

INFORME FINAL

**“Trayectorias y condiciones laborales de
Trabajadores/as Sociales que se desempeñan en
Órganos Administrativos Locales de la Provincia
de Mendoza durante el año 2017”**

Nombre de la responsable del Proyecto: Mgter. Eliana Gabriela Lázzaro

Miembros del Equipo de Investigación:

Lic. Verónica Peralta Minini

Mgter. Mary Lourdes Salazar Rocha

Mgter. Mariana Paula Quiroga

Lic. Fernanda Riquelme

Estudiante avanzada de Trabajo Social: Jesica Zúñega

Fecha: Noviembre 2018

ÍNDICE

| | |
|--|-----|
| 1. INTRODUCCIÓN | 2 |
| 2. JUSTIFICACIÓN | 5 |
| 3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN | 8 |
| 4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN | 11 |
| 5. METODOLOGÍA APLICADA | 12 |
| 6. RESULTADOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN | 15 |
| Capítulo I: Formación Académica | 16 |
| Capítulo II: Trayectorias Laborales de los/as Entrevistados/as | 18 |
| Capítulo III: Arribando a una noción de Condiciones Laborales | 35 |
| Capítulo IV: La Intervención Profesional en los OALes y las Condiciones Laborales de los/as Trabajadores Sociales en el OAL: relaciones con el contexto político, económico, histórico, social e institucional | 74 |
| 7. PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO | 91 |
| 8. CONCLUSIONES | 92 |
| 9. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS | 100 |

1. INTRODUCCIÓN

El trabajo social como disciplina de las ciencias sociales está atravesado por un contexto histórico, social, económico y político que amplía fronteras, prescribe o proscribire la intervención profesional. Las instituciones y las políticas sociales en los que se inscriben, son constitutivos de la intervención, sumando una complejidad que requiere ser mirada de forma constante.

Se comprende a la intervención profesional “como campo problemático en la medida que ella se constituye en el escenario cotidiano donde se objetivan las manifestaciones de la cuestión social y que reconfiguran el mundo social de los sujetos.” (Rozas Pagaza, 2010).

Supone no ceder a cuestiones instrumentalistas y tecnocráticas del ejercicio, exige “problematizar” críticamente en cada espacio de intervención profesional. Por ello, es necesario asumir la formación como un continuo en nuestro ejercicio, crear espacios de sistematización y reflexión que puedan acompañar a la reconstrucción analítica de las manifestaciones de la cuestión social en el nivel macro y micro social y cómo ésta asume su singularidad en la vida de los sujetos.

La preocupación acerca de las trayectorias y condiciones laborales de los/as Trabajadores Sociales, llevó a realizar una serie de indagaciones que fueron hilando de alguna forma el presente proyecto. Con resultados que merecen ser contados, analizados, discutidos y problematizados críticamente en diferentes ámbitos.

Resultados que pueden aportar a la formación de grado y posgrado en la disciplina, para abordar y problematizar teóricamente el campo de la intervención. Al Colegio Profesional de Trabajadores Sociales de la Provincia de Mendoza para co – construir líneas de trabajo en miras a la defensa y protección en el ejercicio de la profesión de los y las sujetos profesionales, en los planos ético, técnico, económico y social. En ese sentido, también es indispensable adherir o construir una nueva ley provincial, de ejercicio, en consonancia con la Ley Federal de Trabajo Social N°

27.072, para dotar de un marco normativo provincial a los derechos que en ella se consagran; responsabilidad que la academia y el colectivo profesional no pueden eludir.

El estudio también aporta a las políticas sociales y las instituciones que enmarcan las intervenciones del que resulta la situación preocupante que asumen las Políticas Sociales en materia de Infancias en la provincia.

La investigación se circunscribe en los Órganos Administrativos Locales (OALes) del Sistema de Protección de Derechos de Niños/as y Adolescentes de la Provincia de Mendoza, más precisamente en aquellos ubicados en los Departamentos de: Las Heras, Capital, Guaymallén, Godoy Cruz, Luján y Maipú, que corresponden a la zona norte, excepto el departamento de Lavalle. El criterio de selección, fue la accesibilidad al campo por parte del equipo de investigación.

Se entrevistó a 13 Trabajadores/as Sociales que ofrecieron el material empírico necesario para el desarrollo de esta investigación, a quienes se reconoce por el tiempo brindado, su compromiso con el ejercicio profesional y su participación para re construir aquel campo que se interpela en el presente estudio.

El tema de estudio son las trayectorias y condiciones laborales de los Trabajadores Sociales en los OALes mencionados. Por ello, resulta fundamental indagar acerca de cómo se ha construido su trayectoria laboral en el ámbito de la protección de derechos de niños, niñas y adolescencia en la provincia de Mendoza en vinculación con las condiciones laborales en las que se encuentran actualmente.

El proyecto que aquí se expone consiste en un estudio desde la perspectiva de trayectorias, entendiendo que no sólo es necesario conocer las condiciones laborales en las que se encuentran los/as Trabajadores/as Sociales, sino que además es crucial poder comprender la trayectoria profesional en tanto proceso, atravesado por condiciones objetivas (origen social, estructura social) y por condiciones subjetivas (puntos de vista, percepciones, expectativas), no como un recorrido lineal, sino como un proceso caracterizado por rupturas, quiebres y continuidades.

En relación a los antecedentes en estudios de trayectorias se rescata la investigadora María Eugenia Longo (2011), desde la Sociología, estudia las trayectorias laborales y educativas en jóvenes de Francia. Por su parte, las autoras Leticia Berdaguer y Delfina Zarauza realizaron una investigación cuya finalidad consistió en abordar las trayectorias de posgrado de carreras de tres universidades nacionales de Argentina. En el año 2012 las sociólogas María Cecilia Formento y Lucila Somma presentaron algunos resultados de un estudio de trayectorias realizados con una población de ingenieros en la Universidad Tecnológica Regional-Facultad Regional General Pacheco. (Formento y Somma, 2012, p. 16).

En cuanto a los antecedentes a nivel local, se encuentra la investigación dirigida por Estela María Zalba (2003-2004), que tuvo como principal objetivo: “realizar un seguimiento de la inserción laboral y del desempeño profesional de los graduados de un conjunto de carreras de la UNCuyo, contextualizado en las condiciones del mercado laboral de la provincia de Mendoza.” (Zalba, et. al, 2003-2004, p. 7). Así mismo, la Investigadora María Agustina Diez, indaga acerca de la inserción laboral de los graduados de la carrera de Sociología en la Provincia de Mendoza, desde un estudio de trayectorias.

En relación a las condiciones laborales de los/as Trabajadores/as Sociales en el contexto actual argentino, una de las investigadoras que presenta estudios acerca de los procesos de trabajo de los/as Trabajadores/as Sociales en Argentina es Fiorella Cademartori (2011) y Claudia Aab, María Soledad Martínez, Daniela Martínez Rizzo, Leandro Pérez, Mirta Rivero y Adriana Tortarolo (2011).

2. JUSTIFICACIÓN

La necesidad de la presente investigación surge de varios interrogantes que se plantean en relación a las trayectorias y condiciones laborales de los Trabajadores Sociales que se desempeñan en los Órganos Administrativos Locales de la Provincia de Mendoza.

La realidad que atraviesan los/as profesionales que se desempeñan en esas áreas del Estado, señala serias dificultades en cuanto a sus condiciones laborales, que inciden en forma directa en la intervención profesional y en el abordaje que se da a las situaciones que se ponen bajo la órbita de dicha institución. El equipo indaga si estas condiciones son pre existentes y qué cambios se han producido a partir del modelo de Estado neoliberal en el que transitamos.

De ahí que se construye la siguiente pregunta que direcciona el proceso investigativo ¿Cómo son las trayectorias y las condiciones laborales de los Trabajadores Sociales que se desempeñan en los Órganos Administrativos Locales del Gran Mendoza pertenecientes a la Subsecretaría de Desarrollo Social de la Provincia de Mendoza durante el año 2017 y las implicancias del contexto socio-económico en sus condiciones laborales actuales?

La importancia del estudio radica en el análisis de trayectorias, desde la perspectiva de Pierre Bourdieu, uno de los pensadores más reconocidos y prestigiosos del siglo XX, en su libro “Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción” propone desarrollar una “filosofía de la acción”, a través de la cual puede analizarse en las Ciencias Sociales -a partir de algunos conceptos que en su propuesta teórica serán fundamentales- la relación entre las condiciones objetivas que influyen en las posiciones de los agentes sociales, y las construcciones subjetivas que aquellos agentes elaboran, considerando la capacidad de acción y de cambio que los agentes poseen.

De esta manera, el autor se aparta de aquellas posturas teóricas extremadamente constructivistas (que sostienen la existencia de un sujeto absolutamente autónomo) como así también del estructuralismo extremo, el cual tiene un carácter determinista en tanto ubica a los agentes en un lugar totalmente pasivo, determinado e inamovible por la estructura objetiva y material.

En este sentido, resulta apropiado señalar una afirmación de Bourdieu que otorga pautas fundamentales para pensar los estudios de trayectorias, y consiste en que “la relación que se establece entre los agentes singulares, por lo tanto sus hábitos, y las fuerzas del campo, se objetiva en una trayectoria y en una obra. A diferencia de las biografías corrientes, la trayectoria describe la serie de posiciones sucesivamente ocupadas por el mismo escritor en los estados sucesivos del campo literario” (Bourdieu, 1997 p.71). Este punto es primordial porque permite comprender que los campos sociales en tanto condiciones objetivas, y los hábitos como disposiciones subjetivas, confluyen en las trayectorias y estas trayectorias no son biografías, en tanto las trayectorias permiten identificar las posiciones que a lo largo del tiempo los agentes han ocupado en los campos sociales, y cómo sus disposiciones se han diferenciado según el origen social –y esas posiciones en el campo- de dichos agentes sociales. En otras palabras, se entiende como trayectoria a la “serie de las posiciones sucesivamente ocupadas por un mismo agente (o un mismo grupo) en un espacio en sí mismo en movimiento y sometido a incesantes transformaciones” (Bourdieu, 1997 p. 82).

El impacto, en términos de contribuciones realizadas, es aportar a un debate Crítico en Trabajo Social, situado en la provincia de Mendoza, respecto a las trayectorias y condiciones laborales de los/as profesionales, como parte constitutiva de la intervención profesional. Enriquecer a partir de una construcción colectiva las bases argumentativas de la misma. Tomando a Susana Cazzaniga (2015) en relación a la cuestión del ejercicio profesional señala: “el Trabajo social se configura como profesión en relación de dependencia en tanto, por lo menos hasta ahora, su ejercicio sólo ha sido posible en dicha circunstancia. Esta situación que para muchos pareciera se constituye en una de las fuentes de todos los males ha sido tratada a nuestro juicio

superficialmente o insuficientemente con excepción de algunos colegas. Más aún, ha tendido a ser analizada y discutida más como problema político que desde lo teórico y epistemológico. Sin negar la dimensión política que circula en el tema, sostenemos que resulta necesaria la problematización rigurosa a fin de poder comprender las condiciones del espacio en el que ejercemos nuestra profesión” (Cazzaniga, 2015, 75).

3. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

En la delimitación del problema, la formulación de las preguntas de investigación es un aspecto trascendental en el proceso de investigación, puesto que en esta reflexión se plantean las posibilidades y alcances de la indagación. Se optó por plantear el problema a partir de una primera indagación general y otras complementarias, de manera de acoger lo que emerge desde la alteridad, a través de un diseño de investigación flexible, como es el cualitativo. Realizada esta aclaración, se está en condiciones de plantear la formulación del problema de investigación, que se construye a partir de la siguiente pregunta general:

¿Cómo son las trayectorias laborales de los Trabajadores Sociales que se desempeñan en los Órganos Administrativos Locales del Gran Mendoza pertenecientes a la Subsecretaría de Desarrollo Social de la Provincia de Mendoza durante el año 2017 y las implicancias del contexto socio-económico en sus condiciones laborales actuales?.

En relación a tal indagación surgen otros interrogantes complementarios que se mencionan a continuación:

- ¿Cómo son las trayectorias laborales de los/as Trabajadores/as Sociales que se desempeñan en los Órganos Administrativos Locales del Gran Mendoza?
- ¿Cuál es la implicancia de la formación académica de los/as Trabajadores/as Sociales en sus trayectorias laborales?
- ¿Cuáles son las condiciones laborales de los/as Trabajadores/as Sociales al interior de sus trayectorias?
- ¿Cuáles son las implicancias del contexto socio-económico actual en las condiciones laborales actuales de los sujetos profesionales?.

Las razones por las cuales el problema no ha sido resuelto, podrían tener diferentes niveles de análisis, dada la complejidad de lo que se plantea. Por un lado porque **las Políticas en materia de infancias y protección de derechos** en la

Provincia de Mendoza vienen presentando serias dificultades desde hace tiempo con intentos que no siempre han tenido los resultados esperados. Agravado en la actualidad frente a un **modelo de Estado** que pretende su achicamiento, la filantropización de la asistencia, el recrudecimiento de la pobreza y políticas de ajuste. La búsqueda de mano de obra profesional por parte del Estado, con vistas a incluir a esa mano de obra en formas precarias de trabajo, constituyéndose en una de las primeras formas de empleos de los/as Trabajadores/as Sociales que allí se desenvuelven, en temas altamente complejos que han llevado a un deterioro progresivo de los/as sujetos profesionales en esos espacios.

Otro factor que se conjuga en el no develamiento del problema es que los/las Trabajadores Sociales tienen **dificultades para reconocerse a sí mismos/as como trabajadores**, como parte de esa mano de obra y lo que es peor, **como sujetos políticos**. Éstos luchan por la emancipación de sujetos colectivos e individuales, pero poco se lucha por la propia emancipación en términos políticos y económicos, con escasa conciencia de la condición de trabajadores.

Por otro lado, también resultan ciertas dificultades para comprender esa condición laboral como **parte del campo de intervención profesional**, asumiendo en sus cuerpos responsabilidades que le son propias del Estado y las Instituciones.

Éstos aspectos obstaculizadores, como para esbozar algunas de las **fuerzas que pueden estar tensando el campo en estudio**.

Las alternativas de resolución al problema planteado, hacen a los supuestos que guiaron la investigación y están íntimamente vinculadas a los motivos por los cuales los mismos no han sido resueltos, en términos de que debe existir una vigilancia epistémica constante en la intervención, que permita revisar –se –nos para construir lógicas argumentativas diferenciales.

Esta propuesta no pretende resolver el problema, ya que sería un error epistemológico, lo que se pretende es aportar a la comprensión crítica del fenómeno, problematizar y poner en agenda dicho problema. De hecho, cuando se decide indagar sobre un aspecto de la vida de sujetos, a través de un práctica investigativa, se

participa en la construcción de dicho problema, que es el que se quiere poner en cuestión.

4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los objetivos que contuvieron el proceso investigativo son:

• **Objetivo General:**

Interpretar las trayectorias laborales de los Trabajadores Sociales que se desempeñan en los Órganos Administrativos Locales del Gran Mendoza pertenecientes a la Subsecretaría de Desarrollo Social de la Provincia de Mendoza durante el año 2017 y las implicancias del contexto socio-económico en sus condiciones laborales actuales.

• **Objetivos Específicos:**

- Conocer las trayectorias laborales de los/as Trabajadores/as Sociales que se desempeñan en los Órganos Administrativos Locales.
- Indagar acerca de la formación académica de los/as Trabajadores/as Sociales y su implicancia en sus trayectorias laborales.
- Reconocer las condiciones laborales de los/as Trabajadores/as Sociales al interior de sus trayectorias.
- Analizar las implicancias del contexto socio-económico actual en las condiciones laborales actuales de los sujetos profesionales.

5. METODOLOGÍA APLICADA

El estudio que se propone en el presente proyecto, en función a las indagaciones y objetivos planteados, es un estudio cualitativo, de tipo exploratorio-descriptivo. En lo que se refiere al alcance del estudio, éste consiste en un estudio de casos.

El objeto de estudio son las trayectorias y condiciones laborales, mientras que la unidad de análisis está compuesta por Trabajadores/as Sociales que se desempeñan profesionalmente en los Órganos administrativos Locales (de los departamentos del Gran Mendoza) pertenecientes a la Subsecretaría de Desarrollo Social de la Provincia de Mendoza durante el año 2017, de allí nuestra delimitación del campo donde se inscribe la investigación.

Las técnicas de recolección de datos utilizadas fueron las entrevistas en profundidad, entendidas como reiterados encuentros cara a cara entre el investigador y los/as sujetos informantes, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras. (Taylor y Bogdan, 1992).

El criterio para la selección de los/as profesionales fue que estuviera en funciones durante el año 2017 y una antigüedad no menor a 5 años, para que pudiera dar cuenta de los diferentes contextos políticos. Sin embargo, este criterio, el de la antigüedad, tuvo que ser revisado, quedando en no menor a 3 años. Esto, debido a las diferentes realidades de cada uno de los Órganos Administrativos Locales, la antigüedad de sus profesionales y el acceso de las investigadoras al campo.

Las personas entrevistadas fueron 13 Trabajadores/as Sociales pertenecientes a los OALes de Capital, Guaymallén, Godoy Cruz, Las Heras, Luján de Cuyo, Maipú y el OAL Central. Es decir, se entrevistaron 13 de un total de 27, situación que da cuenta el siguiente cuadro:

| Órgano Administrativo Local | Nro. de Trabajadores/as Sociales entrevistados/as | Total de Trabajadores/as Sociales ¹ |
|-----------------------------|---|--|
| Central (Coordinación) | 1 | 1 |
| Capital | 2 | 3 |
| Guaymallén | 2 | 3 |
| Godoy Cruz | 2 | 5 |
| Las Heras | 1 | 7 |
| Luján de Cuyo | 3 | 3 |
| Maipú | 2 | 4 |

Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas. Igualmente, el equipo decidió armar un instrumento que tuviera en cuenta las categorías teóricas construidas, con el objeto de guiar a quien investiga. (Se adjunta en anexos).

“Como es el investigador quien le otorga significado a los resultados de su investigación, uno de los elementos básicos a tener en cuenta es la elaboración y distinción de tópicos a partir de los que se recoge y organiza la información. Para ello distinguiremos entre categorías, que denotan un tópico en sí mismo, y las subcategorías, que detallan dicho tópico en microaspectos. Estas categorías y subcategorías pueden ser apriorísticas, es decir, construidas antes del proceso recopilatorio de la información, o emergentes, que surgen desde el levantamiento de

¹ Según lo informado por los/as entrevistados/as de cada OAL.

referenciales significativos a partir de la propia indagación.” (Cisterna Cabrera, 2005, p. 64).

6. RESULTADOS DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

Los resultados del proyecto de investigación, se presentan en cuatro capítulos, de acuerdo a las categorías teóricas construidas. Cada capítulo dará cuenta de una aproximación teórica, en relación a qué se entiende por dicha categoría, y su análisis, comprensión e interpretación, en función al material empírico recogido a través del instrumento de recolección de datos. Es una instancia de diálogo, entre quien investiga, los sujetos que han sido parte de la misma y el constructo teórico del que se soporta. Intercambio abierto, no acabado, que sólo puede comprenderse desde la complejidad de estos fenómenos, de los que se tratará de dar cuenta en adelante.

Para arribar a los mismos, el equipo tuvo que llevar adelante diferentes actividades, que son parte del proceso investigativo y que se fueron explicitando en cada uno de los informes de avance presentados.

En el capítulo I, resultan las indagaciones respecto a la formación académica, recorridos e inquietudes. En el capítulo II, se comienza a tener una primera aproximación a las trayectorias laborales, en relación al material empírico recogido, en sus aspectos objetivos y subjetivos. El capítulo III, sigue profundizando ese estudio, a partir de las condicionales laborales de profesionales insertos en el campo. Finalmente, el capítulo VI, da cuenta de las implicancias del contexto, social, económico y político en las condiciones laborales y trayectorias de quienes aportaron el material empírico, que permite este análisis crítico. 

Estos capítulos, contienen los análisis realizados, en función a las categorías construidas, en la búsqueda de regularidades y divergencias, entre los datos obtenidos. Interrogar, comprender sus experiencias, para interpretarlas, allí donde emerge la otredad, donde el o la investigadora pone su subjetividad en juego, para darse al salto del encuentro, donde es posible construir conocimiento.

CAPÍTULO I: FORMACIÓN ACADÉMICA

El estudio buscó conocer respecto de la formación académica de los/as sujetos a los que se fue al encuentro, con el fin de poder conocer su implicancia en sus trayectorias laborales.

En relación a las/os entrevistadas/os, dos son varones y once mujeres. El estudio no indaga sobre el género de quienes aportaron el material empírico, entendido como una construcción socio - histórica - relacional, pero se advierte una fuerte presencia de mujeres, carácter que Néstor Artiñano puede ligar al perfil histórico de la profesión (Artiñano, 2015).

La edad de quienes se fue al encuentro, se encuentra en un rango etario que va entre los 29 y los 57 años.

Doce de los profesionales son Licenciadas/os en Trabajo Social. Dos de ellos/as, de origen y con estudios realizados en Colombia. Sólo una de las entrevistadas es Asistente Social, carrera que duró 4 años, sin contar con ningún ciclo de complementación para lograr el título de licenciatura.

De los cinco años de duración de la carrera académica en la provincia de Mendoza, según el Plan de Estudios vigente, la duración que han tenido los/as entrevistados/as para obtener el título universitario ronda entre los seis años (quien menos demoró) y los quince años (quién más demoró en concluir sus estudios universitarios).

Nueve de ellas/os han realizado o se encuentran realizando alguna formación de posgrado, muchos/as estando trabajando en la institución en estudio. Dos de ellos/as realizaron la Residencia en Salud Mental, cinco se encuentran o concluyeron su formación en la Diplomatura en Culturas de Infancias en América Latina y dos de los/as entrevistados/as se encuentran concluyendo sus estudios de Maestría en Política y Planificación Social.

Los motivos que manifestaron, quienes no han realizado ninguna formación de posgrado, son: falta de interés en la oferta disponible, no disponibilidad de tiempo para realizar estos estudios y cuestiones personales (embarazo, compartir tiempo con su grupo familiar, entre otras).

