Congreso Nacional de Trabajo Social, Montevideo, 15 y 16 de mayo de 2008

-----Procesos de intervención del Trabajo Social:

condiciones objetivas y subjetivas. En: II Foro Latinoamericano de Trabajo Social “Escenarios de la vida social, Trabajo Social y Ciencias Sociales en el siglo XXI”. Facultad de Trabajo Social - Universidad Nacional de La Plata. La Plata, 28,29 y 30 de agosto de 2008

Pérez, M. Cecilia Las condiciones de trabajo de los trabajadorxs sociales como objeto de estudio: un esbozo de su abordaje desde el colectivo profesional. En: Siede, M (comp) *Trabajo social y mundo del trabajo: Reivindicaciones laborales y condiciones de la intervención*. La Plata: ICEP-CATSPBA, 2012

Romero, M. Sol Colección Documentos para el ejercicio profesional. Temas de Agenda N°4 *Condiciones del ejercicio profesional del Trabajo Social. Tendencias en la Provincia de Buenos Aires*. Mesa Ejecutiva CATSPBA Vol I, 2018 (colección digital www.catspba.org.ar)

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

Tobón, C. Rottier, N. y Manrique, A. *La práctica del Trabajador Social: guía de análisis*. Lima: CELATS, 1984.

Trinidad, G. y Rosa, R. Precarización laboral en el Estado: Un debate prioritario. En: Martínez Reyna, M. (Comp.) *La estructura social Argentina, condiciones de empleo y organización de lxs trabajadorxs sociales. Dossier de la I Jornada distrital de Trabajo Social CATSPBA Distrito Zárate-Campana* Cap. VII. La Plata: CATSPBA, 2019 (colección digital www.catspba.org.ar)