Siete de las/os entrevistadas/os alegaron percibir o haber percibido alguna beca en su trayectoria de formación. Cinco fueron becadas/os durante la realización de los estudios universitarios de grado a través de las becas que otorga la Secretaría de Bienestar Universitario del Rectorado, la Facultad de Ciencias Políticas y Sociales y del Centro de Estudiantes de dicha facultad. Dos profesionales se encuentran actualmente becadas/os desde el Colegio de Profesionales de Trabajo Social de la Provincia de Mendoza para la realización de estudios de posgrado.

La formación de posgrado en temas vinculados a la actividad laboral, es puesta en valor en las trayectorias estudiadas, la consideran necesaria para la revisión constante de las prácticas.

La promoción de este tipo de formación a través del Colegio Profesional, por medio de becas de estudio, es una acción política que acompaña y enriquece al colectivo profesional. Rompe barreras para que sus colegiados/as puedan acceder a la oferta disponible, sin que impacte en forma directa en sus condiciones de existencia. Una política distributiva que debe sostenerse en el tiempo.

CAPÍTULO II: TRAYECTORIAS LABORALES DE LOS/AS ENTREVISTADOS/AS

Las trayectorias laborales son uno de los tópicos del presente estudio, de ahí que se indaga sobre nociones, aportes y antecedentes de investigación.

En este sentido, la Doctora María Eugenia Roberti toma la perspectiva de trayectorias para comprender cómo han incidido las transformaciones del mercado laboral en la biografía de sujetos, analizando un dominio en particular: la esfera laboral, entendida como eje articulador que atraviesa los demás dominios de las trayectorias de cada individuo.

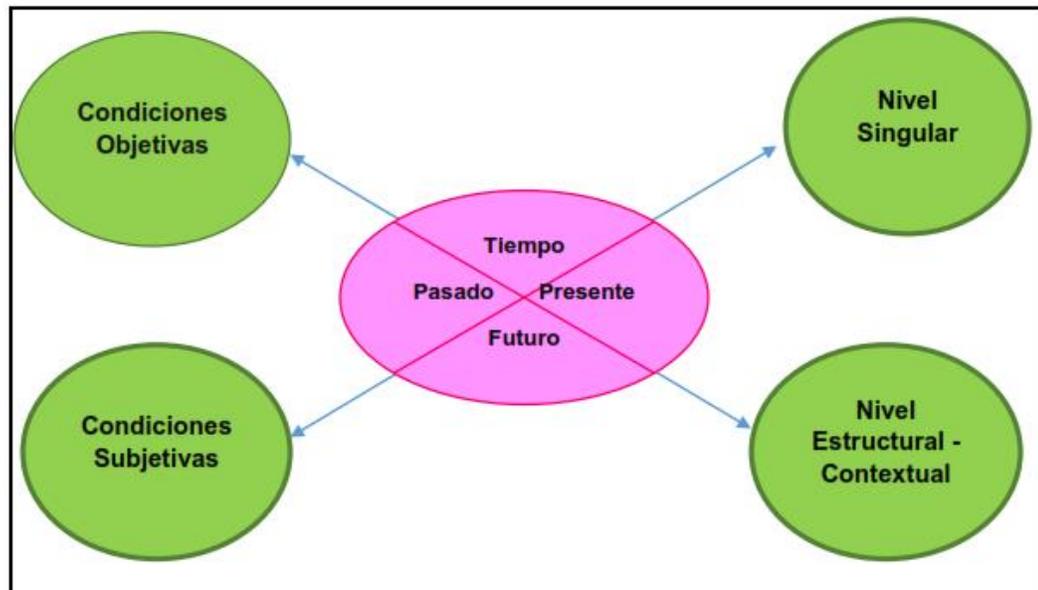
La autora manifiesta la importancia de conocer los aspectos subjetivos que atraviesan las heterogéneas trayectorias laborales de los sujetos, y no sólo aquellos acontecimientos objetivos personales y estructurales que atraviesan a los mismos. Asimismo, la autora aclara que *“poner el eje en la temporalidad biográfica, por contraposición a las temporalidades instituidas e impuestas socialmente, no significa asentir que la misma sea independiente de la condición social de los sujetos. Por el contrario, este proceso global tiene efectos contrastantes en relación a los diferentes grupos sociales que conforman la sociedad.”* (Roberti: 2011, 271).

Asimismo, Formento y Somma (2012) plantean la necesidad de combinar encuestas longitudinales con entrevistas biográficas para analizar cómo se comportan los graduados universitarios en el mercado de trabajo, teniendo en cuenta aquellos aspectos personales, socio-económicos e institucionales que influyen en la relación que esos profesionales han tenido con el mercado laboral a lo largo de sus carreras, lo cual brinda pautas para la elaboración de instrumentos de recolección de datos en estudios de trayectorias. De este modo, las investigadoras afirman que *“Analizar las trayectorias laborales de los graduados nos permite entonces acercarnos a través de sus relatos a las características que asume el mercado de trabajo de la región.”* (Formento y Somma: 2012, 16).

En este sentido, el equipo del presente proyecto de investigación propone concebir las trayectorias laborales como recorridos caracterizados por un conjunto de hechos, sucesos, crisis, percepciones, continuidades y rupturas, que se desarrollan en la esfera laboral de un sujeto individual o colectivo, y que pueden ser ordenados cronológicamente.

Las trayectorias tienen dos dimensiones: sus condiciones objetivas (delimitadas por el contexto y las características socio-demográficas del/los sujeto/s) y sus condiciones subjetivas (que consisten en las percepciones, decisiones e interpretaciones que los sujetos hacen respecto de cada aspecto inherente a la trayectoria).

A su vez, tanto las condiciones subjetivas como las objetivas, se desarrollan con alcance macro-estructural y micro-singular de cada sujeto. Lo cual puede graficarse de la siguiente manera:



Fuente: Elaboración propia. 2018.

Tal como se expresa en el gráfico anterior, desde la perspectiva de trayectorias se analizan las temporalidades en que se desarrollan distintas esferas de la vida cotidiana de los/as sujetos, en este caso concreto, la esfera laboral. Por lo tanto, puede hablarse de una triangulación entre los tiempos pasado, presente y futuro en las

trayectorias los/as mismos/as, entendiendo que la situación actual de aquellos/as sujetos, es histórica, se ve influenciada por las condiciones subjetivas (percepciones, interpretaciones, decisiones, representaciones) y objetivas (contexto histórico, político, económico, social, así como características sociodemográficas) de los/as sujetos a lo largo del tiempo (pasado), pero además es modificada en base a las expectativas y proyectos, deseos que los sujetos tienen (futuro), también influenciadas por condiciones objetivas (posibilidades, políticas públicas, contexto social, cultural, económico, político) y subjetivas de existencia.

Pero estas trayectorias no son biografías de vida (Bourdieu, 2002), ya que a diferencia de estas últimas, cuando se habla de trayectorias no sólo se considera en el análisis el nivel singular de cada sujeto (tanto en sus condiciones objetivas como subjetivas), sino también el nivel estructural y contextual que los/as atraviesa, que asimismo se encuentra atravesado por las condiciones objetivas como en las subjetivas, ya que las características estructurales, coyunturales y del contexto no sólo se reflejan en las condiciones objetivas de existencia de los sujetos, sino que también influyen en sus percepciones, interpretaciones, aunque de forma dialéctica, estas percepciones e imaginarios también incide en la generaciones de nuevas situaciones y condiciones objetivas de existencia.

Actividad laboral previa a egresar:

Se ha considerado que el comienzo de la trayectoria laboral puede no coincidir con el egreso de la carrera de grado, pero que igualmente es parte de la misma y puede ofrecer pistas de los/as sujetos y contextos en que se desarrollaron. Son parte de una temporalidad.

En cuanto a los **trabajos previos al egreso de la carrera de Trabajo Social**, tres de los/as entrevistados/as no trabajó antes de recibirse. El resto realizó actividades laborales, de éstos, cerca de la mitad estuvieron vinculadas a la carrera que estudiaban: proyecto de investigación en Universidad de Colombia y medición de

impacto de una obra civil (en Colombia), tutorías en el ingreso universitario, pasantías pagas en el “Programa Familias” y “directora de campo” en censo nacional.

Respecto a las **condiciones laborales de esos trabajos**, la mayoría fueron informales, esporádicos, tiempo parcial, en algunos casos con horarios flexibles, facturando como monotributistas y en otros casos sin siquiera facturar. Esta extrema precariedad laboral, se evidencia en expresiones como las siguientes:

"...el primero fue muy informal, no contrato, no y los demás sí fueron con contratos como locación de servicios, contratos establecidos a ocho meses, lapsos de seis meses, ocho meses, uno estuve un año."

"Facturando y en negro. En ningún momento estuve en blanco en ninguno de los tres."

"Empezó siendo un contrato de pasantías, eso duraba unos meses, y después se fue estirando bajo una forma precarizada e informal porque no había un convenio con la universidad, no había un contrato, nada. Me fui quedando, a veces era una fusión entre el depósito que hacía el Municipio. Deje de trabajar ahí porque si bien me gustaba pero demandaba tiempo, cumplía una carga horaria de mañana y retrasaba el que yo me recibiera y tampoco valía la pena por la remuneración así que no valía la pena postergar el egreso de la facultad por un sueldo tan magro".

"...me pagaban por hora, trabajaba de lunes a viernes y era trabajo en negro, sí mi sueldo estaba por debajo de la canasta básica."

Trabajos luego del egreso

En cuanto al **primer trabajo** que tuvieron luego de egresar, en algunos casos consistió en realizar reemplazos (de otra profesional que tenía el cargo en el Programa Familias Temporarias de DINAF, y suplencia en un proyecto de la DGE), trabajo en la DINAF (principalmente aquellos/as TS que egresaron alrededor de 2013, ya que por las características del contexto la DINAF debió contratar más

profesionales para los OALes). Gran parte de estas actividades laborales fueron realizadas por tiempo limitado, entre tres a siete meses aproximadamente, y lo que tienen en común entre quienes iniciaron su actividad laboral profesional en el OAL, es que continuaron allí.

De forma detallada, en las respuestas de los sujetos de investigación se identifican los siguientes **primeros empleos luego del egreso**:

- Reemplazo en DINAF, en el Programa Familias Temporarias (en 2005, contrato de tres meses).
- En DINAF, en 1999.
- En la Dirección de Acción Social del Ministerio de Bienestar Social (en 1985).
- Suplencia en un proyecto de ESI de la DGE por un año (entre 2012 y 2013) y luego, en 2014 ingresó a la DINAF (segundo empleo).
- A partir de su llegada a Argentina en 2012: 1- alfabetización y apoyo escolar con el programa De la Esquina a la Escuela. 2-tabulación a las tres esquinas: De la esquina a la universidad, De la esquina al trabajo y De la esquina a la escuela. 3- Ingreso al OAL (por contacto político).
- Coordinador de un Programa de Comedores Comunitarios en Bogotá, Colombia. A partir de su llegada a Argentina en 2009: trabajos informales y esporádicos no relacionados con la profesión. Trabajos relacionados con la profesión a partir de 2011: relevamiento de medición de impacto de la AUH; luego Programa Jóvenes con más y mejor trabajo de la Municipalidad de Guaymallén y en paralelo, un Centro de Capacitación de un sindicato; luego en 2014, ingresó a Sedronar, al OAL y una cátedra de la FCPyS como adscripto.
- En el OAL de Godoy Cruz (en 2014) fue el primero trabajo, donde actualmente continúa.
- Residencia en Salud Mental.
- Área de Emergencia Social de la Municipalidad de Luján. Luego de siete meses, en 2014, empieza a trabajar en el OAL (segundo empleo).

- Dirección de Educación de la Municipalidad de Godoy Cruz (en los Jardines Maternales). Encuestas para la Munic. de Godoy Cruz. En Centros comunitarios pertenecientes a la Congregación San Leonardo Murialdo (continúa actualmente).
- En el OAL de Luján de Cuyo (primer empleo).
- En el OAL de Luján de Cuyo (primer empleo).
- En el OAL de Maipú (primer empleo) 2) En un centro educativo terapéutico. 3) En un centro de día para personas con discapacidad.

En la mayoría de los casos, el ingreso al OAL se da dentro de los dos años siguientes al egreso, como primer, segundo o tercer empleo.

Cuando se le consultó si les había costado encontrar empleo luego de su egreso universitario, se identifica una diversidad de respuestas. En algunos casos, resaltan la inmediatez que tuvieron en encontrar trabajo (principalmente quienes llevaron currículum a DINAF) y en otros casos remarcan que les costó un tiempo prolongado.

Las respuestas recogidas se encuentran ligadas a condiciones subjetivas de los/as entrevistados/as, ya que por ejemplo, una de ellas adjudica a su situación personal y familiar la responsabilidad de no haber comenzado a trabajar inmediatamente, por lo cual se dedicó a estudiar un año más y luego encontró trabajo. En otros casos, mencionan la escasa salida laboral que identificaron al egresar, o por lo menos la escasez de empleos estables y registrados.

La percepción es que les costó encontrar el primer empleo, los datos dan cuenta de que encontraron diferentes formas de inserción laboral, que tal vez no le permitían cubrir sus expectativas, pero hubieron formas de inclusión al campo profesional, hasta dar con el efectivo ingreso al OAL.

Ingreso al OAL, hasta la actualidad

En el Órgano Administrativo Local, los/as entrevistados/as tuvieron los siguientes años de ingreso:

- 2008 (creación del OAL): una entrevistada.
- 2009: una entrevistada.
- 2010: una entrevistada.
- 2011: una entrevistada.
- 2013: cuatro entrevistadas.
- 2014: cinco entrevistados/as.

En base a los datos anteriores, puede observarse que más de la mitad de los/as entrevistados/as ingresaron al OAL entre 2013 y 2014, mientras que el resto posee mayor tiempo de antigüedad en la institución, por lo cual también puede contar con más elementos que le permitan comparar las distintas gestiones provinciales que han acontecido en Mendoza y que han impactado en el abordaje en niñez y adolescencia a través de los OALes.

Un aspecto fundamental a considerar, que se ha podido reconocer a través de la palabra de los sujetos de investigación, es que una parte considerable de ellos ingresaron a principios de 2014 (cuatro profesionales), como consecuencia del impacto político y mediático del asesinato de una niña cuya situación había sido abordada desde el OAL, caso “Luciana”², lo cual terminó siendo una condición objetiva que impactó de manera directa en sus trayectorias.

Este hecho, se constituye como un hito histórico en el OAL, que derivó en la imputación de profesionales, operadores y la coordinadora que estaba a cargo del OAL donde habían abordado la situación. La realidad institucional, y el alcance mediático de la situación, generó cambios importantes. Los equipos técnicos solicitaron y reclamaron la incorporación de más personal que pudiera contribuir a la

² Luciana era una niña de tres años que murió el 7 de enero de 2014, como consecuencia de golpes producidos en el marco de un maltrato infantil intrafamiliar. La situación de la niña había sido abordada desde el OAL, por lo cual se imputó a tres funcionarios de la institución (dos operadores y una psicóloga). Mientras que la madre y el padrastro de Luciana, fueron condenados a cadena perpetua.

elevada cantidad de demanda, por lo cual entre fines de 2013 y principios de 2014, la gestión política de turno contrató –aunque con un tipo de contratación precario- a una gran cantidad de profesionales, comparado con la cantidad que había hasta ese momento. Aspecto que se profundizará más adelante.

De este modo, ante la pregunta sobre cómo era el contexto socio-político en el momento en que ingresaron al OAL, se identifica entre las respuestas de los/as entrevistados/as:

"...dos mil catorce fue un año de una situación muy particular en la DINAF, por la muerte de una niña en una situación de maltrato. Así que a partir de eso, DINAF emplea una cantidad impresionante de personal, alrededor de cien personas que contrata, profesionales y no profesionales, era un contexto complicado, sumado a un contexto socio-político difícil porque el año próximo a ese año era un año de elecciones, entonces crisis a nivel de política de niñez en la Provincia. Luego de la muerte de esta niña, surge el Pacto por la Niñez, donde se propone trabajar interdisciplinariamente las situaciones de niñez y adolescencia en la provincia, mejorar las condiciones laborales de los trabajadores, aumentos de sueldo. No se cumplió en su totalidad. Lo que se planteó también era disminuir la cantidad de situaciones en los equipos, es algo que no se ha cumplido. Entrar a trabajar al OAL con esa crisis, generaba mucho temor en los profesionales..."

Cabe destacar que en la trayectoria laboral de la profesional que manifiesta lo citado en el párrafo anterior, el OAL fue la segunda institución donde se desempeñó como profesional. A sólo dos años de haberse recibido.

Asimismo, otros/as profesionales mencionan:

"Tremendo. Complejo, muy complejo. Yo entré en febrero de dos mil catorce, unos días después de una situación que llevó a la muerte de una niña, una situación que tomó una dimensión mediática muy fuerte, una situación que le costó procesos judiciales a varias personas que trabajaban en el OAL, tuvo repercusión en la opinión pública. Entonces, cuando llegué estaba todo ese revuelo, el temor, por un lado el temor de los profesionales y de los equipos técnicos por la situación en sí

misma, por lo que había ocurrido y por la situación judicial que implicó a las personas que estuvieron interviniendo. Por otro lado, estaba el temor hacia afuera, las personas que acuden al OAL tenían una sensación de indignación y de ira hacia el OAL. Para adentro esto de que no sabías en qué momento podrías ser denunciado, tener un problema judicial por una intervención, y hacia afuera, estar siendo la cara visible de una institución que en su momento tuvo una falla en el sistema, una falla de la que nunca vamos a estar exentos. Creo que había poca presencia institucional para respaldar a la gente".

"Bueno los OALes hace bastante que están creados, a partir de una ley, 26.061, que establece como organismo de aplicación la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia en Mendoza hubo todo un proceso de armado de estos OALes. En el contexto en el que yo ingresé fue cuando ya estaban los OALes descentralizados, pero había escaso personal. De hecho en Godoy Cruz habían cuatro o cinco profesionales que trabajaban y atendían toda la demanda de Godoy Cruz, y en el contexto en donde hubo una masa de incorporación de gente, fue el fallecimiento de una niña conforme a una situación vinculada a maltrato que estaba siendo acompañada o abordada desde un OAL. Entonces, las profesionales que eran parte de los equipos de los OALes en ese contexto salieron a visibilizar cuál era la realidad que tenían en ese momento y la escasez de profesionales con los que contaban. En el contexto de esa gestión hubo una masa importante de gente que se sumó al trabajo, entre esas yo."

"Llegue al OAL, lamentablemente por un hecho que ocurrió acá en Mendoza que fue el homicidio de Luciana en Enero de 2014 quisieron hacer toda una reestructuración de la DINAF y entonces ahí ingresamos porque algunos profesionales nos informaron que estaban buscando a profesionales y a operadores, yo entre como operadora y así me presente, pero fue por esa situación que provocó una fractura en la institución donde hicieron una convocatoria bastante masiva".

Estas narrativas dan cuenta de las deficiencias en materia de políticas públicas vinculadas a las infancias y de las instituciones creadas para tal efecto, por lo menos en la provincia de Mendoza. Hitos como el indicado, que alcanzan estado público,

son los que ponen en cuestión al sistema. Hito que no es otra cosa que una situación extrema de una cadena de vulneración de derechos.

Formas en que los/as entrevistados/as ingresaron al OAL y condiciones laborales al momento del ingreso

Dos de las entrevistadas manifiestan haber continuado directamente en el OAL a partir de que se creó el mismo (entre **2008-2009**), a través del cargo de planta que ya tenían previamente en la DINAF. En estos casos, las profesionales manifiestan que cuando comenzaron a trabajar en la DINAF (todavía no se había creado los OALes), lo hicieron facturando, sin contrato de empleo registrado, y una de ellas tuvo esa forma de contratación durante seis años.

La profesional que ingresó en el **2010**, lo hizo con el cargo de coordinadora. Aquí podemos observar que no fue en ese entonces un requisito haberse desempeñado previamente en el OAL como trabajadora social, porque en el momento que ingresó, fue para tomar el cargo de coordinación, un cargo de gestión que obtuvo porque formaba parte del equipo de gestión del gobierno de entonces. Luego, en el 2015 la profesional reingresó en el OAL central, y cuando cambió la gestión ese mismo año, pasó a ser trabajadora social de un OAL, como los/as demás profesionales entrevistados/as. En ese momento, le quitaron del bono de sueldo un ítem de mayor dedicación que ella tenía y la profesional tuvo un parte psiquiátrico por dos meses. Cuando volvió al OAL (ya era el año 2016), la cambiaron a un OAL de otro departamento y allí continúa hasta la actualidad.

En el caso de la entrevistada que ingresó al OAL en **2011**, ese fue su primer trabajo, no contaba con experiencia profesional más que las prácticas y la tesis realizada, ya que había egresado de la Lic. en Trabajo Social en 2010 (un año antes de obtener su trabajo en el OAL, primer trabajo en el que se desempeñó como profesional). Para empezar a trabajar en el OAL, tuvo una entrevista personal en el Ministerio de Desarrollo Social, y la Ministra en ese entonces, autorizó su inserción laboral en la institución:

"Yo me presente a entrevista en el Ministerio, porque deje cv, entonces me llamaron, me entrevistó la Ministra y justo había hecho mi investigación de tesis con los OALES y PPMI, hice una triangulación con Valle de Uco con Gran Mendoza, justo daba la temática, estuve hablando con la Ministra, se copó e ingrese, asique fue mi primer trabajo".

Esta profesional estuvo contratada hasta el 2014, año en el que pasó a planta.

Por su parte, entre los/as profesionales que ingresaron al OAL en el año **2013**, se destaca en las respuestas de los/as entrevistados/as el ingreso por contacto político, en base a cierto capital social con que contaban. En cuanto al contexto socio-político en ese momento y a su ingreso al OAL, una de las entrevistadas señala:

"...gobierno kirchnerista ¿sí? a nivel social estábamos mejor, no había tanta pobreza, y había más acompañamiento de los diferentes efectores, había más recursos a la hora de acompañar a las familias porque eso es lo que hace el OAL".

"La coordinadora me tuvo veinte días, un mes leyendo los protocolos, los circuitos de actuación, las leyes. Ella no permitió que yo tocara un solo expediente hasta cuando no tuviera estudiado eso."

La misma entrevistada explica que actualmente quienes se insertan en un OAL deben comenzar a intervenir sin capacitación específica previa sobre la normativa y los protocolos vigentes: *"hoy ingresa una persona y prácticamente no le dan oportunidad que lea nada. Entra directamente a hacer intervenciones"*.

Quienes comenzaron su trabajo en la institución en el **2014**, refieren que ingresaron por haber presentado currículum vitae, así como por contacto político o personas conocidas que sabían que buscaban profesionales u operadores. Tal como se explicó anteriormente, los sujetos de investigación que ingresaron en 2014 coinciden en que influyó en su contratación el caso Luciana, en que se vio involucrado el OAL en tanto institución interviniente. Actualmente, algunos/as de estos entrevistados todavía continúan facturando como monotributistas, aunque a diferencia de cómo ingresaron (facturando sin contrato), ahora cuentan con un contrato anual firmado

desde la institución, lo cual resulta significativo porque habiendo transcurrido cuatro años desempeñándose profesionalmente en el OAL, todavía no cuentan con la estabilidad laboral y los derechos correspondientes a cualquier trabajador/a asalariado/a.

Cabe señalar que en el presente estudio no hay entrevistados/as con año de ingreso al OAL a partir de 2015, porque se buscó garantizar cierta cantidad de años de trayectoria laboral en esta institución, a los fines de que los sujetos de investigación pudieran comparar distintos tipos de gestión, así como diversos modos de intervención, experiencias significativas a lo largo de estos años, etc.

Puede observarse a partir de las dimensiones analizadas que la trayectoria laboral en el OAL no es conciliable con la trayectoria vital de los trabajadores, porque esta ocupación en el OAL ocupa tanto lugar, es tan cargado (en horarios, responsabilidades, implicación), que impide o dificulta las posibilidades de descanso, de relacionarse con otros, de armado de su vida familiar, como se verá más adelante.

Expectativas de los/as profesionales entrevistados/as

Cuando se le preguntó a los/as trabajadores/as sociales entrevistados/as sobre las expectativas que tienen, algunos/as de ellos/as focalizaron sus respuestas sobre expectativas en el ámbito laboral, y otros/as incluyeron además proyectos y/o expectativas en cuanto a la esfera académica y personal.

En cuanto a la **esfera laboral**, existe diversidad de expectativas: entre ellas, alcanzar mejores condiciones laborales en el OAL, tales como la incorporación del ítem “OAL”:

“Nosotros hace años que venimos trabajando por un reconocimiento de un ítem: OAL, que está relacionado con la responsabilidad profesional y la exposición, desde todo punto de vista, en este laburo. Y esto incluye a todos, no solamente a profesionales. Incluye a operadores, administrativos, no importa la función.

Entonces, es más fácil y más barato pagarle mayor horario a los profesionales que pagar ítem OAL a todos”.

Además, gran parte de los/as trabajadores sociales coincide en que no espera ni desea un ascenso en el empleo, ya que no lo consideran posible en algunos casos, por no militar en un partido político, y en otros casos tampoco lo desean porque implicaría tener mayores responsabilidades, corriendo riesgos laborales y legales mayores a los que ya tienen. Estas percepciones se manifiestan en citas como las siguientes:

”Yo no trabajo para ascender, siempre he dicho yo nací soldado y voy a morir soldado”.

“No me interesa ascender. Nunca he querido ser jefa, ni coordinadora”.

“Yo en los gobiernos en donde he sentido correspondencia ideológica me he vinculado de una manera diferente y he estado presente en espacios tal vez pequeños, he quedado a cargo de la dirección algunas veces cuando las directoras se han tomado licencia, pero en espacios de micro poder porque son espacios de poder estar a cargo de una coordinación donde se toman decisiones, ha tenido que ver con eso con mi militancia política yo soy peronista y siempre he estado vinculada pero sé que en los gobiernos radicales no me van a llamar y lo tengo re claro, tampoco quisiera estar , no quisiera ser coordinadora, no me van a llamar pero también es una cuestión de co-correspondencia, no me van a llamar ni yo quiero estar, en esos momentos cumplo una función específica lo mejor que puedo”

“Hacia adelante no sé, ser coordinadora de un OAL no es mi aspiración, ni tampoco formar parte de la Dirección de Niñez. Tal vez me gustaría desde la parte de la promoción, que es un espacio de la dirección que está desatendida o debilitada y me parece que se podría trabajar desde ese lugar y no se está haciendo, seguramente no hay partida, no hay presupuesto, no hay personal.”

A partir de esta falta de expectativas respecto al ascenso en el empleo, consideramos que la historia de la institución refleja la imposibilidad identificada por

los agentes profesionales que allí trabajan, de llegar a cargos superiores por su trabajo profesional, ya que en realidad lo que efectivamente toma relevancia para acceder a cargos de coordinación y dirección, es la militancia político-partidaria. Entonces, cabe preguntar, cuáles pueden ser los efectos que puede tener en el trabajo diario la falta de expectativas respecto a posibilidades de ascenso, ya que algunos/as profesionales auto perciben su situación laboral como atrapados/as en el OAL: *“El que entra a un OAL, se queda en el OAL, y no se mueve más”*.

Por otra parte, uno de los/as entrevistados espera mejores condiciones laborales a través de su reconocimiento como profesional, y de la tramitación de su pase a planta, que hace casi cuatro años está iniciada. Aquí se observa cómo la trayectoria personal y la formación académica del entrevistado, atravesadas por un proceso migratorio, se plasma directamente en su trayectoria laboral, incidiendo negativamente en sus condiciones laborales actuales, por dificultades administrativas que se le han presentado en la re-validación de su matrícula.

Además, entre las expectativas de los/as trabajadores/as sociales entrevistados/as respecto del OAL, se identifican dos posiciones o aspiraciones: se encuentran quienes quieren continuar en el OAL, aunque esperando mejoras en las condiciones laborales y en algunos aspectos de la política pública en niñez, y otros/as colegas que esperan encontrar otro lugar para trabajar, y así poder irse del OAL.

Entre quienes desean continuar desempeñándose profesionalmente en el OAL, se extraen frases como:

“A mí me gusta el trabajo de los OALes, más allá de una cuestión política, la verdad que si elegí o acepté en su momento estos cambios (coordinación) aunque me costó un montón de reorganización personal mía era porque pensé que es una posibilidad para un crecimiento profesional”.

“ A mí el laburo del OAL me gusta, a comparación de otros profesionales o colegas que se quejan, yo soy igual, me quejo pero disfruto del trabajo, el OAL tiene una adrenalina que no la tiene ningún otro espacio laboral, por lo menos que yo haya participado, que es adictiva... uno genera una cuestión rara con el OAL,

porque por momentos lo odia, por momentos lo ama, el ritmo de laburo es como hacer una residencia, uno acá aprende de una multiplicidad de instituciones, conoce una multiplicidad de colegas, de compañeros, es que es muy interesante. De hecho cuando hemos recibido practicantes de la facu, les decimos que aprovechen el espacio, porque es único comparado con otros lugares. Tal vez hay un imaginario que tiene poder, pero también somos muy castigados, porque “nunca hacemos nada, siempre trabajamos mal”, pero la verdad es que hay como un desconocimiento de qué se trata nuestra tarea”.

Por su parte, entre quienes esperan y/o podrían optar por dejar de trabajar en el OAL, algunas expresiones son:

“Estoy abierto a todas las posibilidades que salgan, si sale otro trabajo que me ofrezca otras condiciones yo emigro, porque siento que con esta gestión no.”

“Estoy buscando por otros lados, me estoy especializando, estoy mirando en la ONU, Unicef, otros lugares, lo que pasa es que el Trabajo Social me parece que no está muy bien pago en la provincia, no pagan bien, espero terminar la Maestría y pasar currículum.”

De este modo, se acuerda con Roberti en que la incertidumbre generada a partir de la desocupación, la inestabilidad y precariedad laboral, puede producir en los/as sujetos la pérdida de proyección de un futuro manejable, y las estrategias de sobrevivencia se basan en el presente. Además, se produce una pérdida de soportes colectivos, dado que el empleo ha adquirido características diversas e individualizadas, lo cual genera la necesidad de realizar un análisis desde la subjetividad e individualidad (Roberti, 2011).

También se presentan expectativas ligadas a la **carrera académica** de los/as entrevistados/as, ya que algunos de ellos tienen entre sus objetivos, culminar Maestrías que han comenzado hace algunos años, y en las que se encuentran en proceso de tesis.

Otra entrevistada menciona como expectativa, formarse en perspectiva de género en relación a las infancias y capacitar a otros equipos técnicos respecto del trabajo profesional en el OAL. Identifica esta posibilidad de capacitar a otros/as como una alternativa ante el agotamiento que el trabajo en la institución le ha generado a lo largo de los años. En palabras de la profesional:

“Poder formarme primero en una perspectiva de género para la intervención en niñez, que no es algo muy común dentro del ámbito del Trabajo Social. Y está la propuesta, hay que esperar a ver qué dice la Dirección de crear un equipo de supervisión y acompañamiento de los equipos profesionales para poder repensar la práctica en función de la protección de los derechos. Creo que ya la instancia de intervención así a nivel territorial por las características de los contextos sociopolítico, económico y cultural, me han llevado a un agotamiento profesional y creo que hoy es necesario capacitar a los equipos y tener estos espacios de formación para poder después evaluar cómo es la práctica y qué resultados está dando la intervención profesional”.

Finalmente, en relación a la **esfera personal** de los/as sujetos de investigación, una entrevistada destaca la expectativa de consolidar proyectos personales: *“Hoy estoy en un momento de poder soltar algunos espacios de laburo, para poder priorizar la salud mental. Esto sería un proyecto a corto plazo y vincular con algunos proyectos de índole personal y tal vez explotar lo nuestro, o sea lo profesional desde un espacio un poco más saludable, sería como un buen horizonte”.*

Las expectativas dan cuenta de la situación actual, en relación a la esfera laboral, de un presente institucional y político que oprime, pensarse desde el hoy para un mañana diferente.

En consecuencia, las expectativas laborales más pesimistas en relación al OAL reflejan la realidad actual en cuanto a las condiciones laborales de los profesionales, la falta de políticas públicas de intervención en niñez que promuevan y protejan derechos de niños/as y adolescentes y que tengan continuidad en el tiempo, así como la escasez de recursos para financiar dichas políticas públicas. Estas

expectativas también reflejan trayectorias laborales atravesadas por la precariedad laboral, por el acceso a puestos de trabajo a partir de mecanismos informales que impactan en la continuidad laboral ante cambios de gestión, por la frustración y el agotamiento generado ante la intervención constante en situaciones de extrema vulnerabilidad y violencia hacia niños, niñas y adolescentes.

De todos modos, se destaca el valor que los sujetos de investigación otorgan a la tarea, ya que se ven comprometidos con la defensa de los derechos de niños/as y adolescentes, muchos/as de ellos/as tienen propuestas de capacitación, de consolidación de modelos de abordaje, que deben ser escuchados por las instituciones, no sólo para restaurar derechos laborales y poner en valor real la tarea y las responsabilidades que los/as profesionales entrevistados/as tienen, sino también para dar respuesta en materia de políticas públicas, a las problemáticas sociales complejas que actualmente atraviesan la vida cotidiana de niños, niñas y adolescentes.

CAPÍTULO III: ARRIBANDO A UNA NOCIÓN DE CONDICIONES LABORALES

En base a los diferentes aportes tomados para el análisis de la presente categoría; el equipo de investigación acuerda que entenderá por condiciones laborales “al conjunto de aspectos o características que describen la situación de trabajo de uno o más sujetos, en el marco de derechos que les corresponden por tal condición”³.

Los aspectos relevantes, que se entiende describen a esa situación de trabajo son: los referidos a la forma de contratación (existencia de contratación, tipo de contratación, remuneración, jornada laboral), a las características de la seguridad social (existencia de seguro de salud, aportes previsionales, seguros ante riesgos del trabajo), de calidad del empleo (posibilidades de ascenso en el empleo, de capacitación, cantidad de tarea asignada, participación colectiva) y de respeto por aquellos derechos que son específicos, en este caso, de los/as profesionales de Trabajo Social. Respeto por las incumbencias profesionales y por la autonomía profesional, así como por la autonomía política de los/as trabajadores/as, posibilidades de supervisión, de sistematización de prácticas y de recuperación emocional. Los que hacen a las condiciones objetivas del empleo.

Otros aspectos necesario de incluir en el estudio, son las condiciones subjetivas, que hacen a las percepciones e interpretaciones que los/as sujetos tienen respecto de dichas características, así como las expectativas y proyectos que presentan respecto de las mismas.

Las condiciones laborales deberían contener y dar cuenta de los derechos que tienen los/as trabajadores al interior de sus ámbitos laborales. Si bien se encuentran reguladas, siempre son objeto de conquista en cada uno de los campos en que se inscriben. Sobre todo en tiempo en que el neoliberalismo se instala, en estas tierras, queriendo despojar de los derechos laborales en función a los intereses del capital y las grandes empresas.

³ Elaboración propia del equipo.

Carga horaria – jornada laboral

Lo primero a conocer en relación a las condiciones laborales tiene que ver con la jornada laboral, no solo aquella que se pauta en el contrato de trabajo, sino la que resulta de lo cotidiano, la que efectivamente se cumple. Al igual si tienen o no otros empleos y con qué carga horaria.

La carga horaria contractual de los entrevistados, es de 24 horas semanales, excepto dos. Uno, por las dificultades que ha tenido con el título y su convalidación, al ser extranjero y otra por un error al pase a planta. Estos últimos cumplen una carga horaria semanal de 30 y 40 horas respectivamente, además de aquellas horas extra que a veces realizan y que no son compensadas con francos.

Sin embargo, esa carga horaria nada tiene que ver con lo que sucede en realidad. Las demandas de la tarea le insumen varias horas diarias, semanales y mensuales de más, que van entre 14 horas a 24 horas adicionales por mes, como mínimo, según el departamento en que se encuentren. Si bien estas horas extras, podrían ser compensadas con francos, no es posible dada la cantidad de trabajo, el compromiso asumido en relación a la tarea y la escasez de profesionales.

La mayoría reconoce dificultades para tomarse los días de francos, ya que supone dejar a sus compañeros/as y el mismo servicio, sin personal. Un circuito vicioso, que fagocita en el profesional una responsabilidad institucional.

El pluriempleo surge como una estrategia para lograr la reproducción de la vida cotidiana, ante la insuficiencia de los ingresos actuales, como veremos más adelante. Así, de 13 entrevistados/as, 5 sujetos tienen otros empleos, y uno de ellos tiene hasta tres, con el costo físico, emocional y familiar que esto supone, por la carga horaria destinada para el mundo laboral.

El cuadro que sigue pretende contener algunos datos significativos, obtenidos de las entrevistas que dan cuenta de lo que se viene señalando:

| <u>Sujeto investigación</u> | <u>Carga horaria</u> | <u>Carga real</u> | <u>Carga en otros empleos</u> |
|-----------------------------|--|--|---|
| 1 | 24 horas | “este trabajo consume mucho tiempo” | No |
| 2 | 24 horas | | No |
| 3 | 24 horas | | No |
| 4 | 24 horas | Una hora y media por día o hasta 4 horas más | 24 horas más |
| 5 | 40 horas 8 horas | | |
| 6 | 30 horas 6 horas (cumple función de profesional, pero por no tener convalidado título cumple las horas como no profesional) antes si le permitían cumplir 5 horas ahora no. | | “Sí, en Sedronar tengo que cumplir quince horas y en la Facultad tengo que hacer diez.” |

| | | | |
|----|----------|--|---|
| 7 | 24 horas | Siempre más horas x día | Centro de Día: dos días a la semana Centro de Rehabilitación: algunas horitas a la semana. " |
| 8 | 24 horas | Hasta 24 horas más por mes | No |
| 9 | 24 horas | Guardias no reconocidas, se deben quedar hasta que la situación se resuelva (hasta 12 horas) | No |
| 10 | 24 horas | Más según las situaciones | Centro comunitario a la tarde |
| 11 | 24 horas | Muchas más 14 horas promedio de mes | No |
| 12 | 24 horas | 24 a 30 horas de más por mes | No |
| 13 | 24 horas | | 10 horas semanales en SRL centro de día para personas con discapacidad |

Lo significativo en relación a la jornada laboral y la cantidad horaria que se destina al empleo, está en las narrativas que aporta el material empírico recogido.

Éstas dan cuenta de la implicación con la tarea, pero también con lo que se pone a disposición de la misma, que va más allá del tiempo laboral. Así una de las entrevistadas expresa en cuanto al tiempo: *“te consume mucho tiempo. Y más, este trabajo. Yo le he puesto al alma al OAL.”*

Si bien esas horas de más se devuelven con francos compensatorios, la mayoría explica que: *“no es posible tomarlos, es imposible por la cantidad de situaciones con las que trabajamos”*.

Otra palabra que resuena en los discursos, en relación al régimen laboral, es que se les “exige” guardias. Al respecto surge: *“nos exigen hacer horas extras, no nos las pagan y tampoco es reconocido con un ítem de guardia o un ítem OAL”*. Aparece como una obligación laboral, impuesto por quien contrata, pero que no es reconocida en la remuneración, ni la carga horaria y que suele exceder a la carga laboral por la que se le paga. Ha sido planteado en diferentes ámbitos gremiales, pero sin los resultados esperados hasta el momento.

La guardia surge como una de las incumbencias de los OALes, según se lee de la página oficial del Gobierno de Mendoza, esto supone que la responsabilidad por crear equipos profesionales que asumen la guardia es del empleador, el Estado y no recaer en el Trabajador, como termina pasando. El problema no son las guardias, sino la falta de personal para hacer frente a éstas, unidas al resto de las tareas que se les exigen. El/la trabajador/a ofrece su fuerza de trabajo y ésta tiene un valor en función al tiempo, capacitación y nivel de responsabilidad.

Esta modalidad supone que cuando se está con guardia, no se pueden ir. Así expresan:

“...si surge una situación de emergencia nos tenemos que quedar hasta que la situación se resuelva y pueden pasar muchísimas horas, he llegado a estar hasta doce horas con una familia en una situación de emergencia, esas horas después no son pagas, nos las devuelven con franco compensatorio y muchas veces excedemos a esas 24 horas semanales, nos las devuelven pero no las podemos tomar como

nosotros queramos o necesitemos, nos las dan, si hemos juntado muchas horas, un día o dos días por semana”.

La falta de personal, responsabilidad que le compete a la institución y al Estado en última instancia, al ser un órgano de aquel, es pagada con el cuerpo y la vida de los trabajadores que allí permanecen. Así dicen:

“Trabajaba cinco horas y en ocasiones salíamos a las 2, 3 de la mañana (turno tarde)....eran dos nada más, en ese entonces había un psicólogo que era colombiano, y teníamos entre los dos 180 legajos, estábamos de guardia de lunes a viernes.”

“...nadie se pregunta si tenes vida, si tenes otro trabajo, si tenes que buscar tu hijo a la escuela o te quieres ir porque termino tu horario de trabajo.”

Realidad que es una constante, no tiene que ver con algún tiempo del año en especial o situación en particular. En las diferentes entrevistas se traen ejemplos cotidianos, una de ellas decía que en lugar de salir a las 20:00 hs, *“ayer salimos a las 21, el viernes salimos a las 23”*. Cúmulo de trabajo que atenta contra sus propios derechos laborales *“no le estoy sumando la hora de lactancia, porque yo tengo una hora de lactancia, pero igual me tengo que quedar.”*

¿Qué sucede con los profesionales cuando de alguna forma el “deber ser” se impone sobre “el ser”? La obligación, el compromiso con la tarea, con los/as niñas/os y adolescentes y sus familias hacen que dejen más de aquello por lo que se les paga, su fuerza de trabajo profesional. Se postergan, dejan a sus familias, para poder responder a tal obligación laboral que se transforma en el ordenador de su cotidianidad. Asumen como propia la responsabilidad por sobre la situación, sin a veces lograr comprenderse a sí mismas/os como trabajadores y ciudadanos, des problematizando el rol que le compete a la institución, a las políticas sociales y al Estado en base a la construcción de ese problema social.

Dejan, como señala una entrevistada *“el alma”*. Al respecto podría preguntarse qué es el alma y si es una categoría de estudio, pero lo que aquí nos

importa es la significatividad. Lo que dice que deja, es mucho más que el cuerpo, pone su esencia, su sentir, su ser, son profesionales con un alto compromiso por la tarea, compromiso por el cual también pasan a ser esclavizados y sujetos por la propia institución, como veremos más adelante.

Tipo de contratación

Como se mencionará, los tipos de contratación constituyen uno de los aspectos que hacen a las condiciones laborales en que se encuentran los/as trabajadores.

En relación al tipo de contratación, la mayoría ingresó con un contrato de locación y con el tiempo pasaron a ser personal de planta. En la actualidad de la totalidad de entrevistados/as, sólo tres quedan bajo un contrato de locación, dos de ellos extranjeros. Esta doble condición ubica al trabajador en una condición de desigualdad, ya que a pesar de realizar la misma tarea profesional y bajo la misma responsabilidad, perciben mucho menos dinero y sin acceso a la seguridad Social.

Así, Roxana Maurizio (2016) afirma que a pesar de las mejoras producidas en el mercado de trabajo en América Latina durante la última década (habiendo disminuido el desempleo, por ejemplo), existen déficits importantes, no sólo por la informalidad laboral, sino también por la existencia de formas atípicas de empleo dentro de la formalidad, que pueden provocar una precarización de las condiciones laborales de los trabajadores, en tanto podrían implicar mayores riesgos laborales, menor protección social, salarios más bajos e inestables que los de los trabajadores con relaciones estándar de empleo.

Mientras que otros textos pueden reconocerlo como una forma de precarización laboral, Santiago García Martín (s/f) identifica tres formas de precarización laboral: “ley convenio o plazo fijo”, Planta Temporal Administrativa y Locación de Servicios de Obra. Esta última la caracteriza de la siguiente manera: los trabajadores cobran su remuneración luego de que terminan su servicio u obra.

Además, al ser monotributistas, costean por cuenta propia sus aportes y obra social, a pesar de que en realidad se esconde una relación laboral de dependencia.

Lo que sí puede afirmarse a partir de este estudio, es que se está en una condición de desigualdad, discriminación que genera malestar en quienes lo padecen.

Los ingresos que denuncian son dispares, dependiendo entre otros factores, de la antigüedad y del tipo de relación laboral que entablan con la patronal. El que menos cobra percibe la suma de \$ 11.500, monto que se encuentra por debajo de la Canasta Básica Total y muy próxima a la canasta básica Alimentaria, que para el mes de setiembre del 2018 es de 9.059,51 (Ambito.com, 2018) [2] Mientras que, quien más percibe recibe la suma de \$ 32.000 mensuales, con 33 años de antigüedad aproximadamente.

En cuanto a la relación entre el trabajo realizado y los ingresos percibidos, es decir la condición subjetiva de ese determinante, todos coinciden en afirmar que este último no responde a la tarea, al nivel de responsabilidad, ni a la carga horaria que se exige.

Otro aspecto importante que hace a las condiciones laborales, tiene que ver con el acceso a la seguridad social, que viene de la mano de la forma de contratación. Quienes están como planta permanente del Estado tienen acceso a la misma, no así quienes están bajo contrato. Así por ejemplo en relación a las licencias una de las entrevistadas refiere que por *“contrato tiene 15 días anuales, no importa el tiempo de trabajo”*, es decir la antigüedad.

Al indagarse por la seguridad social, lo llamativo es la respuesta que trae una de las entrevistadas. Al relacionarla con la seguridad personal y profesional, argumentando sobre la situación de exposición en la que se encuentran.

Sobre ese sentimiento de inseguridad, explican que van *“a determinados barrios que implican riesgo porque puede ser en horarios después de las 20:00 hs., a veces la policía no se quiere meter a esos barrios y nosotros nos tenemos que meter igual”*. Señalamiento que da cuenta de la falta de cuidados institucionales hacia el

personal, el acceso a pesar de sentirse en un contexto de vulnerabilidad, ponerse en riesgo por la tarea o por mandato o por coerción (porque pueden quedarse sin trabajo), pero lo cierto es que lo hacen.

Aparece también asociado a esto, el sentimiento de “temor”, “miedo”. Así puede retratarla una de las entrevistas: “...no es fácil porque a veces nos da miedo salir del servicio no sabes si la familia afuera está muy enojada porque vos apartaste a su hijo...”.

De esta forma, las condiciones institucionales pueden generar, en algunos casos y en relación al trabajo, determinados sentimientos que suponen sufrimiento psíquico. Aparecen evidencias de un entretrejado y complejo sentimiento de malestar producto de las condiciones materiales y simbólicas de trabajo.

| | <u>Tipo contratación</u> | <u>Ingresos</u> | <u>Relación entre ingresos y trabajo</u> | <u>Acceso a la seguridad social</u> |
|---|---|-----------------|--|-------------------------------------|
| 1 | 5 años de contrato 2011 planta | 20.000 en mano | No hay relación | si |
| 2 | Planta | 27.000 | No hay relación | si |
| 3 | Primero contratada luego personal de planta | 32.000 | De cuando estuvo contratada no tiene aportes previsionales | si |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| 4 | Contrato de prestación de servicios | ----- | No | Seguro desempleo, tiene 15 días de licencia anuales por contrato, no importa antigüedad |
| 5 | contrato de locación de servicio y desde diciembre 2016 en planta (pero como preceptora cobre menos | 16000 | No (quisiera otro empleo) - disconforme | si, pero habla de su seguridad personal y profesional que no está garantizada |
| 6 | contrato de locación de servicios anual (tiene expte para pasar a plata pero parado desde 2015 | 11.500 "Cobro una categoría que es la categoría de administrativo o de operador" | No hay relación | Por ser monotributista |
| 7 | Planta | | No hay relación | si |
| 8 | Planta | | No responsabilidad y carga horaria | si |
| 9 | Planta | | No hay relación | si |

| | | | | |
|----|-----------------------------|---|-----------------|----|
| 10 | Planta | 10.000 a 11000 como contratada y 14000 y chirolas cuando se me da el pase a planta. | No hay relación | Si |
| 11 | Planta | | No hay relación | Si |
| 12 | Planta | | No hay relación | Si |
| 13 | Planta (primero contratado) | | No hay relación | Si |

Soporte colectivo:

Para comenzar cabe aclarar qué se entiende por soporte colectivo y qué implicancia tiene en relación a las condiciones laborales. El soporte colectivo hace al derecho del o la trabajadora a su libertad sindical, negociación colectiva y participación. En esta investigación entendemos el rol del Colegio de Trabajadores Sociales, como parte de esa red que conforma ese soporte colectivo, pero también a ese conjunto de relaciones laborales que se construyen al interior de los espacios laborales y las representaciones que tienen los sujetos sobre la posibilidad de constituirse en amparo o no ante determinadas situaciones de la vida laboral.

En relación a la ley Federal, entre los derechos con que cuentan los/as colegiados/as (siendo el Colegio de Profesionales de Trabajo Social el “...único ente reconocido por el Estado Provincial para la realización de los objetivos y finalidades expresados en esta ley”, según el art. 14), se encuentran los siguientes (art. 20 – derechos de los/as colegiados/as):

Inciso f) “Requerir al Colegio la defensa de sus derechos cuando éstos sean desconocidos o menoscabados con motivo del ejercicio profesional y cuando le interpongan obstáculos indebidos al libre y normal ejercicio de la profesión.”

Inciso g) “Exigir que el Colegio profesional defienda su autonomía en el ejercicio de sus incumbencias profesionales.”

Cabe mencionar que el Colegio de Profesionales de Trabajo Social tiene como función, atribución y finalidad “Asumir la defensa y protección de sus miembros en el Ejercicio de la profesión en los planos éticos, técnico, económico y social.” (art. 17, inc. b).

La totalidad de los entrevistados se encuentra matriculados, como lo exige la ley de ejercicio profesional, sólo uno de ellos todavía no puede resolverlo por una situación particular con su título aunque aparece el Colegio como una instancia de acompañamiento en dicho proceso.

De los/as entrevistados/as, siete dicen haber tenido diferentes formas de participación, mientras que los otros seis responden que no han participado. Entre estos últimos, algunos han expresado interés en hacerlo, pero la falta de tiempo aparece como un limitante, un sólo informante expresa que no participa porque “está en contra del Colegio”.

Llama la atención, que quienes dicen no participar del Colegio, sólo conciben una sola forma de participación, siendo parte de alguna comisión cuando en realidad existen diferentes niveles de participación al interior de un Colegio profesional. Tomar una capacitación, solicitar la intervención del Colegio en una situación laboral, son formas de apropiación y participación. Aspecto que podría ser trabajado con los colegiados para que exista una mayor implicación en las actividades y propuestas que se realizan.

Todos los entrevistados están agremiados a una organización sindical, ya sea AMPROS, (Asociación Mendocina de Profesionales de la Salud) ATE (Asociación Trabajadores del Estado) o SITEA (Sindicato de Trabajadores Estatales

Autoconvocados), pero en su mayoría no participan, ni se sienten representados, sólo 4 de ellos dice tener alguna forma de participación.

En relación al Colegio Profesional destacan el rol que tuvo en relación a ciertas demandas en las que se planteó la situación de los OAL, así resulta:

“Se ha planteado en el Colegio de Trabajadores Sociales, hemos tenido varias reuniones, hemos hecho un documento que seguramente va a salir ahora, lo que armamos por el famoso tema del ítem OAL porque las situaciones que trabajamos son muy complejas”.

“...posibilidad de asesorarnos legalmente con la parte legal del Colegio y en ese entonces, cuando Liliana Barg estaba de presidenta, nos acompañó mucho en los reclamos. Actualmente hicimos un pedido de reunión con los responsables del Colegio para que tomaran conocimiento los colegas de la situación de los Trabajadores Sociales...”.

Según las experiencias, el Colegio Profesional ha estado presente a medida que ha sido reclamada su presencia, bajo una significación positiva.

En relación a los gremios y la actuación de éstos, surgen relatos diferentes, desde ser un espacio que no representa, con descreimiento y, por otro lado, para otros la necesidad de una real representación sindical y participación en reuniones en los espacios laborales. Un aporte significativo lo trae una de las entrevistadas, que advierte una modificación en el rol de aquellos a partir del cambio del contexto político, con el gobierno actual, observa un rol menos combativo y con menor representación de los intereses de los trabajadores.

En otro orden, un entrevistado señala en cuanto a que sí se siente representado:

*“...ahora actualmente no porque cuando se quiso hablar sobre el ítem guardia o el ítem oal , el **sindicato no permitió que estuviera ningún delegado de los OALes**, y tenemos un delegado de profesionales y no profesionales”...“Cuando estábamos como monotributistas, AMPROS nunca nos dio una respuesta, en nada, en*

cambio ATE a la hora de cobrar el sueldo se movió. AMPROS quería siempre transar y ATE no pero ahora lo que está pasando es que ha cambiado mucho todo".

En las encrucijadas de tensiones por el poder que se disputan los gremios, los trabajadores quedan sujetos a los intereses que los atraviesan y las alianzas que puedan o no construir con los poderes políticos. El carácter de subalterno aparece con marcada notoriedad, cuando el poder hace uso de las asociaciones gremiales para legitimarse. Con ello, se pierde algo de aquello por lo que lucharon los trabajadores en defensa de tales derechos.

"Antes sí, antes de esta gestión estaban más abiertos a hablar con la Dirección por ejemplo, plantear situaciones a las que estábamos expuestos los trabajadores, pero ya en esta gestión la cosa se ha revertido drásticamente...el delegado de AMPROS reúne a tres departamentos, él trabaja en Lavalle y las veces que se lo ha convocado no va, manda a otra persona del gremio y aun así esa persona que se presenta del gremio lo que hace es recepcionar la demanda y ahí queda".

Los entrevistados y por lo que traen quienes son sus compañeros/as de trabajo, participan en diferentes sindicatos, según sus intereses, el momento en que ingresaron a la administración pública y bajo qué cargo. Pero esa dispersión diluye la fuerza gremial para reclamar respecto a las condiciones de trabajo del sector:.

"De hecho AMPROS es uno de los gremios que menos se arrima, por lo menos a Godoy Cruz, yo no he escuchado de otros OALes, por lo menos a hacernos partícipes, tampoco nosotros hemos ido a solicitar la colaboración, a veces en alguna oportunidad, algunos compañeros han recurrido a ATE pero nosotros desde acá, por lo menos yo no. Sí hay compañeros que participan activamente en ATE."

Finalmente, como lo explica el material empírico recogido, ser contratado no solo implica desigualdades en materia de seguridad social, económica y en la carga horaria, sino que se suma otra desventaja que es ir en contra del derecho a la agremiación y a la participación en dicho espacio: *"soy delegado de ATE... ha habido*

toda una puja por la legitimación o no de mi elección como delegado sindical porque según ellos no puedo al no ser empleado de planta. Ahora, llevo cuatro años”.

Movilidad en el empleo:

Un aspecto que interesó contemplar en la investigación tiene que ver con la movilidad en el empleo. Por ella se entiende la posibilidad que tiene el/la trabajador/a de ascenso a otros puestos jerárquicos, en relación a una carrera al interior de la administración pública, como también las posibilidades de traslados, atendiendo a la particularidad que reviste el trabajo que llevan los/as profesionales al interior del OAL y su afectación. Traslados que contemplen los derechos laborales del y la sujeto trabajador/a y los requerimientos institucionales, bajo conciliaciones de posibles intereses.

Esa concepción, no tiene que ver con otras que trae el Estado, que entendemos como una forma de precarización laboral que es disponer del trabajador, enajenándolo de su condición en tanto que se le quita cualquier posibilidad de participación en la construcción de la decisión que detonará su destino laboral. Realidad, que en muchos discursos actuales se enmascaran bajo el pretexto de una gestión de calidad, eficiente y moderna, en el marco de un plan de “Modernización”, del que se lee entre líneas de “achicamiento” del Estado en función a los requerimientos de organismos internacionales en complicidad con el gobierno actual..

Del total de entrevistados sólo dos profesionales consideran que hay posibilidades de movilidad, pero se entiende que tiene que ver con los cargos que ocupan, vinculados a la gestión una y la otra con una larga trayectoria en la institución. El resto entiende que “*que es complicado*”, que está “*vinculado a lo político partidario*” y que las posibilidades de ascenso que ofrecen tienen que ver con la coordinación y no es una opción para muchos de ellos/as. Cargo, que supone un mayor nivel de responsabilidad, sin el correlato económico, en un contexto institucional que siempre está transitando situaciones altamente vulnerables.

Entienden la movilidad no sólo en términos de ascenso, sino también de cambio de lugar al interior del Estado y cuando lo señalan argumentan, en su mayoría, les es casi imposible: “salís solo con parte psiquiátrico”; “Solo casos excepcionales han podido presentar y ser atendidos” en sus situaciones singulares. Lo cierto es que no aparece como una estrategia de cuidado del personal ante el nivel de tensión que supone estar expuesto a este campo de intervención en forma prolongada.

Entre las significaciones respecto de la posibilidad de movilidad en el empleo, se destacan:

- Siempre ha habido posibilidades, pero no me interesa.
- No hay posibilidades.

“Sí he tenido movilidad como te digo he sido coordinadora, jefe de programa, siempre desde el llano desde la tarea de la trinchera, de la coordinación, de la jefatura y en parte porque me parece que me hace sentir más cómoda y porque a mí me gusta ese trabajo.”

“Sí, pero no cobro como tal... bueno, son espacios políticos en donde lo partidario está muy presente, entonces es un límite. Lo partidario es un límite...”

"En mi trabajo es por palanca política...si usted no es del agrado del político de turno, difícilmente vaya a tener algún tipo de ascenso, y eso sí me parece muy injusto, ahí sí deberían haber concursos."

“El que entra a un OAL, se queda en el OAL, y no se mueve más. Y si se mueve, se mueve con un parte psiquiátrico... No hay posibilidad de cambio de funciones, no hay posibilidad de rotación por las direcciones, ..”

”La verdad que no se, no lo he pensado. la remuneración por ser coordinador de un OAL tampoco es una gran diferencia con aquellos que somos por lo menos personal de planta. En relación a otro tipo de movilidad, es decir ascender hacia equipos técnicos centrales, hacia formar parte de alguna otra parte de la Dirección de Niñez, hemos tenido compañeros acá que han formado el equipo técnico central,

que vendría a ser como el equipo consultivo de la Dirección de Promoción, y hemos tenido compañeros que han solicitado sus pases a la Dirección de Cuidados Alternativos, que es de donde dependen todos los hogares de DINAF. Esa sería como la posible movilidad, tampoco es una movilidad alentadora, o sea, no sé hasta qué punto es un premio".

"No lo he pedido, sé que algunos compañeros lo han podido hacer pero previo presentar certificado psiquiátrico, o que tengas a alguien que te pueda escuchar, algún contacto".

"...no siento eso porque todos los cargos jerárquicos que hay que son el coordinador del OAL y director son todos arreglos políticos, es más cuando no hubo coordinador acá estuvimos un mes sin coordinador el año pasado el mes de diciembre y decían que teníamos que esperar que el intendente de Luján tenía que sugerirle un coordinador a la directora del OAL, o sea que es todo arreglo político y cuando no hubo directores en los OALes también decían que lo tenía que elegir el gobernador con su gente, estuvimos un montón, dos meses sin director y era porque era un cargo político o sea que acá no hay ascenso laboral".

"...no, eso se da por contactos, todas las coordinaciones que ha habido ha sido por cuestiones de cercanía política. Eso se nota cada vez que hay un cambio de gestión, hay cambio de coordinaciones, de dirección y así sucesivamente..."

"No yo particularmente no, y claramente estoy segura que tiene que ver con mi ideología política. He pedido traslados a CPA y me han pedido de otros lados, pero no me los han querido dar. Hay una persecución a los trabajadores, y ellos están bastantes neuróticos con esto de la persecución política y el traslado y los permisos y las situaciones más favorables dentro del OAL no son iguales para uno que para otros dentro de un mismo lugar de trabajo".

Capacitación:

En los Objetivos Generales de la Dirección de Promoción y Protección, del Gobierno de la provincia de Mendoza, en el nivel de promoción aparecen que se trabajará en “Ciclos de formaciones a todo el personal de la institución”. En este eje además, se propone realizar un Plan de Capacitación continua a través de ciclos de formación para todo el personal de la Dirección, con el propósito de “avanzar en el grado de participación de los profesionales en los espacios institucionales, actualización de conocimientos y herramientas conceptuales respecto a la gestión local en políticas de niñez y adolescencia, reflexión de prácticas y mejora de conocimientos a fin de que los equipos técnicos locales puedan tomar decisiones desde sus propios ámbitos de trabajo. Esta iniciativa tiene como fundamento la necesidad de crear y valorizar espacios de formación institucional. La estrategia de capacitación está dirigida a construir un soporte técnico y valorizar el aporte de los participantes” (Gov. Mza, 2018).

Sin embargo, la capacitación es reconocida como instancia de formación presente en la institución por dos de los trece entrevistados. Quienes la reconocen se ubican en la coordinación y en el de Capital, sin embargo los dichos del resto de los profesionales hablan de que no hay capacitación, otros que son escasas o bien que la que se propone no responde a las expectativas y requerimientos profesionales.

Solo mencionan a dos instancias de formación reciente o que evocan los/as sujetos de nuestra investigación sobre “el rol del operador y del Trabajador social en el OAL” y otra sobre “coaching”.

Respecto a la disponibilidad de tiempo para realizarla, las respuestas son dispersas, una contesta en relación a la cantidad de días que disponen por ser empleados públicos, otros depende de las habilitaciones que ofrece la coordinación para este espacio, exceptuando aquellos días en que están de guardia, otros explican que es imposible darse el tiempo por la cantidad de trabajo que tienen dentro de la institución. En otros explican que aprovechan los días francos, fuera del horario laboral y otros precisamente lo contrario, es tanta la carga horaria laboral que de hacerla solo la comprende al interior de la misma.

En relación a uno de los hitos que se recogen del contexto y sobre el cual se quiere observar, que tiene que ver con el cambio de gestión del gobierno provincial. Algunos de los actores no advierten cambios, mientras que otros sí. Los que marcan cambios, hablan de menor capacitación durante esta gestión, menos posibilidades de acercar propuestas y que estas se vehiculicen, como menor acompañamiento a los que recién ingresan. Mientras que lo que indican que no hay cambios explican que no ha habido grandes cambios en cuanto a la política de capacitación en ambas gestiones.

"Antes del 2016, antes del cambio de gestión había, dentro del horario que uno cumplía, incluso las propuestas de capacitaciones salían de los mismos trabajadores porque íbamos viendo que nos hacía falta para abordar la situación, a partir del cambio de gestión eso se vio obstruido, incluso nosotros proponíamos hacer una supervisión interna o convocar a personas que pudieran ayudarnos a supervisar y se ha negado desde el lugar de trabajo".

"Esta gestión es bastante miedosa o bastante celosa de que los profesionales hagamos capacitaciones. Las Capacitaciones que hay con bastantes restricciones, una tiene que permanecer en la guardia, nos ponen restricciones que no todos pueden acceder a las capacitaciones".

"...las últimas coordinadoras han sido o abogadas o psicólogas o sea que no hay especificidad, cuando hemos propuestos que vengan desde el Colegio de Trabajo Social no nos han dicho no, pero dicen vamos a preguntar a Dirección y ahí queda, entonces nunca hay respuesta, terminamos consultándolo entre los compañeros de qué forma lo puedes resolver."

La formación de grado de las distintas disciplinas ofrece una formación generalista, que habilita al ejercicio profesional, sin embargo en espacios institucionales como en el que se inscribe la investigación, que aborda situaciones altamente complejas en relación a las infancias y adolescencias, que es imprescindible una profundización en la formación y experiencia profesional. Sin embargo lo que se advierte que quienes comenzaron y quienes ingresan a esta institución lo hacen poco tiempo después de graduarse y es una de las primeras

experiencias laborales, al frente de decisiones que impactan de sobre manera en la vida de los/as sujetos, sino pensemos en una medida de excepción.

Esta sobreexigencia es y ha sido vivida por los profesionales, algunos en mayor o menor soledad, en algunas oportunidades tuvieron un tiempo para conocer, adaptarse, adentrarse y apropiarse de ese campo de intervención. Realidad que algunos entrevistados marcan en la anterior gestión antes del año 2016, no ahora, mientras que otros tampoco la reconocieron en la gestión pasada. Así lo señalan:

“Cuando ingresan profesionales nuevos, ya sean trabajadores sociales o psicólogos, es como que los largan y aprendí sólo, y... es un espacio donde yo creo que la formación que te tiene que dar la institución es fundamental porque es necesario definir el perfil y el tipo de intervención que se implementa en los OALes.”

“...éramos nuevos, no se nos capacitó, empezamos a trabajar atendiendo guardias, cosas urgentes... (ingresó en el año 2014, se recibió en el año 2013, sin capacitación de posgrado) Ahora sí, nos han ofrecido alguna capacitación en cuanto a sistemas informáticos relacionados al OAL y algunas capacitaciones en cuanto a violencia de género, maltrato, ha habido alguno.”

“...a mí me pasó, mi primer trabajo fue este y me acuerdo que llegue y me dijeron a ver este caso vamos a tener que tomar medida de protección y hacela..., para mí fue horrible porque fue decir tengo un montón de conocimientos que no sé cómo aplicarlos y me fui haciendo en el camino y así todos y no está bueno”.

En qué pueden radicar estas percepciones diferenciadas de los sujetos entrevistados, es algo que no se puede conocer, pero si aventurar. Que en realidad no existe, ni existió una política de capacitación para los profesionales de esta institución, que da cuenta de las limitaciones que vienen teniendo las políticas en relación a las infancias. La contratación de profesionales sin recibir, como operadores o recién recibidos, ha tenido que ver con el costo de la mano de obra y con lo que se está dispuesto a invertir en esta área.

La política de capacitación y supervisión ha dependido del coordinador/a en el mejor de los casos, cuando en realidad debería estar instalada en la institución para lograr intervenciones que respondan a un paradigma de derechos. Esto podría poner en tensión constante las intervenciones, contemple la complejidad creciente de las situaciones sobre las que se interviene en las que se dramatiza la cuestión social, a los/as sujetos actuales y sus diversidades, las estrategias de abordaje y los fines de la misma en función a la singularidad de cada expresión. Cada intervención como una creación artesanal, en donde el artesano es parte de eso que se construye. Por ello la importancia de pensar en formas de cuidado del propio profesional.

| | <u>Capacitación</u> | <u>Tiempo</u> | <u>Supervisión</u> | <u>Oferta colegio</u> |
|------------|--|--|--------------------|-------------------------|
| 1 (coord.) | De acá salen las capacitaciones! Del Equipo de Promoción, que es el que yo te digo que hace capacitaciones.. | Coordinadora anterior lo permitía y alentaba | Imposible | No |
| 2 | Si, según gestión – ideología | 10 días al año | ----- | ----- |
| 3 | No | ----- | No | Si, pero no usa |
| 4 | No, este año solo “rol del operador y TS del OAL. | No (por cantidad de situaciones a abordar) | No imposible | ----- |
| 5 | No | No, falta de tiempo | No | No, alejada del colegio |

| | | | | |
|----|--|--|---|--|
| 6 | Hay, dependen de dirección pero “no responde a expectativas” | No y con la cantidad de trabajos tampoco puede | No, necesaria | Si |
| 7 | Escasos o nulos | Si, pudo hacer diplomatura afín a los temas | --- | ----- |
| 8 | No, antes si | La busca x fuera | Sí, pero no disciplinar, acorde a sus objetivos | Si pero ha sido denegada por esta coordinación |
| 9 | No, “solo cuestiones que no responden expectativas” | Si, las ha hecho dentro del horario laboral | Ninguna | No |
| 10 | no, no responde expectativas “Coaching” | No | ... | Si |
| 11 | No | Sí, pero Si no estoy de guardia me lo dan | NO | NO |
| 12 | No | No habitual (alguna mañana dos o 3 horas) | Dentro hacemos supervisión, Por ahí AUDITORIA | ----- |

| | | | | |
|----|----|------------------------------|---|-------------------------|
| 13 | No | No (francos o fuera horario) | No habitual, ante pedido trajeron gente de la institución | Sí, pero no lo permiten |
|----|----|------------------------------|---|-------------------------|

Supervisión:

En relación a la supervisión, parecería que no hay espacio al interior de la institución para la misma, según el sentir de los/as propios entrevistados, aspecto que merece un análisis particular.

La supervisión implica escuchar –se-nos, interpelar – se-nos, analizar –se-nos, pensar –se -nos desde la intervención. Supone una pausa, no permitida al interior de una institución como en la que se inscribe la investigación. Involucra una revisión que desde la lógica en que ha sido pensada y dotada, no es posible.

Lo que se escucha es: *“Imposible hacer supervisión con tan poco recurso humano que ha quedado”*; *“la vorágine de este lugar no permite, “no, ah... (suspira), mira... en el OAL no hay tiempo para respirar”*.

Todos/as coinciden en afirmar su necesidad, incluso al reconocer sus expresiones resuenan algunas palabras de Carballada (2007, p. 18), cuando señala *“la necesidad de supervisión muchas veces se presenta en la “soledad” de la intervención, donde el diálogo interno se da en la esfera de distintas expresiones del conocimiento, la complejidad surge a partir de la validación del mismo y la falta de certezas”*. Es allí, donde surge la necesidad de ciertas seguridades y de construir tramas argumentativas que sostengan las actuaciones profesionales. En cambio, muchas veces la soledad en que se debe asumir una decisión, genera en el mejor de los casos, temores, dudas e interpelaciones. En otras, es tanta la demanda, la emergencia de conflictividades y la velocidad en que se presentan, que demanda una inmediatez o pronta resolución, que muchas veces no da ni el espacio a la indagación. Lo que claramente debe ser vigilado epistemológica, ética y políticamente.

Así pueden expresarlo:

“...es enriquecedora de ambos lados, tanto del supervisado como del supervisor. Que la mirada de, en este caso del supervisor, que está viendo la situación de afuera, que no la conoce ni está involucrado, permite tomar algunas distancias, mirarlo desde otro lugar, de hacer algunos señalamientos, que por ahí uno involucrado en la práctica cotidiana no alcanza a ver.”

En ese mismo sentido, demandan procesos reflexivos, de análisis de la intervención, *“espacios mucho más reflexivos en términos del ejercicio profesional.”* Comprenden que la supervisión sería un dispositivo necesario. *“...para mí la supervisión es importante. Digo... porque también la tarea diaria, hace que vos vayas como incorporando costumbres del trabajo y por ahí se te puede perder la visión con una situación. Y está bueno que alguien de afuera pueda venir y sentarse contigo y decirte... sugerirte otras estrategias de abordaje... otra persona de afuera que venga con la cabeza un poco más fría puede ver cosas que uno a veces no.”*

Las representaciones sociales acerca de lo que es la supervisión, o bien su temor, por lo que puede implicar en términos institucionales, que “hace pensar”, “hace ver”, “permite preguntarse”, puede hacer que no se habiliten espacios para la misma.

Aparecen diferentes visiones de lo que supone una supervisión de la práctica profesional, traen experiencia que mencionan como “auditoria”, en otros casos lo nombran como “supervisión”, pero que no responde a lo que verdaderamente supone la misma. Explican que “a cargo de un “en la dirección había un equipo específico de supervisión de situaciones”, cuya función significan de la siguiente manera *“ venir y revisarme si el legajo estaba foliado o no. Y entonces me dejaban un (no se entiende) diciéndome “hay que foliar el legajo y cumplir con la pieza administrativa””*.

No parece descabellado, si se enlaza la propuesta de formación y este dispositivo que se ofrece, la auditoria. La primera supone una especie de entrenamiento cuyo objetivo es alcanzar metas específicas y lograr el máximo rendimiento posible; mientras que la segunda, la auditoría supone la revisión de

cuentas de una empresa o entidad con el objetivo de investigar si están de acuerdo con las disposiciones establecidas previamente y, de esta manera reparar si fueron implementadas con eficacia. Su lectura basta para comprender desde qué paradigma se está pensando la institución y los temas de la infancia, si la eficacia tiene que ver con la cantidad de situaciones resueltas, es decir archivadas, la propuesta será instar que se archive y la vigilancia estará en ver que esta se cumple y en los aspectos formales de la misma y no en lo de fondo.

En relación a los espacios de supervisión que ofrece el colegio Profesional de la Provincia de Mendoza, de los que responden, cuatro dicen no conocer esta oferta, mientras que cinco contestan en forma afirmativa, de estos últimos dos explican que lo propusieron en sus espacios laborales pero no fue aceptada.

Espacios de capacitación y supervisión, suponen una institución permeable, que pueda re pensarse, que acoja la co – visión como parte constitutiva de sus prácticas.

Lo que puede afirmarse a partir de este estudio, es que se está en una condición de desigualdad, discriminación que genera malestar en quienes lo padecen: los/as trabajadores/as.

Los ingresos que denuncian son dispares, dependiendo entre otros factores, de la antigüedad y del tipo de relación laboral que entablan con la patronal. El que menos cobra percibe la suma de \$ 11.500, monto que se encuentra por debajo de la Canasta Básica Total y muy próxima a la canasta básica alimentaria, que para el mes de setiembre del 2018 es de 9.059,51.⁴ Mientras que, quien más percibe recibe la suma de \$ 32.000 mensuales, con 33 años de antigüedad aproximadamente.

En cuanto a la relación entre el trabajo realizado y los ingresos percibidos, es decir la condición subjetiva de ese determinante, todos coinciden en afirmar que este

⁴ Una familia integrada por una pareja mayor de 30 años y dos niños de 6 y 8 años necesitó en setiembre \$ 22.558,17 para adquirir los bienes y servicios que integran la canasta básica total. El Instituto Nacional de Estadística y Censos informó además que ese mismo grupo familiar requirió de \$ 9.059,51 para adquirir la cantidad mínima de comida que integra la Canasta Básica Alimentaria (CBA), (Ambito.com, 2018)

último no responde a la tarea, al nivel de responsabilidad, ni a la carga horaria que se exige.

Otro aspecto importante que hace a las condiciones laborales, tiene que ver con el acceso a la seguridad social, que viene de la mano de la forma de contratación. Quienes están como planta permanente del Estado tienen acceso a la misma, no así quienes están bajo contrato. Así por ejemplo en relación a las licencias una de las entrevistadas refiere que por *“contrato tiene 15 días anuales, no importa el tiempo de trabajo”*, es decir la antigüedad.

Al indagarse por la seguridad social, lo llamativo es la respuesta que trae una de las entrevistadas. Al relacionarla con la seguridad personal y profesional, argumentando sobre la situación de exposición en la que se encuentran.



Sobre ese sentimiento de inseguridad, explican que van *“a determinados barrios que implican riesgo porque puede ser en horarios después de las 20:00, a veces la policía no se quiere meter a esos barrios y nosotros nos tenemos que meter igual”*. Señalamiento que da cuenta de la falta de cuidados institucionales hacia el personal, el acceso a pesar de sentirse en un contexto de vulnerabilidad, ponerse en riesgo por la tarea o por mandato o por coerción (porque pueden quedarse sin trabajo), pero lo cierto es que lo hacen.

Aparece también asociado a esto, el sentimiento de “temor”, “miedo”. Así puede retractarla una de las entrevistas *“...no es fácil porque a veces nos da miedo salir del servicio no sabes si la familia afuera está muy enojada porque vos apartaste a su hijo...”*.

De esta forma, las condiciones institucionales pueden generar, en algunos casos y en relación al trabajo, determinados sentimientos que suponen sufrimiento psíquico. Aparecen evidencias de un entretejido y complejo sentimiento de malestar producto de las condiciones materiales y simbólicas de trabajo.

Los recursos materiales:

Los recursos con los que trabajan, siempre son señalados como escasos, que no alcanzan, en términos de movilidad, hojas, computadoras y teléfonos, con diferentes estrategias para enfrentar algo que desde hace tiempo viene sucediendo.

En cuanto al espacio físico en el que desarrollan la tarea, es un aspecto que se traerá más adelante.

Estrategias de autocuidado

Las estrategias de autocuidado del profesional deberían estar contenidas en los dispositivos institucionales, como en los sujetos, como parte constitutiva de la intervención y su vigilancia epistémica, presentándose así de modo preventivo ante el desgaste profesional. Recuperar en esta investigación dichos aspectos permite acercarse desde otro punto de vista a las condiciones laborales de los/as trabajadores sociales en cuanto develan los aspectos de autocuidado y cuidado de los equipos de los OALes.

Las características que asume la intervención y las situaciones que se presentan, permite rescatar lo que señala Aarón, (2001), Arón y Llanos (2004), quienes señalan que trabajar con temas de violencia, de vulneración de derechos entre otros, generan desgaste profesional o bien agotamiento profesional, provocando trastornos psicológicos, abandono de la profesión o del campo de trabajo. Estas situaciones impactan erosionando los equipos de trabajo y sus prácticas.

Por lo tanto, es importante que estas afecciones físicas y/o psíquicas no queden como un registro de problemas personales que interfieren en la esfera laboral, sino que su presencia denota el contacto asiduo con temáticas de alta vulnerabilidad social, unida a condiciones laborales que pueden indicarse como precarias por la escasez de recursos y profesiones. Cuya responsabilidad tiene énfasis en al ámbito laboral y en la estrategias de autocuidado institucionales y singulares, que a veces no existen como tales o bien son insuficientes para cuidar - se.

Los/as trabajadores/as sociales entrevistados/as, presentan estrategias de autocuidado siendo menos aquellos que no lo hacen. Refieren que el autocuidado está relacionado a distintas acciones recreativas, deportivas, académicas que se desarrollan externamente en horarios posibles. La familia ocupa gran tiempo de su atención ligada a rutinas de su cotidiano vivir. En este contexto, es significativa la afirmación que se expresa en el siguiente relato:

“...tengo otras actividades, yo desde hace mucho tiempo bailo, más allá de una cuestión terapéutica es mi cable a tierra, hago un curso de inglés por ejemplo, cualquier otra cosa que me permita poner la cabeza en otro lado...”

La tensión que sufren los/as trabajadoras sociales, producto de su intervención en situaciones complejas genera el hastío de los equipos. Si, hastío es la palabra que el equipo encuentra a la gran cantidad de expresiones que emergen de los relatos. Se suma la cantidad de situaciones sin resolver, debido a que solo alcanzan a dar respuesta a la emergencia y la presión política de la jerarquía que en ocasiones conlleva una carga de violencia institucional, afectando la subjetividad de los y las profesionales, que se expresan en sus cuerpos. Ante esas vivencias, algunas y algunos profesionales buscan resolver sus conflictos con terapia psicológica como lo demuestran los siguientes testimonios;

“...anteriormente cuando hubieron épocas que estaba mucho más tensa iba y consultaba a un psicólogo...”

“...hice terapia porque el primer tiempo que estuve trabajando acá estuve muy desbordada, empecé con colon irritable, después tuve un cólico renal y un cólico ovárico, son cosas que la psicóloga me dijo que todo eso es sintomatológico...”

Otra forma de autocuidado en uno de los relatos es no hablar de política y desconectarse del trabajo, concentrarse en actividades familiares como la pareja, hijos o actividades domésticas. Pero la estrategia de evitación, al no hablar de política o “*cuestionar el laburo o cuestionar hacia afuera*” permitía evitar las consecuencias negativas que imaginaba la persona podría tener. Ello se expresa cuando dice “... *pensar que un traslado me podía valer otro traslado o me podía valer un despido*” de

este modo trata de darle valor al trabajo, aguantar la sensación de agobio y ampliar el umbral de tolerancia ante sus condiciones laborales.

En el decir de una de las entrevistadas, se resalta que lo académico o las acciones colectivas le ayuda a canalizar su tensión; *“...siento que canalizó por ese lado, mi forma de canalizar es encontrándome en otros lugares, en otros espacios donde sigamos hablando de política, y podamos revisar cómo se está desmantelando en este momento el Estado...”*.

En algunos profesionales está presente la capacidad de disociar su trabajo de otras actividades, reflejándose en dichos como *“desde que empecé a trabajar yo salgo de trabajar y se termina el mundo”* aunque la realidad laboral acaba por afectar esta disociación de tipo mental pero no logra tener efecto en el aspecto físico, material en tanto, por ejemplo, el horario de finalización depende de las situaciones que se encuentran en resolución; *“entras a las 15 y salís a la una o dos de la mañana”*, esa vivencia erosiona las relaciones en su familia, presentando discusiones con su pareja y se busca una *“vía de escape”* en otros integrantes como puede ser un hijo, encontrando refugio donde cobijarse ante su agobio o bien llenando sus horas libres con muchas actividades.

En menos casos los relatos relacionan el autocuidado con acciones que la institución ha realizado para sus equipos de trabajo por ejemplo cuando refieren que: *“...en un momento tuvimos coaching, trajeron a una kinesióloga que nos hacía reconocer el cuerpo, la postura, era una vez al mes como en el 2014 y después este año tuvimos (...) charlas que nos enseñaron a escuchar al otro, a reconocer al otro en su momento, que no son cuestiones personales también fue muy bueno.”* Sin embargo estas acciones no han sido consentidas, ni solicitadas por profesionales, en su mayoría no responden a sus expectativas.

Entonces, cabe cuestionar qué entienden por autocuidado los actores institucionales, cuando denotan la naturalización de estas prácticas que solo son paliativas, esporádicas, no ajustadas a aquello que se solicita desde los equipos

técnicos y solicitan ayuda cuando logran escuchar sus cuerpos acuciados por alguna enfermedad. Aspectos que deben ser problematizados.

Funciones y actividades profesionales en el OAL

Teniendo en cuenta los aportes de Delaux (2017) en una organización pública las funciones o actividades fundamentales de un empleado se aplica en relación a las competencias, entendiendo que su perfil está ligado a conocimientos y capacidades necesarios, de acuerdo a la complejidad técnica y de gestión, así como el nivel de responsabilidad del mismo, además de aquellas conductas o comportamientos requeridos para alcanzar un desempeño óptimo (p.16-17). Lo que nos comparte Delaux pone en tensión lo que acontece en los OALes en tanto que persiste en los relatos la constante denuncia de los /as profesionales con respecto a la constitución de los equipos de trabajo, en que profesionales y no profesionales hacen lo mismo, no diferenciando funciones ni actividades lo cual genera una desprofesionalización de aquellos que tienen título:

“...tenemos casos, entre las tres, o sea las tres trabajamos, está muy indiferenciada la función, yo puedo mirar desde mi lugar y ella del suyo pero hacemos casi lo mismo, ya ves que ella salió a una entrevista domiciliaria y de repente yo estoy en una entrevista con un niño, no es demasiado específico los roles...”

Hablar de desprofesionalización especialmente en Trabajo Social nos remite a recuperar las palabras de Benito Sánchez y Chinchilla Montes (2016) cuando afirman que en procesos de flexibilización laboral, es condición de las economías de mercado favorecer la competencia y el incremento de ganancias de los dueños del capital. En este caso, ante la presencia de un Estado que recupera las características señaladas en sus instituciones por lo cual la lógica del trabajo profesional es considerada como mercancía de consumo que debe regirse por condiciones laborales afines a su rentabilidad, desarrollo y participación social.

“Dentro de esta condición la desprofesionalización es un proceso tendiente a descalificar de forma premeditada el rango y competencia profesional. Pretende disminuir paulatinamente las cualidades y calidades que caracterizan a una profesión. Desprofesionalizar implica reducir y eliminar las características que hacen de una profesión, precisamente una profesión (sic): metodologías de intervención, conocimientos particulares, presencia de paradigmas epistemológicos y ontológicos que sustentan el cuerpo de conocimientos y la intervención, métodos de investigación de la realidad, capacidad de interpretación, identidad profesional, principios filosóficos y valores éticos entre otros (Benito Sánchez. Chinchilla Montes., 2016, p 70).

Cabe aclarar que este proceso de desprofesionalización donde no están definidas las funciones ni las actividades del profesional y el no profesional, trae como consecuencia tensiones que calan objetivamente en su corporalidad y dan cuenta de sus condiciones laborales de contratación y remuneración de la práctica profesional.

Dentro del campo de intervención, los profesionales deben enfrentar las tensiones que se dramatizan por: las expectativas y funciones esperadas por quien contrata, en este caso el Estado, los sujetos que recorren las mismas, las representaciones de lo que debe hacer el o la trabajadora Social de las diferentes disciplinas que allí confluyen, muchas veces vinculadas a lo que circula en el imaginario social respecto a la disciplina. En esas tensiones el profesional debe construir la intervención.

Así, en cada puesta en “acto” esas tensiones deben ser asumidas, en palabras de Susana Cazzaniga se dice que: “Este instituido, al que cada vez, en cada puesta en acto, reforzamos o intentamos romper desde la intervención, se transforma en un eje significativo para comprender y analizar esa misma intervención.” (p. 1)

Autonomía profesional

Se manifiesta que no hay respeto por la autonomía profesional, en tanto que tienen que estar disponibles las 24 horas, al mismo tiempo se evalúa el compromiso de atender o no el teléfono, fuera del horario de trabajo, quedando la preocupación por si ese llamado denota alguna urgencia. Tensión que resulta difícil de dirimir entre poner un límite a los espacios laborales en contraposición con los espacios familiares, personales, entre otros.

También aparece la valoración personal de colegas que asumen como “ético” tener que atender el teléfono aún fuera de los horarios laborales y cuando esto no está convenido, sólo desde la informalidad, a partir del cual juzgar las acciones profesionales, abonando este paradigma de disponibilidad permanente en el que la vida personal pasa a un segundo plano.

Otra expresión en los relatos está ligada a la dificultad de trasladarse a otras dependencias laborales cuando se ha generado el deterioro del o la profesional. Entre las causales refieren por ejemplo la delimitación de funciones entre los distintos “trabajadores de los OALes”, profesionales y no profesionales y dentro de los profesionales las distintas disciplinas que los componen, pero ante su solicitud no tienen respuesta por parte de la jerarquía, salvo cuando se generan situaciones donde se colectiviza el reclamo como lo expresa una de las entrevistadas al decir “*...una juntadera de profesionales se quisieron ir del OAL (equipo central), no les daba más la cabeza. Transaron, negociaron, (...) Son estrategias de supervivencia en esta institución*”.

La autonomía profesional, que se comprende siempre es relativa, se problematiza cuando lo que se hace es por obediencia y no por criterio profesional que dé cuenta de un consenso reflexionado y acordado en un protocolo. Así mismo, en reuniones con el Colegio de Trabajo Social se ha consultado sobre el código de ética quedando en expresión de la entrevistada, interrogantes que todavía están presentes y no han sido resueltas. Por ejemplo “*¿hasta dónde podemos negarnos a hacer algunas acciones que nos indican hacer? ¿hasta dónde llega esto? ¿hasta dónde podemos nosotros maniobrar o no? Yo siento que a veces podemos y a veces no podemos*”.

En otro relato, la autonomía profesional está ligada al afrontamiento de medidas coercitivas de la jerarquía hacia acciones que el profesional se niega a realizar porque no ha tenido participación en el proceso de intervención ni de decisión de la misma. Ante la negación se realizan amenazas de sumario que se resuelven respaldándose en el derecho que tiene como profesional y el código de ética que rige su accionar y la posibilidad de exponer su caso en el consejo deontológico del Colegio de Trabajo Social. A ello se suma la consolidación del equipo profesional aportando argumentaciones técnicas vinculadas a las medidas de excepción o medidas de protección que otro no profesional esgrime pero que para su efectivización requiere de la firma del profesional.

Algunos relatos coinciden en que las posibilidades de respetar los procesos de autonomía profesional, muchas veces depende de quien coordina el OAL, su tipo de liderazgo en la gestión o bien su posicionamiento ante las problemáticas que atiende y las perspectivas en donde se ancla la intervención como resultante de la política institucional. Con respecto a este último punto se enuncia una diferencia sustancial entre la formación que tienen los profesionales en el marco de la protección de niño, niña y adolescente al tipo de intervención actual que privilegia el control, el paternalismo y lo tutelar generando dichos entre los profesionales y sus jerarquías como *“...yo no me hago cargo de la decisión que están tomando ustedes, dejo constancia de que no la acompaño...”*.

Es llamativo observar en los relatos las diversas formas que tienen los entrevistados de percibir a los coordinadores y cómo ellos contribuyen o no a esta autonomía profesional, en vista de ello rescatamos algunas frases;

“...de los cuatro (coordinadores), podría decir...no voy a dar el orden, solo voy a decir lo que hubo ¿si? Uno no hubo (se ríe) y bueno... uno no estaba, no existía literalmente... si puedo ser coloquial con los términos, en medio de un quilombo se ponía su maleta o su cartera y se iba, y entonces, no lo veías más” (...) Otro, bien, eh... muy abierto a la escucha, permitía, respetaba, estaba en este lugar más de más de acompañamiento que... que de control y bien, pero estuvo corto, poco tiempo porque era como transitorio. Luego otro... la nada misma”.

“Sí, tenemos mucha autonomía profesional y nuestra opinión está muy validada...depende del posicionamiento de cada coordinador y desde dónde...es la mirada técnica que le está dando a la situación...somos consultados por los nuevos colegas o las personas que vienen a ocupar los espacios de cargo jerárquico”.

También la autonomía es percibida cuando son escuchados/as, consultados/as, orientados/as y respaldados/as ante las medidas que toman. Esta autonomía se pierde cuando “los condicionantes externos” como la presión pública, mediática, jerárquica o de sujetos de reconocida trayectoria política y/o económica, inciden para que se tomen decisiones de modo urgente afectando el actuar profesional y la subjetividad profesional, expresada ésta última en miedo o temor.

Se parte de la posición teórica de que la autonomía de los/as profesionales en estos contextos es siempre relativa, atendiendo a su doble condición de dependiente y de trabajadores. Campo que exige ser cuestionado, problematizado y asumido como disputa de sentidos, en cada intervención que se construye, se pone en juego. Estas, dan las base para futuras acciones, de ahí debe ser tomado como una lucha colectiva.

Herramientas y técnicas que utilizan cotidianamente

Para comenzar es preciso situarnos, “La intervención profesional siempre se expresa como una puesta en acto de los saberes, en la que se juega la capacidad de comprensión compleja de la realidad, tendiendo a su desnaturalización constante mediante las operaciones de problematización y reflexión; las categorías teóricas guían la intervención argumentando la comprensión de las situaciones en las que se interviene y permitiendo la elaboración de estrategias fundamentadas”. (Cazzaniga, 2015, p.74)

Las herramientas y técnicas de la intervención hacen a los “como” , que son solo una dimensión de aquella y que por sí misma no permite el tratamiento de situaciones de vulneración de derechos de niños, niñas y adolescentes en el caso de los OALes. Se deben despejar y cuestionar los “sobre qué”, que muchos profesionales

ponen en tensión cuando hacen referencia a que se privilegia una intervención que no se ajusta al paradigma de protección de derechos.

La acción emancipatoria, se desarrolla en el campo problemático que postula Rozas Pagaza (1997) cuya construcción conceptual, producto de la tensión de las categorías teóricas y empíricas que recorta y focaliza la intervención social desde el cual se definen las estrategias de acción. Exige además mediaciones en vínculo con las nuevas condiciones de reproducción material, social y simbólica por las que atraviesan los sujetos sociales en su vida cotidiana.

Los/as profesionales refieren que las técnicas más utilizadas son las entrevistas a niños, referentes adultos, entrevistas domiciliarias y la observación directa en el lugar donde se producen las situaciones de vulneración de derechos. Así mismo, para las entrevistas refieren el uso de instrumentos estructurados y semiestructurados en algunos OALes en cambio es de apreciar que en otros dichos mencionan *“no hay ni modelos de entrevista, ni modelos de intervención, lo único que hay ahora...es una ficha de intervención que se llama legajo único del niño, niña y adolescente”*.

Se privilegia durante la entrevista la habilidad de la escucha activa principalmente de los niño, niña y/o adolescente. Se reconoce como herramientas que tiene el profesional en su actuación las medidas de protección y las medidas de excepción, en palabras de una entrevistada diría:

“...nosotros hacemos medidas de protección, son nuestras herramientas, en situaciones donde hay vulneración de derechos de niñas, niños y adolescentes, la medida de protección implica cuando hay un acuerdo con la familia y el papá o la mamá están de acuerdo, entonces se trata de mediar determinados puntos en esa medida como para que nosotros acompañemos a la familia y la familia pueda cumplir los puntos de esa medida. La medida de protección implica un acuerdo que se establece por escrito de diferentes puntos que se establecen por escrito bajo la ley 26061 y en las medidas de excepción, que son las que a veces implica internación en un hogar, ahí tiene que ver con una posición arbitraria de los profesionales, que es

ejecutar y llevar a cabo una medida de internación porque se supone que no hay red familiar o la red familiar que hay no es una familia que resguarde, entonces se procede a la internación, hacemos medidas de prohibición de acercamiento cuando hay una vulneración de un adulto hacia un adolescente o a un niño”.

Llama la atención que en este relato mencionen a las medidas de excepción y de protección como herramientas de su intervención cuando las mismas son instancias decisivas para la conclusión de una situación de vulneración de derechos prevista en la ley 26.061. Aspecto que debería esclarecerse y cuestionarse en miras de un ejercicio reflexivo y crítico de la profesión.

Las/os trabajadores/as sociales en los OALes utilizan técnicas como la observación, la entrevista personal, la entrevista domiciliaria y los instrumentos como los informes, las guías de entrevista semiestructurada y el legajo en general, este último presenta actuaciones que se registran de modo cronológico en relación a la situación que atiende cada equipo. Asimismo el uso de técnicas e instrumentos se medían con sus actividades de articulación con otras instituciones, colegios, escuelas, centros de salud, entre otros, a partir de la solicitud de informes o bien de reuniones con estos otros efectores. Además de participar de algún traslado de un niño, niña o concurrir a oficina fiscal por algún niño/a que ha quedado **aprendido**, como también tareas administrativas con formatos definidos por la institución en este último tiempo.

Ahora bien todas esas actividades se desarrollan teniendo una cantidad excesiva de situaciones a trabajar. La cantidad varía de OAL en OAL que va de 80 a 300 situaciones por persona y en los mejores casos por equipo constituido por parejas o tríos siendo profesionales y no profesionales. De las/os entrevistadas/os dicen:

“Tenés equipos en los diferentes OALes, en esos que por ejemplo tienen más de 200 casos... es imposible! Entonces tenés que ir priorizando, abusos, maltratos, pero hay veces que te caen todos maltratos, todos abusos...Imposible!

“Ahora tengo 116 no hay tiempo determinado para el abordaje de las situaciones, eso lo va determinando la urgencia de la situación. Digo ese volumen de situaciones que uno no pueda programar y esquematizar el trabajo con todas.

Entonces es tan grande el volumen de la demanda que terminas trabajando con la emergencia...ahora baje debo estar en el orden de los 95 pero hasta hace 15 días tenía 116.”

“...yo cuando ingresé me dieron 330 casos y no sabía dónde estaba parada si bien había estudiado la ley que había cambiado del judicial al ejecutivo, todo lo bonito de lo que puede ser académico e investigación allí quedó”

Es importante observar y analizar cómo estas condiciones laborales en este contexto neoliberal no solo afecta la profesionalización de los/las trabajadores sino el bienestar superior de niñas, niños y adolescentes, población fragilizada no solo por las condiciones de existencia y/o modo de vida que vulneran sus derechos, sino también por la negligencia institucional, estatal que obliga indirectamente a sus equipos a clasificar según un orden de “urgencia” “emergencia” cuando tienen tantos legajos a trabajar deshumanizando a la profesión y a quienes demandan su servicio.

Muchas de las respuestas hacen pensar que el privilegio del sobre los “cómo”, en relación a lo meramente “instrumental”, sin mayores problematizaciones teóricas, sumado a esta demanda de responder a las urgencias. Permite traer aquello que señala lo siguiente: que “seguimos pensando que es la visión ingenieril la más naturalizada y como tal no necesita discutirse -ni siquiera a sí misma- apoyada sin lugar a dudas por los procesos neoliberales en tanto que esta matriz opera en el campo del pensamiento poniendo en entredicho la actitud crítica. Este enfoque se encuentra arraigado en el estereotipo de una profesión sujeta a las urgencias de la realidad -cosa que por otra parte es innegable- que demanda para su legitimación sólo los insumos prácticos necesarios para la acción, entendiendo por prácticos aquellos que devienen de la más pura razón instrumental.” (Cazzaniga, 2015, p. 72)

Por otro lado, la cantidad de situaciones que son atribuidas a los profesionales y equipos técnicos, imposibles de abordar profesionalmente, da cuenta de lo que pretende la institución respecto de las intervenciones. Esto, cuando el único recurso parecería ser ese profesional que solo puede ofrecer “una escucha”, que por lo menos debe ser problematizada, para no ceder al empirismo que puede teñir a varias

prácticas. Así mismo pone en cuestión la perspectiva de derechos que pretenden las políticas sociales en materia de infancia.

Nivel de satisfacción respecto de la relación tarea - condiciones laborales

La satisfacción percibida por algunos/as es muy importante en cuanto al aprendizaje que se genera día a día y por la elección que hacen del mismo. Entre los relatos de satisfacción, los más significativos refieren que es del *“...100 por 100. Yo lo vivo como algo nuevo todos los días. Como algo que todos los días uno aprende algo nuevo... si no me gustaría algo yo no estaría acá y yo lo sigo eligiendo”*. *“A mí me fascina en lo particular el trabajo. Yo trato de hacerlo lo más pulido y lo más acorde a la convención y a la ley”*.

En otras expresiones dicen *“ni insatisfecha ni totalmente satisfecha”* y ello es percibido en su cuerpo al decir *“yo me levanto y tengo ganas de venir a trabajar”* y el disgusto o la insatisfacción se presenta cuando no se cuenta con instrumentos para que la tarea sea más profesional o bien por la cantidad de situaciones que tienen para seguimiento, la escasez de recursos humanos, materiales, por ejemplo computadoras y la burocracia en los circuitos administrativos para la atención de los niños, niñas **vulnerados**, ligado a una espera no menor a cuatro horas o bien cuando se toman medidas de excepción se observa que en los hogares donde son alojados, los niños y niñas reciben el mismo maltrato que en sus hogares de origen. Claramente se grafica lo antes mencionado cuando en uno de los relatos se dice *“...llevo a un niño a un hogar X y resulta que lo dejo y cuando cierran la puerta del hogar uno escucha...”pendejo boludo por qué no te callas?”...a ese pibe lo retiramos de una casa porque vivía eso...y lo están recibiendo de la misma forma del lugar de donde lo retiré”*. Asimismo, refieren la necesidad de contar *“con instancias de supervisión”* y de

“...volver a armar a la DINAF o el sistema de protección para los niños y niñas...debería tener una cuestión específica de evaluación respecto de los

profesionales que acceden como empleados del sistema y debería haber una cuestión complementaria de acompañamiento a esos profesionales”,

“...yo creo que no podés trabajar...no podés pretender proteger si vos no estás protegido. Hoy una asesora legal de un juzgado te llama a una audiencia y te putea por no presentar un informe en los que ellos te emplazan para responder, te suben y te bajan y no están enterados que no les respondo porque no tengo papel o no tengo internet o no he tenido movilidad en dos meses para ir a ver esa situación...”

En algunos relatos está presente que el trabajo no es satisfactorio, que es frustrante dejando al descubierto su sensación de insatisfacción y desgaste profesional entendiendo por este

“...una reacción caracterizada por síntomas como cansancio que va más allá de lo esperado de acuerdo las exigencias de desempeño físico de las labores realizadas, fatiga, lentitud, una serie de síntomas físicos que van desde dolores de cabeza, de cuello de espalda, problemas del aparato locomotor, del aparato digestivo, irritabilidad, alteraciones del sueño y del apetito, problemas de la piel y mayor vulnerabilidad a todo tipo de enfermedades. Síntomas conductuales como llegar tarde al trabajo, ausentismo laboral, trabajar muchas horas pero lograr poco, pérdida de entusiasmo, facilidad para frustrarse, aburrimiento, rigidización y dificultad para tomar decisiones. Síntomas que se expresan interaccionalmente, como aislarse de los colegas cerrarse a nuevas informaciones, aumento de la irritabilidad con los compañeros de trabajo. Puede aparecer también dependencia al alcohol o drogas como una manera de anestesiar el dolor que implica erosión espiritual. (Aaron, Llanos, 2004 p3)

Sin dudas, la presencia de fatiga por lo ciclos políticos y ello ligado a las respuestas posibles vinculadas a su trabajo influyen fuertemente para evaluar su nivel de satisfacción respecto a su autonomía generando descreimiento en la mejora o erosionando sus expectativas de mejora en cuanto a sus condiciones de trabajo.

CAPÍTULO IV: LA INTERVENCIÓN PROFESIONAL EN LOS OALES Y LAS CONDICIONES LABORALES DE LOS/AS TRABAJADORES SOCIALES EN EL OAL: RELACIONES CON EL CONTEXTO POLÍTICO, ECONÓMICO, HISTÓRICO, SOCIAL E INSTITUCIONAL

Algunas aproximaciones de la investigación revelan que las categorías en las que se ha enfocado el estudio (trayectorias laborales, condiciones laborales, contexto socio-económico-político) se entrelazan tanto en las entrevistas como en el análisis. Las condiciones laborales afectan, dan un marco y hacen a la calidad de la intervención profesional y de los equipos de los OALes, en general y viceversa. También emerge cómo, a pesar de tener condiciones laborales óptimas, los lineamientos y protocolos institucionales pueden tender a no adecuarse a la ley de niños, niñas y adolescentes ni a sus necesidades.

Las referencias que emergen en las entrevistas, más allá de las gestiones, son negativas en cuanto a la DINAF (Dirección de Niñez y Adolescencia), y al OAL (Órgano Administrativo Local). Hay referencia a un desfasaje entre la ley 26.061, como protección de derechos de las niñas, niños y adolescentes y la creación de los Órganos Administrativos Locales, como instituciones garantes de los mismos. Anteriormente a la ley (promulgada en el año 2006), existían los Servicios de Protección de Derechos. Una de las expectativas con la creación de la ley 26.061 era que a partir de ésta se otorgará un marco normativo para continuar con la protección de derechos, incluso las familias tenían un rol protagónico en donde a partir de un formulario podían proponer rever la medida o manifestar no acordar con la misma, en cambio en la actualidad: *“cuando acá se sienta alguien le decimos señor tiene que hacer eso y tiene que hacerlo”*.

“Es una institución enferma en cuanto a la problemática en la que trabajamos”.

“Esta institución es muy perversa. La DINAF es muy perversa...Con los empleados, con los niños, con las familias. Con todos. Es en sí perversa esta

institución. Y es muy difícil, cotidianamente, trabajar en no institucionalizarse, en no entrar en la misma lógica de la institución”.

El análisis del contexto se realiza en dos tramos: desde el año 2008 al año 2015 (gestión Frente Para la Victoria, bajo la gestión de dos gobernaciones diferentes: gobernadores Celso Jaque y Francisco Pérez) y se incluye el cambio de gestión desde el año 2016 (fines de 2015) al 2018 (bajo la gestión de la Unión Cívica Radical-Cambiemos, gobernador Alfredo Cornejo).

Al interior de las condiciones laborales en relación con el contexto social, se puede identificar ciertos temas puntuales que aparecen en la mayoría de las entrevistas.

El espacio físico de trabajo de los OALes:

Durante el proceso de implementación de la ley que le dio origen a los OALes, el inicio del funcionamiento del organismo era en una casa común donde trabajan 50 personas. La infraestructura era básica, no había lugar para realizar entrevistas, *“...entrevistábamos en la Plaza España, no había escritorios ni sillas para sentarse”.*

La “descentralización” de los OALes fue posterior, dividiéndose por departamentos del Gran Mendoza y el resto de los departamentos durante la gestión del FPV. En esta investigación se entrevistó a Trabajadores Sociales que se desempeñaron durante 2017 en los seis departamentos del Gran Mendoza, en los cuales, a pesar de ciertas diferencias en lo que respecta a lo habitacional, surgen ciertas semejanzas. Al profundizar por los departamentos se encuentra con que el **OAL de Las Heras funcionaba hasta el 2015** en una casa de adobe donde había serios problemas edilicios:

“El OAL de Las Heras era una casa que se venía abajo, tenía muchas fallencias, tuvimos que deshabitarla porque tenía una fisura en una pared que se iba a venir abajo, no teníamos personal de higiene, estuvimos un año y medio con uno de

los sanitarios tapados, que era el sanitario que utilizaban las personas que iban a utilizar los servicios del OAL, falta de profesionales, falta de materiales para trabajar, cuando no tenés hojas. No estaban los recursos ni profesionales, ni humanos, ni materiales, acorde a la resolución de una problemática, y un Departamento con una densidad poblacional muy grande”

A partir del cambio de gestión el OAL de Las Heras funcionó en el buffet del Hospital Carrillo, donde no contaban con espacios cerrados propicios para la realización de entrevistas. Era un solo espacio compartido, sin intimidad para las familias. A mediados del 2018 se alquila un local para que puedan funcionar en zona céntrica del departamento de Las Heras. Por lo que las personas entrevistadas, luego de diez años de implementación de la ley, recién consideran que tienen los insumos habitacionales para funcionar.

El **OAL de Maipú** anteriormente funcionaba en una casa de espacios reducidos, y, al igual que el OAL de Las Heras, no contaba con espacios propicios para entrevistas. Desde el año 2016 el organismo alquila una casa en el centro del departamento de Maipú con infraestructura necesaria para la atención de las familias.

El **OAL de Guaymallén** también se trasladó a un nuevo domicilio en el 2016, con mejoras en la infraestructura.

El **OAL de Godoy Cruz** hasta el 2018 ha estado en una casa amplia, con habitaciones para entrevistar, pero que se fue deteriorando, desde el año 2016 buscaban otro espacio físico para mudarse, pero fue recién a mediados del 2018 que lograron alquilar una casa que con la infraestructura pertinente para el buen desarrollo de las tareas cotidianas del organismo.

El **OAL de Luján de Cuyo**, continúa funcionando en la misma casa, donde, según los profesionales entrevistados, no posee la infraestructura necesaria. Así resulta: “no cumplen ni con las condiciones estructurales porque hemos tenido accidentes acá de contacto con la electricidad, hay máquinas que funcionan mal, los baños saturados donde colapsan las cloacas, a veces no tenemos agua y esto siempre

se ha tratado de utilizar para que nos den un lugar mejor pero nunca se ha cumplido y esto viene desde el 2014”.

Del análisis de las entrevistas, sólo el **OAL de Capital** fue el que en las dos gestiones ha contado con casas alquiladas con infraestructura adecuada, teniendo en cuenta los espacios físicos para la realización de entrevistas.

Es decir, que **a partir del 2016** hay una fuerte inversión económica en el alquiler de casas para funcionar de forma departamentalizada y con las condiciones necesarias/mínimas para trabajar, aparecen ejemplos como el caso del OAL Las Heras y Godoy Cruz, que actualmente han mejorado sus condiciones.

A lo largo de más de un año del proceso de investigación, los departamentos en que se entrevistó (Godoy Cruz, Las Heras, Maipú, Guaymallén, Capital y Coordinación), menos Luján de Cuyo, cuentan con casas-oficinas nuevas en que los/as profesionales entrevistados/as acuerdan que reúnen las condiciones mínimas para el funcionamiento laboral, teniendo en cuenta que el OAL se crea en el 2008, es decir, 10 años después, el personal recién ahora considera que trabaja en condiciones que consideran óptimas. Percepción que sin duda también está mediada por la trayectoria que tienen en la institución y como han sido en el pasado esos espacios físicos.

A pesar de las diferentes realidades departamentales y la historicidad de estos, ningún entrevistado/a argumenta que desde su implementación existieron las condiciones materiales para la implementación de la ley. Los/as entrevistados/as hacen hincapié en que la temática de intervención es muy delicada, por lo que las entrevistas desde un comienzo deberían haber sido en espacios cerrados, con privacidad. Asimismo, las referencias al uso o no de la movilidad para las entrevistas domiciliarias son disímiles. Desde la coordinación se menciona que existe vehículos disponibles para que los/as profesionales de los distintos OALes puedan movilizarse para la realización de las diferentes actividades en terreno, pero desde los departamentos mencionan que tanto la movilidad como los materiales necesarios para el desempeño laboral son escasos. Tampoco hay menciones en el uso de la movilidad

para concurrir a otros programas con el objeto de articular intervenciones. Es decir, la oficina pasa a ser visualizada como el principal espacio de funcionamiento, aparece la caracterización como un trabajo “administrativo”. O lo que es peor, solo se puede abordar aquello que aparece como “emergencia” sin posibilidades de intervención en aquellas situaciones denunciadas y que no son catalogadas como “emergencias”.

En referencia a la gestión actual y las mejoras habitacionales, el material empírico da cuenta que mucho falta para poder intervenir desde la institución en relación a la protección de derechos:

“...hay un retroceso importante porque no hay criterios unificados, hay un retroceso importante porque no hay inversión, porque ellos creen que porque llevan a un equipo profesional a una casa bonita, el OAL va a mejorar, y eso no es así. Lo que nosotros necesitamos es inversión, que hayan equipos profesionales, que haya mano de obra, pero no cualquier persona tiene que venir una persona profesional y que conozca la temática...”

Las implicancias político-partidarias en la incorporación de personal:

El poder Ejecutivo a partir de la implementación de la ley 26.061, se responsabilizó por la incorporación de personal al Estado y por la infraestructura que otrora era responsabilidad del Poder Judicial. Como consecuencia, se visualiza escasez de personal, bajos salarios en relación al trabajo realizado y por ende la contratación de personal escasamente calificado. En varios casos de los/as entrevistados/as, el trabajo en el OAL fué su primer empleo, por lo cual no tenían experiencia ni formación específica en la temática, destacando que es la Dirección del Poder Ejecutivo la que tiene la compleja función de tomar medidas de protección o de excepción con niños, niñas y adolescentes:

“Desde el dos mil trece hasta el dos mil dieciocho hay un problema muy fuerte en el OAL de Guaymallén, somos tres Trabajadores Sociales, hay cuatro

equipos de tres personas, doce personas para más o menos mil cuatrocientas situaciones activas”.

“Hace dos años estuvimos demandando inclusión de profesionales en los equipos técnicos, y nos dijeron, no hay plata para contratar a nadie, y luego veo que llega gente nueva como operadores, sin formación profesional”

"...el año pasado incorporaron cuatro profesionales que era un reclamo de hacía un tiempo, desgraciadamente estos lugares son ávidos de recibir gente en proceso de recibirse, estudiantes de Trabajador Social, Técnicos en Minoridad y Familia y muchas veces lo que vos necesitas es una persona que ya haya transitado algo del ejercicio profesional, sino llegan con muchas inseguridades, y las inseguridades son las que te hacen tambalear en algunas decisiones...se logró la incorporación de cuatro profesionales, pero de los que se incorporaron tres se fueron...". (2017)

Existe una diferencia entre Trabajadores Sociales y Psicólogos, insertos en la institución, debido a que Licenciados en Psicología, tienen la posibilidad de trabajar de forma independiente en sus consultorios, caso que no es posible para Trabajadores/as Sociales, por lo que la mayoría de profesionales contratados que renuncian son psicólogos, en cambio el/la Trabajador/a Social quizás debe aceptar las condiciones laborales ofrecidas.

Así, se puede traer lo que plantea Roberti , “la incertidumbre generada a partir de la desocupación y la inestabilidad y precariedad laboral, puede producir en los sujetos la pérdida de proyección de un futuro manejable, y las estrategias de sobrevivencia se basan en el presente” (Roberti, 2011) 

En el transcurso de estos años, aún con los cambios de gestiones gubernamentales, los OALes departamentales han tenido dificultades para la construcción de equipos interdisciplinarios que puedan mantenerse en el transcurso del tiempo y elaborar criterios comunes de intervención profesional de las diferentes problemáticas que se abordan, ya que los profesionales trabajan por un breve período de tiempo, sobre todo los/as psicólogos/as y los/as abogados/as.

Algunas semejanzas que surgen, más allá del cambio de gestión, tienen que ver con la saturación de intervenciones y la inestabilidad de los equipos de intervención, motivo por el cual no se logran conformar equipos sólidos:

“No se ha contratado a otra persona y sí la intención es redistribuir esas otras situaciones que tiene a cargo pero los equipos se han negado porque la cantidad de legajos que manejamos están alrededor de los 100, no por equipo, a veces por profesional. Depende la resistencia que oponga el profesional o el equipo es la cantidad de legajos que te van a ir pasando...algunos se posicionan más frente al hecho que no te puedo recibir porque no tengo capacidad de abordaje y otros quizá, yo creo que los que no están en planta, creo que eso es un factor sumamente importante”.

La caracterización en cuanto a la gestión actual es la de una gestión de “control”. Control del horario de ingreso y egreso, de las cantidades de medidas tomadas, “cuantitativa”, aparece más la amenaza asociada al rol de las jefaturas con no ser noticia en el diario o en la televisión, frases como “va a rodar tu cabeza”, “estás poniendo en juego tu matrícula”. Estas exigencias en cuanto a la cantidad de medidas tomadas, el tiempo solicitado para cada medida y el seguimiento en cuanto a los aspectos “burocráticos” más que a los aspectos técnicos aparecen como algunas de las caracterizaciones de la gestión.

Entonces, de manera encubierta o explícita surgen indicios que señalan una distancia con lo que debe ser el espíritu de la ley 26.061 y una preocupación por la “eficiencia” y “eficacia” burocrática, que no tiene que ver con los procesos de intervención desde una perspectiva de derechos, que implicaría cierto desplazamiento del paradigma de protección integral por sobre el paradigma de la situación irregular.

“...una cuestión que tiene que ver que los legajos estén prolijos para la gestión por si pasa algo, no estar atentos a que se cumpla la ley en todos sus puntos acá hay un compromiso con la familia, sino que tiene que ver con que seamos prolijos en que un legajo esté con su medida y no importa si eso tiene una repercusión en la familia o una modificación en la trayectoria familiar”.

Si bien no hay repercusiones de despidos masivos como ha sucedido en los organismos nacionales, en la provincia, en las entrevistas, hay referencias a la actual gestión al cambio compulsivo o traslado no acordados a otros OALes y en turnos que no son los mismos que en los que se venía prestando servicios como “disciplinamiento” de los/as profesionales.

En cuanto al contexto socio-económico, se destacan las implicancias y consecuencias del neoliberalismo, que como “alternativa al keynesianismo y a otras estructuras contractuales del Estado en la formulación de políticas, genera cambios en el trabajo, no sólo por el crecimiento del desempleo y la precarización de las relaciones laborales, sino también por afectar la inserción social, fragilizando los vínculos entre derechos sociales e inserción laboral” (Vidal, 2009)



Influencias de las gestiones provinciales en las características de la intervención:

Con el cambio de gestión **a partir de 2016** los/as entrevistados/as visualizan un cambio de paradigma en la intervención del paradigma de protección integral al paradigma de situación irregular, lo cual si bien anteriormente era parte de una línea de intervención que provenía de la Dirección Central, hoy se intenta enmarcar con el proyecto del “Régimen Jurídico de las personas menores de edad”⁵, proyecto de ley presentado por el oficialismo el 4 de Julio de 2018 en el Poder Legislativo. Se

⁵ *“La ley te habla del menor cuando se luchó demasiado por llamar al niño, niño y al adolescente, adolescente sujetos de derecho, para este nuevo proyecto es el menor. Ahora todo tendría que pasar por la jueza”...“ya cuidados alternativos que es cuando nosotros internamos y el equipo que interviene , los OALes pasarían a llamarse ETI, nosotros tenemos que continuar haciendo el seguimiento, lo cual es un desgaste mental, a parte una vez que vos ya tomaste una internación la familia nunca te va a reconocer una situación de maltrato, una situación de negligencia, o sea no lo van a entender por qué vos haces la internación, entonces ya no tenés afinidad, corres con la amenaza, la nueva ley te dice que el ETI es el que va a acompañar a cuidados alternativos.”...“En realidad la ley, pasa a llamarse un régimen jurídico de las personas menores de edad, nosotros vendríamos a ser como el CAI. Dirección de derechos de las personas menores de edad. La aplicación de la 26.061 es no judicializar, si por ahí estarían los recursos humanos para poder aplicar la ley, si bien le faltan cosas, pero faltan recursos, sino tenés recursos no podés hacer nada”.*

visualiza en general un retroceso en el marco de las intervenciones hacia un abordaje tutelar, punitivo, centrado en el sujeto como objeto irregular, enmarcado en una nueva normativa que se distancia del espíritu de la ley 26.061.

“Lo que más cuesta ahora es la coexistencia de los discursos del paradigma de la Protección Integral y de la Situación Irregular que es meramente ideológico porque hay muchas situaciones vistas desde el otro paradigma (S.I) y desde la posición de clase media, media alta en la que un profesional hace el enfoque”

“Ellos tienen una visión de que el OAL tiene que hacer un trabajo cuantitativo, la idea es archivar, nosotros no trabajamos con números trabajamos con personas, por consiguiente el trabajo del OAL es cualitativo. Empezaron con que nosotros no trabajamos, no servíamos para absolutamente nada y a obligarnos a archivar”

"Hay para mí un revés, una vuelta atrás, se ha vuelto a la metodología tutelar, y muchos de los Trabajadores Sociales nos hemos formado dentro de una perspectiva de derechos, nos hemos formado en la ley, en el nuevo código y los nuevos aportes que trae el código fueron tomados desde la 26.061 o de la Convención Internacional de los Derechos del niño, entonces cuesta mucho sostener esas cosas que ya están establecidas cuando la bajada de línea es lo contrario. Esa creo que es una de las tensiones más fuerte entre las cuales nos encontramos los Trabajadores Sociales. "

También, ha sido complejo la delimitación o la construcción de las situaciones a abordar por los OALes y sus especificidades al interior de cada OAL, como también la coordinación con otros efectores, aparecen tensiones en los objetivos del OAL y cuáles serían las incumbencias en la intervención, si bien por un lado, una Trabajadora Social expresa la necesidad de delimitación de la intervención profesional.

“...para mí no está ni muy claro ni adentro del OAL ni afuera, lo que tiene que hacer el OAL es tomar medidas de protección y medidas de excepción y medidas conexas son las tres medidas que toma y no deberíamos hacer más que eso pero

muchas veces las instituciones de afuera no saben y derivan cualquier cosa, porque un niño no va a la escuela o bien las mandan aquí a las familias para que hagan un trámite de tenencia, de cuidado personal, de alimentos, que nosotros tampoco hacemos que tiene que hacerlo el juzgado, o sea desde afuera también hay mucho desconocimiento”.

El impacto del contexto socio-político en las condiciones laborales:

Con lo que respecta a formas de contratación el primer ingreso de profesionales y operadores fue en el año **2008**, con la creación de los OALes, sólo algunos/as profesionales que pertenecían a la DINAF, que ya estaban en planta permanente, fueron trasladados con la creación de los OALes bajo esta modalidad, el resto fue contratado. Aparecen referencias desde el inicio de los OALes de la contratación de profesionales recién recibidos y una gran cantidad de operadores que terminaron realizando funciones profesionales. El ingreso en esa época no fue por concurso, ni por antecedentes previos, los/as entrevistados hacen referencia a que solo algunos profesionales, contratos de planta permanente, venían de DINAF, el resto fueron contrataciones nuevas. El segundo gran ingreso de profesionales fue en el año 2014 (por el caso “Luciana”) bajo la modalidad de contrato de locación.

En las entrevistas varía la cantidad de años en los que estuvieron contratados bajo locación de servicios, pero en general, han sido entre dos y cuatro años. **A partir del 2016** ha sido escasa la contratación de técnicos, sí han incorporado coordinadores que no provenían de la estructura de los OALes con cargo por fuera del régimen profesional, con funciones jerárquicas, la mayoría abogados/as.

En las entrevistas aparece el reclamo por las condiciones laborales, como una constante, sobre los espacios físicos antes del cambio de gestión y **a partir del 2016** se destacan reclamo por la jornada laboral, como por ejemplo que no se reconocen las horas de más y los francos compensatorios es difícil que sean otorgados. Aparece la preocupación y el “miedo” en torno al control laboral más que otro tipo de preocupación. Desde antes del 2015 los/as trabajadores de los OALes han reclamado

el ítem “guardia” o el ítem “OAL” el cual no ha sido otorgado en ninguna de las dos gestiones, tampoco el pago de las horas extras y de los días de guardia:

"...hasta el día de hoy no te pagan las horas extras que vos haces, no te pagan el ítem guardia, te lo dan como franco, pero al franco te lo tenés que tomar el mismo mes sino no te lo podes tomar..."

“El profesional tiene una carga horaria que se respeta porque somos colegiados tenemos 24 horas semanales, pero no se respeta en el sentido que si nosotros tenemos una guardia que se extiende de nuestro horario laboral, es decir que si yo entro a las 8 de mañana y salgo a las 13 horas, si a mí me entra una guardia 13 menos 10, 13 menos 5 yo me tengo que quedar por la complejidad que requiere esa guardia que uno no puede abandonar ni siquiera pasarlo a otro equipo profesional. Los profesionales terminamos acumulando más horas porque excedemos esa carga horaria semanal”

De este modo, puede afirmarse que en el marco del neoliberalismo y de los cambios productivos que genera, se producen las siguientes consecuencias: “cambios en el empleo, flexibilización en el mercado de trabajo, cambios en la normativa laboral, reestructuración de los sistemas de seguridad social, debilitamiento del sindicalismo y de las negociaciones colectivas, debilitamiento del rol del Estado como asignador de recursos y como agente redistributivo del ingreso, fortalecimiento de la autonomía empresarial” (Vidal M., 2009, p. 7).

Problemáticas de intervención que se presentan en los OALes:

El OAL toma medidas de protección, de excepción y medidas conexas, si bien en estos diez años se ha ido delimitando su ámbito de intervención. Las problemáticas familiares que priman son las de denuncias por abuso, maltrato o negligencia. La cantidad de demandas ha ido desplazando las funciones del OAL por sobre las medidas de protección a las medidas de excepción. Si bien se ha profundizado en otros apartados sobre las tareas, actividades e intervenciones de Trabajadores

Sociales, dichas intervenciones se tornan más complejas debido a las condiciones laborales. Es decir, que las intervenciones y las problemáticas no pueden reducirse a una esfera meramente técnica, porque implica volver a la tecnocracia, sino una comprensión compleja y crítica que supone entenderlas como parte del contexto, de las condiciones laborales y de los lineamientos sobre las políticas de infancias. Aparece el tiempo como una variable reducida y la exigencia de tomar con agilidad una medida, además de la soledad en la que se trabaja y se toman decisiones que involucran la vida de niños, niñas y adolescentes:

“...lo que nosotros tenemos en ese poco tiempo o en esa urgencia que te llega poder dilucidar cuál es la situación de riesgo de vulneración de derechos en la cual se encuentra el niño o el adolescente, tiene que ver con la organización que implica contemplar en ese momento quién tiene la guardia, tenés citaciones, no tenés citaciones, tenés movilidad, no tenés movilidad y te lleva a una situación que tenés que resolver en el momento, la tenés que resolver en ese contexto, no te permite las condiciones donde vos resguardes al niño o al adolescente de una situación donde el psicólogo se ponga a hacer terapia, no están generadas las condiciones y es contradictorio propiamente dicho el sistema, las tiene que resolver el equipo en el momento, no es que vos llamas y decís “che directora, decime qué hago?” no, arréglatelas y resóvelo, entonces ahí termina siendo desgastante y esto si afecta las condiciones laborales de los profesionales”.

Hay una caracterización de la gestión actual como tendiente al aumento de tomas de medidas de excepción por sobre las de protección, es decir, una situación de regreso al paradigma tutelar, y de internación en hogares, que está en el imaginario social tanto de la DINAF como del rol del Trabajador Social. La tendencia a las internaciones se fundamentan principalmente en equipos escasamente especializados que hasta la fecha no han podido restringir las situaciones de intervención, por lo cual, ante una decisión a tomar prima el “cuidado de la matrícula” y los lineamientos institucionales por sobre la trayectoria de las familias, la calidad de vida de los niños y el principio legal de respetar el centro de vida:

“a nivel social estábamos mejor, no había tanta pobreza, y había más acompañamiento de los diferentes efectores, más recursos a la hora de acompañar a las familias, porque eso es lo que hace el OAL. Nosotros hacíamos acompañamiento, no intervenciones violentas como se están haciendo ahora”.

“Han aumentado las internaciones porque no es casual que en los hogares no haya lugar: estaban dos colegas tratando de internar a un adolescente y la directiva era que lo internaran en el hospital porque no hay lugar en los hogares... he escuchado a personas con alto nivel jerárquico que la idea es poder construir más hogares que aplicar políticas de prevención y promoción”.

Cambios de coordinadores durante las gestiones:

Hay una apreciación general que no se ha podido institucionalizar la ley, es decir, que sea un marco normativo el cual regule las intervenciones y los dispositivos más allá de los cambios de gestión. Es decir, que la política pública no ha podido sostenerse en el tiempo, ni los protocolos construidos, ni los circuitos elaborados por los equipos profesionales en torno a la ley de niñez, debido a que con el cambio de gestión aparecen procesos marcados en cuanto a la legalidad de la ley 26.061 aplicado por los coordinadores, quienes cambiaron en su totalidad, como también la dirección y el equipo central del OAL:

"Hay protocolos... a mí los cambios de gestión me molestan mucho porque viene gente que desconoce con un montón de ideas y a nosotros nos dan vueltas y nos dan vueltas y te cambian un día una cosa, mañana otra, sacan otra, entonces ni siquiera internamente circula bien esa información”

La figura del o la coordinador/a es una figura clave en los OALes. En el organigrama de la Provincia de Mendoza, el Ministro encabeza las funciones jerárquicas, seguido por el Subsecretario, y luego, el Director de OAL (con su equipo central) y los coordinadores por departamentos.

“...en la anterior gestión teníamos una directora, yo tuve un caso muy complicado...y la directora en ese momento nos acompañó fue con nosotros, hizo la intervención de ella ir a buscar a los niños, estuvo siempre con nosotros al lado nuestro acompañándonos en todas las acciones que hicimos y en otros casos esa misma directora también acompañaba, de la anterior gestión. De la actual gestión la directora que estuvo en los OALes nunca nos acompañó así de esa forma y vino acá al OAL dos o tres veces, no vino mucho tampoco a charlar con nosotros, sobre todo para hablar de las condiciones laborales por la cantidad de demanda que tenemos para mejorar las condiciones de estructura que tenemos acá del OAL, pero cuando la necesitamos en situaciones de riesgo no estuvo”

Los/as coordinadores/as en ninguna de las dos gestiones han concursado sus cargos. Son cargos políticos que han sido modificados no solamente con el cambio de gestión en el 2016 sino entre el 2008 y 2015 con dos gestiones diferentes, pero que representaban a un mismo partido político. Los coordinadores que han sido de distinto color político en ambas gestiones no han ocupado cargos de coordinación, más allá de su trayectoria técnica, por lo que se produce un cambio permanente de coordinadores a fines de las gestiones, pero sin tomar en cuenta su trayectoria laboral/profesional en relación a las características de la institución:

“Yo en los gobiernos en donde he sentido correspondencia ideológica he estado presente en espacios tal vez pequeños ha tenido que ver con eso con mi militancia política, yo soy peronista pero sé que en los gobiernos radicales no me van a llamar”

“Desde que llegué al OAL de Godoy Cruz he tenido cuatro coordinadores...”

“Desde que yo estoy es un cargo muy inestable (la coordinación), desde el 2014 a la actualidad he visto pasar ocho coordinaciones o sea que también es un espacio que no construye estabilidad de criterio, de hecho hay más criterio desde la base que serían los trabajadores del OAL que desde la coordinación porque cada vez el coordinador viene con una idea y no siempre se ajusta a la realidad del OAL”.

Los cargos no se concursan, tampoco hay concursos para los técnicos que ingresaron al OAL. Incluso en una misma gestión han cambiado varias veces las coordinaciones, modificando lineamientos, miradas, protocolos, etc. Lo que caracteriza a esta gestión es que la mayoría de los coordinadores son abogados jóvenes que no han tenido experiencia en la temática, aparece una judicialización o la primacía del discurso legal por sobre el psicológico y el social. En la gestión anterior los coordinadores eran en su mayoría Trabajadores Sociales o Psicólogos.

“Más allá de la gestión partidaria siempre las mejoras en cuanto al funcionamiento del OAL como sistema de protección de derechos y las condiciones de los trabajadores dependen mucho de la figura del coordinador de turno porque generalmente el coordinador no es una figura que esté siempre, se cambia mucho el coordinador”.

Con posterioridad a ello, transitaron por cambios en que se modificó todo el cuerpo de funcionarios desde el Subsecretario, el Director del OAL, el cuerpo central y los coordinadores, a partir del “caso Luciana”:

“...en el 2013 fue el caso Luciana yo estaba en el equipo central de la dirección éramos los del equipo de asesores del director, no nos daban mucha bola, éramos una figura decorativa nada más, porque si hubiésemos participado más probablemente hubiéramos podido supervisar. Yo no tenía idea del caso Luciana, nunca había intervenido, no sabía nada, pasa todo esto, imputan a la gente, queda fuera el director, viene M. L como directora que fue muy cuestionada porque no es profesional, pero ella llegó y se instaló y a mí me piden en ese momento como yo estaba en el equipo central que fuera coordinadora técnica porque ellos no podían firmar, yo dije no, primero porque yo no acuerdo con el modo de trabajo de M L por más peronista que sea... se cómo trabaja ella, que es paternalista”.

Hitos mediáticos claves:

De las 13 entrevistas realizadas, 10 mencionan como hito clave el “caso Luciana”: el homicidio de una niña por parte de sus progenitores con quienes residía en el mismo domicilio. El cual sucedió en el año 2014 y tuvo una fuerte repercusión mediática. Lo diferente de esta situación con otras situaciones posibles de abordaje en los OALes fue que contó con la intervención de una abogada particular contratada por la abuela de la víctima la familia⁶. La mayoría de las familias que aborda el OAL son familias en situación de pobreza, no disponen de abogados particulares para su defensa, sino con los defensores públicos, en los casos que haya judicialización, o con los abogados de los OALes que asesoran sobre la ley. En la actualidad no existe en la provincia la figura del Defensor del Niño/a. Asimismo, la Defensoría de Niñez creada a partir del 2008 con la implementación de la ley fue eliminada en el año 2016 sin contar en la actualidad las familias donde realizar denuncias ni asesoramiento legal.

El homicidio de Luciana trajo aparejado la imputación del equipo que trabajó en esa situación, la privación de la libertad de tres miembros del equipo y del coordinador general del OAL y el posterior juicio.

⁶ “Caso Luciana: imputaron a seis funcionarios de la Dinaf”. Diario Los Andes. En <https://losandes.com.ar/article/caso-luciana-imputaron-seis-funcionarios-dinaf-761466> 14 de Enero de 2015.

“Caso Luciana Rodríguez: empleados de Dinaf a juicio por la muerte de una nena”. Diario Los Andes 17 de Agosto de 2017. En <https://losandes.com.ar/article/empleados-de-dinaf-a-juicio-por-la-muerte-de-una-nena>

“Maltrato familiar y abandono estatal, el cóctel del caso Luciana”. 21 de Mayo de 2015. En <http://www.universidad.com.ar/caso-luciana-rodiguez>.

“Cornejo postuló para jueza a la abogada que denunció al gobierno de Pérez. Se trata de Graciela Cola, quien denunció a la DINAF por no asistir a los niños que son víctima de violencia”. 30 de Marzo de 2016. En <http://diariovox.com.ar/cornejo-postulo-para-jueza-a-la-abogada-que-denuncio-al-gobierno-de-perez/>

“El testimonio de Claudia Iturbe me parece fundamental en la causa de Luciana”. 20 de Febrero de 2014 En <http://www.ampros.org.ar/A3728-graciela-cola-el-testimonio-de-claudia-iturbe-me-parece-fundamental-en-la-causa-de-luciana>

Con el cambio de gestión desde el 2016 hay un silencio mediático en realidad a las situaciones que han ocurrido en el OAL, las cuales no han sido noticia. Dos entrevistados mencionan el “caso Caterina”, y una el “caso Ayelén” sin dar mayor especificidad de la situación.

“Cuando haya un problema nos van a caer encima a nosotros, pero cómo quieren que nosotros demos una solución si estamos totalmente colapsados, no hay recurso humano, no hay recurso económico, no hay nada. La idea del OAL es poder cumplir con el nuevo paradigma que se planteó en la Convención y en la Ley 26.061, que es la Ley de Protección Integral de los Derechos y el de protagonismo infantil, y lastimosamente, en el OAL tenemos muchos acompañamientos desde el paradigma del patronato y ahora, en 2016 y 2017 se ha potenciado ese paradigma”.

“Hay veces que, de tanto estar en una institución, vaya a saber por qué mecanismo de defensa o de indiferencia que llegas a un punto que bajás el nivel de alarma de ciertas situaciones y eso es lo peor que te puede pasar”.

Es una institución que nació “colapsada”, en relación a la cantidad de situaciones, profesionales y recursos, que sin duda tiñe las intervenciones.

A partir del homicidio de Luciana, y la imputación de los profesionales que trabajaban en el abordaje. Se produjo una apertura presupuestaria para la contratación de personal para el OAL, y a nivel simbólico y subjetivo, la aparición de una amenaza permanente de imputación profesional y posibilidad de pérdida de la matrícula o de fuertes sanciones por no tomar la medida “adecuada”. A partir de ello hubo un incremento en las medidas de excepción y en las internaciones en hogares frente a una denuncia de maltrato o abuso.

7. PRESUPUESTO PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PROYECTO

Cabe tener en cuenta que todo el presupuesto implementado fue aportado por el Colegio de Profesionales de Trabajo Social de la Provincia de Mendoza, ya que es la institución financiadora del mismo, y no se contó con otro tipo de financiamiento para su ejecución.

8. CONCLUSIONES

Hasta el momento, se han compartido significados, percepciones y sentires de los/as sujetos de la investigación, que habilitaron notas reflexivas para seguir aportando al debate crítico en Trabajo Social.

El estudio permitió una primera aproximación a las trayectorias laborales de Trabajadores Sociales que se desempeñaron en los Órganos Administrativos Locales del Gran Mendoza durante el año 2017 y la implicancia del contexto socioeconómico en sus condiciones laborales actuales.

Fueron 13 profesionales entrevistados/as, distribuidos/as en los departamentos de GODOY CRUZ, CIUDAD, LUJAN, MAIPÚ, GUAYMALLÉN y LAS HERAS, quienes prestaron su tiempo, sus voces, saberes, sentires y sus cuerpos para que éste fuera posible. Colegas a quienes se les agradece profundamente. También se extiende el agradecimiento, al Colegio de Profesionales de Trabajo Social de la Provincia de Mendoza, por apostar a la investigación realizada por profesionales y estudiantes de Trabajo Social.

Por su parte, el estudio es de tipo cualitativo, que no pretende hablar de un sujeto singular, sino de lo que ese sujeto siente en función a lo que se pretende conocer, material empírico que permite indagar una parte del mundo subjetivo. Da pistas sobre las condiciones objetivas y subjetivas y éstas respecto de las condiciones estructurales en que se encuentran insertas.

Se pudo conocer las trayectorias laborales singulares de Trabajadores Sociales y relacionarlas con sus condiciones laborales, en relación a su historicidad, su presente y sus expectativas, que los/as enmarcan en un futuro posible. Temporalidad siempre ligada a las percepciones que tienen sobre esas condiciones y las significaciones que construyen, las que luego se conjugarán para influir en sus decisiones actuales.

En las trayectorias laborales se entrelaza un nivel personal, singular, con otro nivel más amplio, estructural, el contexto social, económico, cultural, institucional y político en el cual se producen y reproducen.

El estudio pudo analizar hitos, significativos y significantes. Hitos significativos del contexto que entrecruzaron las trayectorias, pero significantes en tanto que a partir del mismo se construyeron nuevos sentidos y percepciones.

Así, uno de los acontecimientos claves, tuvo que ver con casos emblemáticos, sobre la muerte de niñas/o, cuyas situaciones estaban siendo abordadas desde el OAL y que alcanzaron estado público. Construyeron o pusieron a la luz las conflictividades de la institución, que sin duda incidieron en las trayectorias individuales de sus profesionales y sus prácticas. Hubieron cambios, pero no los suficientes, ni los prometidos, lo que quedó es el “temor” propio de las inseguridades en que se producen estas intervenciones y las incertidumbres en que deja la institución a sus profesionales. El miedo, la recurrencia a la burocracia, circuitos institucionales que pretenden resguardar a la institución más que a los/as sujetos que la recorren. Algo así como la vulnerabilidad de la vulnerabilidad de derechos de niños, niñas y adolescentes, que dejan expuestas las dificultades en materia de políticas de infancias y del sistema de protección integral.

La construcción de la trayectoria en el mercado de trabajo de las/os entrevistadas/os es posterior al egreso en su mayoría. Pero cuando se da durante el cursado de la carrera, es con trabajos temporarios, al interior del mercado informal, que les da la oportunidad de estudiar por la particularidad de la carga horaria que implican, pero que sin duda suponen bajos ingresos. El egreso de la carrera es la que les ha permitido en su mayoría ingresar al mercado laboral formal, en un lapso que si bien es vivido como prolongado por algunos sujetos de nuestra investigación, ha sido un período que no ha excedido un año. Aquí se conjuga lo que podríamos mencionar como la temporalidad subjetiva, en relación a cómo viven ese tiempo cada uno/a de los sujetos implicados y como aprecian y significan esa etapa.



El estudio permite observar que no fue la formación académica de posgrado la que determinó de alguna manera los recorridos laborales que emprendieron estos/as sujetos, sino que las trayectorias laborales, determinaron las características de la formación de posgrado que eligieron luego del egreso.

Concretar la formación de posgrado, es altamente valorada por quienes la hicieron, pero no implicó o posibilitó mejores condiciones laborales, en términos de movilidad o mejora en el ingreso. Se entiende que puede haber incidido en las expectativas construidas en relación a la carrera y su futura inserción, que les permite pensar la intervención profesional en su complejidad, cuestionar los lugares o no lugares institucionales e imaginar propuestas de modificación en los abordajes que realizan.

La capacitación y la supervisión, deberían ser parte cotidiana de la vida institucional, pensada por equipos técnicos interdisciplinarios, institucionales y de otros espacios como la Universidad y Colegios Profesionales, co-construida por los/as sujetos a quienes va destinada. De esa forma, se podrían constituir en dispositivos de cuidado del personal, así como las prácticas que éstos realizan.

El problema radica, en quienes están a cargo del proyecto político actual, perciben estos espacios como gasto público, no medibles en términos de eficacia y eficiencia, sobre todo cuando ésta solo se cuantifica en cantidad de casos archivados.

Por otro lado se pudo observar otra relación, que las condiciones laborales si influyen en las posibilidades de capacitación y formación, quienes están en planta tienen mayores posibilidades de ejercer el derecho de formación en sus horarios de trabajo que quienes no lo están.

Así mismo, las posibilidades de hacer uso de los tiempos de trabajo para la formación profesional, están sujetas a las decisiones de los/as coordinadores y no tanto a una política institucional que tienda a la capacitación y su promoción efectiva, a pesar de estar entre sus objetivos.

La información obtenida a través de la investigación, permitieron conocer las condiciones laborales actuales de los/as Trabajadores/as Sociales al interior de sus trayectorias, en cuanto al espacio físico en que desarrollan la tarea, el tipo de contratación, los ingresos, la conformación de los equipos de trabajo, las posibilidades de capacitación y supervisión de las prácticas, las estrategias de autocuidado, la carga horaria que dedican a su trabajo en el OAL y a otros empleos, la agremiación, las representaciones y percepciones de profesionales.

Las condiciones laborales, impactan no solo en la trayectoria laboral de estos/as sujetos, sino en las otras esferas de su vida, poco conciliable con lo vida familiar. Es decir, dejan sus propias familias (proyectos vitales) para acompañar situaciones de urgencia “hasta que ésta se resuelva”. Sin que esto suponga una contraprestación en dinero, ni un ítem que contemple la dinámica que les exige esta modalidad de empleo.

Surgen signos y expresiones de sufrimiento en los/as profesionales directamente relacionados con lo laboral y sus condiciones, con impacto en sus subjetividades.

Las expectativas laborales más pesimistas en relación al OAL reflejan la realidad actual en cuanto a las condiciones laborales de los/as profesionales, la falta de políticas públicas de intervención en niñez que promuevan, protejan derechos de niños/as y adolescentes y que tengan continuidad en el tiempo, así como la escasez de recursos para financiar dichas políticas públicas. Estas expectativas también reflejan trayectorias laborales atravesadas por la precariedad laboral, por el acceso a puestos de trabajo a partir de mecanismos informales que impactan en la continuidad laboral ante cambios de gestión, por la frustración y el agotamiento generado ante la intervención constante en situaciones de extrema vulnerabilidad y violencia hacia niños, niñas y adolescentes.

Otro aspecto significativo, es la naturalización de espacios conflictivos, desgastantes, agotadores. Por otra parte, hay profesionales que desean irse y por el

gusto por lo emergente de la tarea, que para muchos/as es una cualidad que desafía y mantiene con cierta adrenalina que motiva a seguir en tales campos.

Las condiciones laborales en que se ejerce la carrera, son parte del campo de intervención y debe ser debidamente problematizada, ya que tiene que ver con lo que señala Susana Cazzaniga (2015) en cuanto al Trabajo Social y su carácter de trabajadores dependientes. Aspecto, que fue anticipado en los supuestos y confirmado en el material empírico recogido. Los/las Trabajadores Sociales tienen dificultades para reconocerse a sí mismos/as como trabajadores, como parte de esa mano de obra y como sujetos políticos. Quienes luchan por la emancipación de sujetos colectivos e individuales pero poco luchan por su propia emancipación en términos políticos y económicos, con escasa conciencia de la condición de trabajadores.

Así mismo, las condiciones de contratación inciden con mayor fuerza en las posibilidades de la autonomía del profesional, autonomía que se entiende, siempre relativa.

El equipo de investigación logró analizar las implicancias del contexto socio-económico en las condiciones laborales actuales de los/as sujetos profesionales. Así, puede afirmarse que el contexto ha impactado en las condiciones laborales de los/as profesionales con una mayor cantidad de demanda, problemáticas sociales más complejas, sumado a la propuesta de trabajo que se baja como línea desde la institución demandante. En definitiva tiene incidencia en la intervención profesional.

Por ello, puede afirmarse una de las anticipaciones de sentido, en función a lo recogido en la investigación, que la política en materia de Infancia en la provincia viene teniendo una deuda desde hace tiempo, que se agrava en el actual contexto, frente a un Modelo de Estado que pretende su achicamiento, la filantropización de la asistencia, el recrudescimiento de la pobreza y políticas de ajuste.

La búsqueda de mano de obra profesional, de bajo costo, por parte del Estado, se ha caracterizado por formas precarias de trabajo desde el origen de la ley 26061 en la provincia, siendo el primer empleo de muchos/as Trabajadores/as Sociales recién

recibidos o estudiantes avanzados. Esto, en relación a las complejas situaciones que deben enfrentar, ha llevado a un deterioro progresivo de los/as sujetos profesionales. La infancia es un área históricamente usada por los gobiernos en términos discursivos, pero a la vez poco priorizada.

Una de las condiciones que resultan impactan en el ejercicio profesional, tiene que ver con la posición que asume la institución en relación al paradigma de protección de derechos, que si bien se enrola en sus principios, las prácticas quedan imbricadas en el paradigma anterior de situación irregular quedando atrapados los sujetos profesionales.

La descentralización de los OALes a los departamentos no fue acompañada de políticas referidas a los espacios físicos adecuados para el desempeño laboral e institucional que dieran lugar a la puesta en marcha de la ley nacional 26.061 y la creación de los OALes.

En las trayectorias que se fueron a conocer, resulta interesante analizar los periodos de interrupción, cambio y duración del empleo, advirtiendo una continuidad a pesar de la carga que supone en la actualidad para muchos de ellos/as, por las características de este campo de intervención. Parece que no hay opción de cambio, ni movilidad fuera o dentro de la institución. La percepción traída, en su mayoría, es una sensación de desaliento “el que entra al OAL, se muere en el OAL.”.

Realidad, que no puede ser pensada fuera de la temporalidad en la que se desarrolla y que permite al menos dos reflexiones: sobre la posibilidad de acceso a otras fuentes de empleo y la desesperanza que tiñe algunas de las subjetividades.

La falta de propuestas laborales diferenciadas y superadoras que permitan la reproducción de la vida, en el cual la regularidad de un ingreso y la estabilidad que aporta este empleo, se cambia por el malestar psíquico, físico y laboral que genera. Opción que muchas veces no es una opción, ya que como trabajadores se requieren de los ingresos para la reproducción material de la existencia. Por el otro lado, está la inseguridad de la intemperie laboral que no ofrece alternativas, sobre todo en tiempos

de retracción económica, en el cual el Estado es pensado en términos empresariales, el sujeto profesional se transforma en un recurso – gasto.

Los/as profesionales tienen conciencia de las limitaciones institucionales, como de sus características que algunos llaman “perversa” y luchan para no institucionalizarse, con diferentes estrategias de autocuidado y vigilancia sobre sus intervenciones. Sin embargo, la cantidad de situaciones a abordar por profesional o equipos, las situaciones de emergencia que terminan abordando, las presiones institucionales y lo que está en juego, su matrícula (desde la percepción de los sujetos de esta investigación) y su fuente de ingresos (posibilidad de pérdida del empleo) son elementos que operan muy fuertemente en función a procesos instituidos y poco espacio a lo instituyente.

Los profesionales, desde sus lugares reclaman esa autonomía, siempre relativa, en función al carácter dependiente de sus empleos.

El desaliento, no supone sujetos vencidos/as, sino a veces sujetos inmolados/as, ante la intemperie que ofrece el sistema de protección. Los/as moviliza el alto compromiso por la tarea, que es precisamente ese otro/a sufriente, por su conciencia de la realidad social y porque conocen el dolor desde el rostro del que lo padece. El dolor, deja de ser una sensación y asume una realidad, una corporalidad, que tiene nombre y un lugar.

Analizar las trayectorias laborales permite acercarse, a través de sus relatos, a las características que asume el mercado de trabajo en la actualidad, como señala Formento y Somma (2016) pero por sobre todo, en base a quien es el oferente de ese trabajo, es decir a las características que asume el Estado. Un Estado que en el actual contexto neoliberal, está alistado bajo las banderas del control y eficiencia, sobre los cuerpos de sujetos que son sus trabajadores y encubre una vieja forma de precarización y disminución del costo laboral. Cuando se piensa en una política en materia de infancia, desde un valor mercantilizado como es el costo, supone ubicar a quienes estén en ese campo, en el valor de objetos posibles de ser reducidos, intercambiados, disminuidos o archivados, pero muy difícilmente ciudadanos.

A esta altura cabe una reflexión en torno a la indagación si existen diferentes tipos de trayectorias, académica, laboral, personal, cuando él o la sujeto es uno, la respuesta es que la trayectoria es una, no múltiple, aunque sí con diferentes opciones y esferas que se suelen separar para su estudio, pero no se debe abandonar la idea de complejidad y de totalidad, porque se puede caer en el riesgo de estudiar un sujeto fragmentado. Por eso, la propuesta de hablar de trayectorias diferenciales, únicas, la de ese sujeto, que se teje en una trama de relaciones con el contexto (social – histórico- económico- cultural y político), situado en un tiempo y espacio, con uno mismo y con los sujetos que la componen.

En cada trayectoria el sujeto se constituye en el protagonista de esa trama argumentativa, pone toda su subjetividad para actuarla y para significarla. Incluso aquellos que estudian esas trayectorias, ponen su subjetividad en la mirada, lectura y análisis, dando un recorte que tampoco es igual al que trae el sujeto, sino que se da una conjunción entre quien la vive, expone (re significa al contarla), el que la pregunta, escucha y enlaza para traerla a este espacio. Quien investiga también pone su subjetividad en el encuentro, generando una complejidad que la hace diferencial.

Finalmente, desde el posicionamiento ético político del presente equipo de investigación, se sostiene la necesidad y la propuesta de realizar una devolución y socialización de los resultados, a los sujetos de investigación que participaron en el proceso de estudio, quienes a través de sus relatos protagonizaron las entrevistas realizadas y posibilitaron el análisis de las categorías propuestas.

Asimismo, se considera necesario que desde el Colegio de Profesionales de Trabajo Social de la Provincia de Mendoza, se haga llegar a las autoridades que correspondan (siempre generalizando el contenido del presente informe y resguardando la confidencialidad de los datos) una propuesta de construcción de políticas públicas destinadas a las infancias y las adolescencias, entendiendo que éstos son sujetos de derechos que requieren de abordajes interdisciplinarios en pos de la promoción y restitución de sus derechos, y que para ello es necesario contar con profesionales en condiciones de trabajo dignas.

10. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aab, Claudia; Martínez, María Soledad; Martínez Rizzo Daniela; Pérez, Leandro; Rivero, Mirta y Adriana Tortarolo (2011), Las Condiciones Laborales de los Trabajadores Sociales Matriculados en el Colegio de Asistentes Sociales y/o Trabajadores Sociales del Distrito La Plata, Provincia de Buenos Aires. Informe de Investigación.

Arón AM y Llanos MT (2004) Cuidar a los que cuidan- Desgaste profesional y cuidado de los equipo que trabajan con violencia. Sistemas familiares P 5-15. recuperado octubre 2018 <http://www.bivipas.unal.edu.co/handle/10720/259>

Artiñano, Néstor (2018) “Masculinidades incómodas: Jóvenes, género y pobreza.” Ed. Espacio, Buenos Aires, año 2015. <http://www.desarrollosocial.mendoza.gov.ar/dpypd/> consultada el día 01-11-2018

Benito Sánchez L. Chinchilla Montes, Marcos (2016) Expresiones de desprofesionalización del Trabajo Social costarricense. Revista Costarricense de Trabajo Social. Recuperado en <http://revista.trabajosocial.or.cr/index.php/revista/article/view/113/12>

Benito, Lucía (s/f), Las trayectorias laborales y formativas de los jóvenes profesionales: Los egresados de la UNLP. S/l.

Bourdieu, Pierre (1997), Razones Prácticas. Sobre la teoría de la acción. 3° ed. 2002. Barcelona, Ed. Anagrama.

Bourdieu, Pierre y Wacquant, Loïc (1992), Réponses. Pour une anthropologie réflexive. París, Ed. Seuil.

Cademartori, Fiorella (2011), Procesos de trabajo de los trabajadores sociales en la Argentina contemporánea: mediaciones y determinaciones en la intervención

profesional. Tesis de Maestría en Trabajo Social, Universidad Nacional de La Plata.

Cazzaniga, Susana (2015) Artículo: Trabajo social: miradas teóricas, epistemológicas y políticas. Revista Debate público Reflexión de Trabajo Social, junio 2015, pag. 75).

Cazzaniga, Susana (s/f) Documento: El Abordaje desde la singularidad.

Cisterna Cabrera, Francisco (2005) “Categorización y triangulación como procesos de validación del conocimiento en investigación cualitativa” Theoria, Vol. 14 (1): 61-71, 2005.

Delaux, Hilda S. (2017) Modelo de Gestión estratégica de RRHH en organizaciones del Estado. Editorial Redactum. Mauritius.

Fomento, María Cecilia y Somma, Lucila (2012), La combinación de encuestas longitudinales y estudios biográficos en la reconstrucción de trayectorias simultaneas de formación y empleo. Un aporte a los estudios de seguimiento de graduados universitarios. Ponencia presentada en las II Jornadas Nacionales sobre Estudios Regionales y Mercados de Trabajo. Santa Fe, 4 y 5 de julio de 2012.

García Martín, Santiago (s/f). Precariedad en el empleo estatal: condiciones de trabajo y representaciones laborales de trabajadores contratados de la Administración Pública de la Provincia de Buenos Aires y el Municipio de La Plata.

Ley de Trabajo Social de la Provincia de Mendoza N° 7.932 (2008).

Ley Federal de Trabajo Social N° 27.072 (2012).

Ley Nacional de Contrato de Trabajo N° 20744 (1976).

Maurizio, Roxana (2016). Formas atípicas de empleo en América Latina: incidencia, características e impacto en la determinación salarial. Organización

Internacional del Trabajo, Serie Condiciones de Trabajo y Empleo nro. 76. Primera edición. Ginebra: OIT, 2016.

Organización Internacional del Trabajo (2001). Formación para el trabajo decente. Trazos de la Formación, 12. Primera edición. Montevideo: Cinterfor, 2001.

Panaia, Marta (2004), El aporte del uso de las técnicas biográficas a la construcción de la teoría. En Revista Investigaciones Sociales, N° 13, pp. 335-356, Lima, 2004.

Roberti, María Eugenia (2012), Rupturas y subjetividades: Un acercamiento a la perspectiva de las Trayectorias Laborales. En Revista Trabajo y Sociedad, N° 18, pp. 267-277, verano 2012.

Rozas Pagaza, Margarita (1997). Algunas reflexiones sobre la cuestión social y el campo problemático en Trabajo social Revista Escenarios UNLP la Plata.

Rozas Pagaza, Margarita (2010) La intervención profesional un campo problemático tensionado por las transformaciones sociales, económicas y políticas de la sociedad contemporánea” - O Social em Questão - Ano XIII - n° 24 - Jul-Dez 2010).

Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1992) Introducción a los métodos cualitativos en investigación. La búsqueda de los significados. Ed. Paidós, España, 1992.

Vidal Molina, Paula Francisca (2009). Aproximación a una caracterización del espacio socio-ocupacional del Trabajo Social en Chile. Noviembre 2009.

Zalba, Estela y otros. (2003-2004). Seguimiento de la inserción laboral y el desempeño profesional de los graduados de la UNCuyo. Informe final de investigación (Universidad Nacional de Cuyo. Rectorado. Secretaría Académica). Mendoza, Universidad Nacional de Cuyo. Secretaría Académica. Dirección URL del informe: <http://bdigital.uncu.edu.ar/798>. Fecha de consulta del artículo: 28/08/17.